



Lokführerin Hanny Weissmüller: „Das bestehende Personal muss wertgeschätzt werden.“

Lokpersonalmangel

„Aus weniger mehr machen“ ist gefährlich

Züge werden durch Busse ersetzt, andere fallen einfach aus, manche haben Verspätung und Lokführer/innen leisten Überstunden bis zum Umfallen: Der Lokpersonalmangel schadet den Reisenden und der Gesundheit der Mitarbeitenden. Ursache der Misere ist nebst groben Fehlern bei der Personalplanung hauptsächlich der Sparwahn auf allen Ebenen.

Für die Reisenden sind die Unannehmlichkeiten längst Alltag geworden: Verspätungen, defekte Türen, geschlossene Toiletten, überfüllte Wagen, Ersatzbusse, Zugsausfälle... Für das Zugpersonal, das fast allein als Blitzableiter für den Kundenfrust herhalten muss, ist das sehr belastend. Das Lokpersonal, das laufend Überstunden machen und an geplanten freien Tagen für eine Sonderzulage von 80 Franken (SBB) bzw. 100 Franken (BLS) einspringen muss, steht erst recht unter Druck, der auch der Gesundheit und der Sicherheit schadet. Eine Besserung der Situation ist nicht in Sicht.

Dramatische Fehlplanung

Bis 2024 werden bei der SBB rund tausend Lokführer/innen in Pension gehen. Diese gilt es zu ersetzen. Dumm nur, „dass Lokführer nicht einfach aus dem 3D-Drucker hüpfen“, wie SEV-Gewerkschaftssekretär René Zürcher es sagt. Ihre Ausbildung dauert 14 bis 16 Monate. Die SBB wirbt zurzeit mit Fahrsimulatoren in den Bahnhöfen und will mit einer Kampagne über 40-jährige Quereinsteiger sowie Frauen für den Beruf gewinnen. Das ist gut, kommt aber spät. Laut SBB werden 240 Lokführer/innen 2020 in Ausbildung sein, und 195 im Jahr darauf. Ab 2022 seien pro Jahr 140 Auszubildende vorgesehen, wobei die Zahl je nach Verkehrsentwicklung noch angepasst werde. In der Zwischenzeit bleibt die Situation für das Lokpersonal angespannt, da es „noch einige Monate stark gefordert“ sein wird, so die SBB. Im Durchschnitt fehlen bei der SBB bereits heute 65 Lokführer/innen pro Tag, bei der BLS sind es drei bis fünf. In den Medien wird vor allem die Situation bei der SBB thematisiert, doch bei der BLS sieht es nicht besser aus.

Auch bei der RhB kennt man das Problem, „doch es ist nicht so schlimm wie bei der SBB“, sagt Markus Cadosch, SEV-Gewerkschaftssekretär in Chur. „Es können zwar alle Züge fahren, doch das Lokpersonal muss seit Jahren Überstunden leisten. Man hat die Nachfrage unterschätzt. Die Kantone wollen mehr Leistungen, erhöhen ihr Budget jedoch nicht, und die Unternehmen wollen sparen“ ärgert er sich. Vom Lokpersonalmangel scheinbar verschont geblieben sind bisher die Appenzeller Bahnen und die Südostbahn: Gemäss Sprechern der beiden Unternehmen haben sie genügend Personal.

Was sind die Gründe?

Lokführer/in ist schon lange kein Traumberuf mehr. „Tiefe Löhne, unregelmässige Arbeitszeiten, die das soziale und das Familienleben stören, wenig Entwicklungsmöglichkeiten: Was einst ein Bubentraum war, ist für Neueinsteiger nicht mehr attraktiv“, erklärt Hans-Ruedi Schürch, Zentralpräsident des Unterverbands des Lokomotivpersonals (LPV). Und SBB-Chef Andreas Meyer spricht immer wieder von führerlosen Zügen. „Solche Aussagen verscheuchen potenzielle Kandidaten.“



LPV-Zentralpräsident Hans-Ruedi Schürch (rechts) fordert höhere Löhne.

Auch Lokführerin Hanny Weissmüller ist unzufrieden: „Momentan ist es üblich, dass man 24 Stunden vorher noch nicht weiss, welche Tour man fahren wird. Da ist es praktisch unmöglich, das Privatleben zu planen. Die fehleranfällige Planungssoftware Sopre und der Personalmangel machen die Planung nicht leichter. Bei Zwischenfällen wie zum Beispiel einem Personenunfall blockiert das System sofort. Es fehlt wirklich überall

an Personal.“ Auch Schürch ist kein Fan von Sopre: „Das Programm hat keinen Gesamtüberblick und ist unfähig, verfügbares Personal zu finden.“

An einer Pressekonferenz am 28. Oktober gab Andreas Meyer zu, dass „grobe Planungsfehler“ „en aktuellen Lokpersonal mangel mitverursacht hätten. Frédéric Revaz, ein Sprecher der SBB, sagte, dass die Rekrutierung neuer Lokführer/innen in den letzten Jahren „zu defensiv geplant worden“ sei. „Wegen zahlreichen Baustellen und der erhöhten Zahl an Zusatzzügen braucht es mehr Personal.“ Die „Sonntagszeitung“ zeigte am 3. November auf, dass die SBB in den letzten Jahren ständig zu wenig Auszubildende geplant hatte. Diesen Fehler hat man intern bereits 2014 erkannt und ihn doch Jahr für Jahr wiederholt. Somit ist es kein Fehler mehr, sondern ein bewusster politischer Entscheid.

Gefährlicher Sparwahn

„Die Sparmassnahmen (...), besonders in der Administration, aber auch auf den Zügen sowie in den Betriebszentralen, haben Priorität“, sagte Andreas Meyer am 22. September 2016 bei der Präsentation des Programms Railfit 20/30, das den Abbau von 1400 Stellen vorsah. „Die Kundschaft soll davon nichts merken, ausser im Portemonnaie“, so Meyer weiter. Bei der Präsentation der Strategie 2020 im Februar 2017 wiederholte er: „Wir müssen mit weniger Ressourcen mehr leisten.“ Dieses Vorhaben ist gescheitert. Durch die ständigen Reorganisationen wurden Stellen abgebaut, doch dabei ging wichtiges Know-how unwiderruflich verloren. Die desaströsen Auswirkungen von Meyers Strategie „mehr mit weniger“ machen sich langsam aber sicher bemerkbar. Überall sind Lücken zu stopfen und die fehlenden Reserven werden deutlich sichtbar.

Nachdem die SBB ihre groben Planungsfehler zugegeben hat, ist man sich bewusst geworden, welchen Schaden man angerichtet hat: „Was ich brauche, sind zwei Dinge: Rollmaterial und Persona“, sagte kürzlich Toni Häne, Leiter von SBB Personenverkehr. Beides ist rar geworden, weil am falschen Ort gespart wurde.

Gibt es Lösungen?

Ein Moratorium für Reorganisationen, mehr Personal und ein offenes Ohr der Leitung fordert die GAV-Konferenz des SEV. Hans-Ruedi Schürchs Hauptanliegen sind: „Es braucht höhere Löhne! Und die Arbeitszeiten müssen attraktiver gestaltet werden und dürfen nicht dauernd kurzfristig geändert werden. So kann man die Lebensqualität erhöhen und wieder mehr Lokpersonal gewinnen.“ Hanny Weissmüller ergänzt: „Das bestehende Personal muss wertgeschätzt werden. Wir wollen wieder stolz sein können auf unseren Beruf. Und anstatt Fehler nur gegen aussen zuzugeben, muss sich die Leitung auch gegen innen entschuldigen. Auf die Leute zukommen, ihnen ein offenes Ohr schenken. Die Arbeit muss für alle attraktiv sein. Das geht nur mit besseren Löhnen, um die unregelmässigen Arbeitszeiten zu würdigen.“ Markus Cadosch unterstreicht: „Es braucht bessere Arbeitszeitmodelle, besonders im Teilzeitbereich, um mehr Freizeit zu ermöglichen. Oder einen Wechsel zwischen Führerstand und Büro. Vor allem aber muss man vorausschauend planen, auch weil die Jungen heute nicht mehr ein Leben lang im selben Beruf bleiben. Die Angestellten und die Gewerkschaft bekommen die Probleme tagtäglich zu spüren und können sich von der Situation ein genaues Bild machen. Die SBB-Leitung sollte ihre Ideen ernst nehmen.“

Yves Sancey. Übersetzung: Karin Taglang.

SEV, 21.11.2019.

Personen > Sancey Yves. Lokomotivfuehrer. Stellenplan. SEV, 2019-11--21