

PERSONALMANGEL

«Jeder Abgang ist ein Verlust an Know-how»

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Wie knapp ist das Personal aktuell bei SBB und SBB Cargo? Und was ist dagegen zu tun? Die SEV-Zeitung hat bei den Gewerkschaftssekretären Jürg Hurni, Urs Huber, Philipp Hadorn und Angelo Stroppini nachgefragt.

In welchen Bereichen bzw. Berufen ist der Personalmangel am stärksten?

Beim Personenverkehr SBB fehlen zurzeit schweizweit Kundenbegleiter:innen. Zwar laufen mehrere Ausbildungsklassen, «doch auch wenn diese Kolleg:innen im August fertig ausgebildet sein werden, wird es weiterhin einen Unterbestand geben», sagt Gewerkschaftssekretär Jürg Hurni. Fachkräftemangel gibt es vielerorts beim Rollmaterialunterhalt – und in den Werken viele Langzeit-Temporäre, die endlich festangestellt werden sollten, ebenso in der Wagenreinigung. Dort ist das Personal mancherorts knapp, wie auch im Rangierbereich. Und bei der Transportpolizei ist der Stellenetat zu tief angesetzt, sodass zum Beispiel im Sommer, wenn an mehreren Wochenenden hintereinander landauf, landab viele Grossanlässe stattfinden, Transportpolizist:innen fehlen.

Bei der Infrastruktur gibt es im Bereich Bau und Unterhalt viele spezialisierte technische Berufe, die vom generellen Fachkräftemangel in der Schweiz stark betroffen sind. Denn viele dieser Fachleute finden ausserhalb der Bahn attraktive Arbeitsplätze mit höheren Löhnen und ohne Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit. Einen chronischen Mangel gibt es zum

Beispiel seit Jahren bei den Fahrleitungsmonitoren. Die Lage bei den Fachleuten für Sicherungsanlagen ist ebenfalls kritisch. Viel Spezialwissen brauchen auch Projektleiter:innen und Ingenieur:innen – es wird ja zudem meist unter laufendem Betrieb gearbeitet. «Jeder Abgang ist ein Verlust an Know-how», betont Gewerkschaftssekretär Urs Huber. «Deshalb muss die SBB nicht nur verstärkt rekrutieren, sondern sich auch verstärkt darum bemühen, dass bestehende Mitarbeitende bei ihr bleiben.» Eine chronische Knappheit besteht zudem bei den Lokführenden B100, auch weil andere Bahnen und Gleisbaufirmen zum Teil erheblich höhere Löhne bezahlen. «Dass die SBB zum Beispiel in Erstfeld seit Jahren dauernd B100-Lokführer mieten muss, kommt sie auf Dauer viel teurer zu stehen als attraktivere Löhne, zahlt sie für einen Mietlokführer doch massiv mehr als für einen eigenen», ergänzt Huber. Auch im Bahnmonopolberuf der Zugverkehrsleitenden fehlen an diversen Standorten Leute, trotz aller Rekrutierungsbemühungen.

Bei Cargo fehlen – neben B100-Lokführenden – vor allem im Rangierdienst Leute in diversen Funktionen. «Ursachen dafür sind die langjährige Zurückhaltung bei der Personalrekrutierung – bedingt auch durch die unklare Zukunft des Unternehmens – und laufend viele Ausfälle. Denn wo Personal fehlt, steigt die Belastung und damit die Zahl der Ausfälle wie auch der Abgänge, das ist ein Teufelskreis», sagt Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn. «Zwar bemüht sich SBB Cargo heute mit verschiedenen Anreizsystemen darum, die Jobs attraktiver zu machen, ist aber auf dem Arbeitsmarkt mit den heute gültigen Arbeitsbedingungen kaum wirklich konkurrenzfähig.



Spezialisierte technische Fachkräfte sind bei der Bahn besonders gesucht – wie überall ...

Ein besonderes Problem ist die unregelmässige Schichtarbeit. Die Bereitschaft, solche zu leisten, ist heute eingeschränkt, vor allem ohne ausreichenden Ausgleich in Form von Zeit und/oder Geld.»

Gibt es Regionen, die stärker betroffen sind als andere?

Im Raum Zürich und in anderen grossen Städten gibt es viele andere Anstellungsmöglichkeiten. Das spürt SBB Cargo zum Beispiel im Rangierbahnhof Limmattal. Die Infrastruktur sucht auch in der Region nördlich des Gotthards (Uri) chronisch Personal.

Hat sich die Situation in den letzten Jahren verbessert?

Grundsätzlich nicht, die vielen Pensionierungen bleiben eine grosse Herausforderung. Beim Lokpersonal des Personenverkehrs SBB konnte der Bestand dank eines grossen Rekrutierungs- und Ausbildungsefforts ungefähr ausgeglichen werden. Doch er ist an einzelnen Standorten weiterhin zu tief und reicht generell noch nicht, um die angehäuften Mehrzeite abzubauen. «Es ist schade, dass in anderen Kategorien kein gleich grosser Rekrutierungseffort geleistet wurde», bedauert Jürg Hurni. Die Infrastruktur hat letztes Jahr zwar viele neue Leute rekrutiert, doch gibt es weiterhin viele Abgänge und damit Know-how-Verlust, während neue Mitarbeitende in vielen Funktionen Jahre brauchen, bis sie richtig eingearbeitet sind.

Was kann/soll die SBB gegen den Personalmangel tun?

Sie muss überall vorausschauend genug Personal rekrutieren, statt Abgänge erst zu

ersetzen, wenn die Leute schon gegangen sind. Sie muss auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein dank attraktiven Anstellungs- und Arbeitsbedingungen – vor allem auch für bestehende Mitarbeitende, damit diese nicht abwandern. Das heisst konkret: konkurrenzfähige Löhne, attraktive Kompensationen für Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, mehr Mitwirkung bei der (zeitlichen) Einsatzgestaltung, mehr eingeplante Reservestellen, denn Personalmangel führt zu Überlastung und Ausfällen aus gesundheitlichen Gründen, Unfällen und Abgängen aus Unzufriedenheit. Viele Frauen und Männer möchten Teilzeit arbeiten können, im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gegen die Überlastung der Projektleitenden wünscht sich Urs Huber (neben mehr Personal): «Die SBB muss der Politik klarmachen, dass sie nicht beliebig viele Projekte bewältigen kann. Es gibt zu wenig Ressourcen, um jede zusätzliche Idee ohne Priorisierung bearbeiten zu können.»

Darf und soll die SBB auch Arbeitskräfte im Ausland rekrutieren?

«Zunächst müsste analysiert werden, ob die betreffenden Anstellungsbedingungen noch attraktiv sind, was nicht immer der Fall ist», sagt der Tessiner Regionalsekretär Angelo Stroppini. «Wenn ausländisches Personal eingesetzt werden muss, muss verbindlich der GAV SBB / SBB Cargo für alle Angestellten gelten», unterstreicht Stroppini. «Der Einsatz von Temporärkräften zur Bewältigung von Arbeitsspitzen ist verständlich. Nicht zu rechtfertigen ist hingegen ein Einsatz über mehrere Jahre, wenn die Voraussetzungen für eine Festanstellung eigentlich gegeben wären.»

SWISSPORT-URTEIL

Teilerfolg

Markus Fischer. SEV-GATA hatte im Juli 2019 mit einem Mitglied eine Klage gegen Swissport Zürich eingereicht, welche die Entschädigung diverser Zusatzzeiten als Arbeitszeit fordert. Das Bezirksgericht Bülach hatte insbesondere über die Bezahlung folgender Zusatzzeiten durch Swissport Zürich zu entscheiden:

- Zeit für die Sicherheitskontrolle beim Eintritt in den geschützten Bereich des Flughafens (Airside),
- Zeit für das An-/Ausziehen der Arbeitskleider vor/nach der Arbeit,
- Wegzeiten Sicherheitskontrolle-Einstempeln und Einstempeln-Arbeitsgebiet (Standplatz der Gepäcktransporter) und Erstellen der Arbeitsbereitschaft (Fassen und Inbetriebnahme von Funkgerät und Handheld, Erfassen der Fahrzeugnummer im System, Fahrzeugtests), sowie nach der Arbeit die Wegzeit Arbeitsgebiet-Verlassen der Airside,

• «administrative Arbeiten», d. h. Lesen von E-Mails, Infos und Unterlagen oder Schulungen via Internet.

Nun hat das Gericht im Dezember geurteilt, dass die erforderliche Zeit für administrative Arbeiten entschädigt werden muss, ebenso die Wegzeiten Einstempeln-Arbeitsgebiet und Arbeitsgebiet-Ausstempeln und die Arbeitsvorbereitungen. «Es ist schon bemerkenswert, dass Swissport bisher nicht die ganze Zeit zwischen Ein- und Ausstempeln als Arbeitszeit anrechnet und die Arbeitsvorbereitungen davon ausnimmt», hält Philipp Hadorn, Präsident von SEV-GATA fest.

Die übrigen Forderungen jedoch lehnte das Gericht ab, vor allem die Anrechnung der Sicherheitskontrolle als Arbeitszeit. Darum hat SEV-GATA beim Zürcher Obergericht Berufung eingelegt, denn die Bezahlung der Sicherheitskontrolle ist für alle Mitarbeitenden der Branche wichtig. «Das Bezirksgericht erkennt, wie zeitaufwändig die Sicherheitskontrollen am Flughafen auch fürs Personal sind», sagt Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn. «Und es ist grundsätzlich nicht korrekt, dass das Personal dafür unfreiwillig seine Zeit opfern muss, ohne dafür entschädigt zu werden.»

SWISS-CEO VRANCKX TRITT AB

Durchgezogene Bilanz

SEV-GATA/Markus Fischer. Nach erst drei Jahren als Swiss-CEO wechselt Dieter Vranckx per 1. Juli zum Lufthansa-Mutterkonzern, soll aber als Vizepräsident des Verwaltungsrats weiterhin die Geschicke der Swiss mitgestalten. Der positiven Einschätzung der «Ära Vranckx» durch die Kommunikationsabteilung der Swiss setzt SEV-GATA eine durchgezogene Bilanz entgegen, vor allem in der Personalpolitik.

«Seinem Ruf entsprechend hat der zwar smarte CEO Dieter Vranckx kurz nach seinem Antritt mit grobem Geschütz Reorganisationsmassnahmen eingeleitet», sagt Philipp Hadorn, Präsident von SEV-GATA und Gewerkschaftssekretär. «Dem Technokraten sind während der Corona-Krise drastische Fehleinschätzungen unterlaufen. Entgegen allen Absichtserklärungen wurde – trotz bedeutender

Krisenopfer der Mitarbeitenden – ein rigoroser Personalabbau umgesetzt. Die Massenentlassung im Jahr 2021 war ein grosser Fehler, denn sie führte zu massiven Unterbeständen während dem «Ramp up», als das Fliegen wieder möglich wurde, und forderte vom übriggebliebenen Personal Flexibilität und Mehrstunden in inakzeptablem Mass.» Der Unterbestand in zahlreichen Funktionen belastete viele Mitarbeitende stark, während die Swiss finanzielle Traumergebnisse erzielte. Doch daran liess sie ihr Personal nur beschränkt teilhaben. Das führte bei vielen Mitarbeitenden zu Frust, Unverständnis und einer bemerkenswerten Entfremdung zur Leitung.

«Die Qualität der Sozialpartnerschaft hat sich während Vranckx' Amtszeit nicht weiterentwickeln können», bedauert Hadorn. «Die Spannungen haben Ende 2023 sogar

in einem Abbruch der Lohnverhandlungen für das Jahr 2024 gegipfelt, weil die Swiss-Leitung das Personal nicht angemessen an den Rekordergebnissen beteiligen wollte, die ja in diesen Tagen kommuniziert werden.» Entgegen der Mitteilung der Swiss wurde der aktuell gültige GAV mit dem Bodenpersonal übrigens nicht in der Vranckx-Zeit verhandelt und in Kraft gesetzt, sondern noch in der Ära seines Vorgängers.

Standort Schweiz stärken

SEV-GATA erwartet vom neuen CEO, dass er die Interessen des Werkplatzes Schweiz und der Schweizer Luftfahrt auch während der laufenden Umgestaltung des Lufthansa-Konzerns gebührend sichert und damit der Treue der Mitarbeitenden gerecht wird, wie auch der mehrfachen staatlichen Unterstützung der Swiss mit Steuergeldern. «Zudem gilt es, Sozialpartnerschaft endlich nach Schweizer Level zu leben, d. h. Verhandlungen auf Augenhöhe zwischen gleichberechtigten Partnern zu führen», hält Philipp Hadorn fest. «Wird der Managementstil nicht angepasst, wird auch die Gewerkschaft den «nördlichen Stil» der Eskalation zur Interessenvertretung einschlagen.»