

STUDIE ZUR EU-BAHNPOLITIK

Unsinniger Wettbewerb

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Wie in der SEV-Zeitung vom 21. Juni 2024 berichtet, untersucht Prof. Tim Engartner im Auftrag von Gewerkschaften – darunter der SEV – die Folgen der EU-Bahnpolitik, das heisst Liberalisierung und Wettbewerb in verschiedenen Ländern. Nun liegt eine «Kurzstudie» vor, die zeigt, dass Österreich und die Schweiz mit ihrem System besser fahren als Deutschland mit Ausschreibungswettbewerb und Liberalisierung.

Das im Juni vorgestellte «Summary Paper» hat der Professor für Sozialwissenschaften an der Universität zu Köln inzwischen zu einer «Kurzstudie» von immerhin 47 Seiten ohne Literaturverzeichnis ausgebaut. Sie heisst «Verfehlte Weichenstellungen in Richtung Wettbewerb – Erfolgskriterien für die Verlagerung des Verkehrs auf die Schiene» und wurde am 7. November an einer Online-Medienkonferenz, organisiert von der österreichischen Bahngewerkschaft Vida, vorgestellt. Engartners Untersuchungen werden von den Gewerkschaften Vida, SEV und EVG sowie von der ETF, Mobilfair und der Arbeiterkammer Wien finanziert. Die abschliessende Studie wird Ende 2025 vorliegen.

Investitionen wichtig, nicht Wettbewerb

Die Kurzstudie zeichnet die Entwicklung der Eisenbahn nach den EU-Rezepten Liberalisierung, Deregulierung, Privatisierung und Wettbewerb in Deutschland, Grossbritannien, den Niederlanden und Schweden nach. Diese gingen je ei-

nen etwas anderen Weg. So investierten die beiden letztgenannten Länder mehr in die Bahn, was dort zu einer besseren Entwicklung führte – wobei Schweden bis vor zehn Jahren die Infrastruktur auch noch vernachlässigte. Engartner wirft einen vergleichenden Blick auf Österreich und die Schweiz, die weiterhin auf Direktvergaben von Transportaufträgen an Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) setzen. Die EU-Kommission will jedoch Direktvergaben künftig verbieten, obwohl diese gemäss der sogenannten PSO-Verordnung der EU weiterhin vorgesehen und zulässig sind. Die beiden Alpenländer sind damit bisher gut gefahren, wie ihre im europäischen Vergleich sehr guten Verkehrszahlen (Personenkilometer, Bahnanteil am Modal Split) belegen. Dafür verantwortlich sind aber auch ihre relativ hohen Investitionen in die Bahn.

Schädliche Ausschreibungen – Direktvergaben besser

Der Ausschreibungswettbewerb in Deutschland dagegen schwächt die Bahn, wie Engartner mit Beispielen belegt: Qualität und Umfang der Leistungen, Pünktlichkeit und Sauberkeit nehmen ab, wenn EVU zu tief offerieren. Sie sparen beim Rollmaterial und vor allem beim Personal, weil Einsparungen bei Trassenabgaben, Energie und anderen Fixkosten kaum möglich sind. Die Ticketpreise steigen nach anfänglichen Vergünstigungen wieder an. Engartner zitiert eine Studie des Verbands der Bahnindustrie (VDB) von 2023, die zeigt, dass 92 Prozent der Ausschreibungen im deutschen Bahnsektor allein nach dem billigsten Anschaffungspreis vergeben werden und nicht nach Nachhaltig-

keit, Effizienz oder Kundenkomfort. Vergaben an Billiganbieter, die nur an kurzfristigem Profit interessiert sind, können für die öffentliche Hand teuer werden, wie der Konkurs des EVU Abellio Rail NRW, (einer Tochter der Niederländischen Staatsbahnen) als Zugbetreiberin in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2021 zeigt: Nachdem es Strafzahlungen für Zugsausfälle und -verspätungen zahlen musste, wurde das Unternehmen insolvent, sodass andere EVU einspringen mussten – auf Kosten des Landes Nordrhein-Westfalen. Zudem sind Ausschreibungsverfahren für die Auftraggeber (bzw. die Steuerzahlenden) und die EVU kostspieliger als Direktvergaben. Auch die nicht seltenen juristischen Anfechtungen der Vergabentscheide kosten Geld. Der Aufwand für die EVU und fehlende Profitaussichten führten dazu, dass im Jahr 2022 im deutschen Schienenpersonennahverkehr gerade einmal 1,41 Bewerbungen auf eine Ausschreibung kamen: ein Zeichen, dass dieser Markt nicht spielt...

«Wir müssen aus Erfolgen (Schweiz) sowie Misserfolgen (Grossbritannien und Deutschland) der Bahnen lernen», sagt Engartner an der Medienkonferenz. «Der bedingungslose Glaube an die belebende Kraft des intramodalen Wettbewerbs auf der Schiene ist verfehlt. Der Bahnsektor steht bereits in einem äusserst intensiven intermodalen Wettbewerb mit dem Strassen- und Luftverkehr.» Die Bahn brauche vor allem Investitionen, fordert Engartner, wie auch eine Neujustierung der zurzeit bahneindlichen Steuern und Abgaben für die verschiedenen Verkehrsträger sowie mehr Koordination im grenzüberschreitenden Verkehr.

RHÄTISCHE BAHN

Frust beim Lokpersonal



Eva Schmid. Die Lokführerinnen und Lokführer der Rhätischen Bahn (RhB) sind frustriert über die neuen Jahresdienstpläne und das Vernehmlassungsverfahren. Aufgrund von Personalengpässen wurde ein Effizienzsteigerungsprojekt lanciert, über das die Sozialpartner allerdings nur unzureichend infor-

miert wurden. Trotz Versprechungen über positive Veränderungen wurden konkrete Dienstpläne nicht rechtzeitig vorgelegt.

Nach der Präsentation der neuen Pläne kam es denn auch zu massiver Kritik und Empörung, da die Pläne als unattraktiv und gesundheitsschädlich empfunden wurden.

Das Management fordert konstruktive Vorschläge, lehnt jedoch eine vollständige Rückweisung ab. Das Lokpersonal fordert die Beibehaltung der alten Winter-Dienstpläne und die Einführung eines zufriedenstellenden Jahresdienstplans ab Frühling/Sommer 2025.

Ausserdem wird kritisiert, dass dieses Vorgehen durch das mittlere und obere Kader unterstützt wird, was einer Geringschätzung gegenüber der Lokführerinnen und Lokführer gleichkommt. Bemängelt wird auch, dass externe Berater hinzugezogen werden, anstatt auf interne Meinungen zu hören. Das führt dazu, dass die Personalzufriedenheit drastisch sinkt und jahrelange Bemühungen zur Verbesserung des Arbeitsklimas zu nichts gemacht werden.

Der LPV RhB fordert eine pragmatische Anpassung der Dienstpläne, insbesondere keine unbezahlten Pausen von mehr als 60 Minuten. Dementsprechend wird die RhB aufgefordert, umgehend Massnahmen zur Verbesserung der Situation zu ergreifen. Der LPV erwägt, die Angelegenheit vor das Schiedsgericht zu bringen, um klären zu lassen, ob die einseitige Missachtung der geltenden Sozialvereinbarungen in der Fachbereichsweisung LP (BAR) rechtmässig ist.

SWISS-BODENPERSONAL

2 Prozent mehr Lohn



Markus Fischer. Die Swiss-Mitarbeitenden, die dem Bodenpersonal-GAV unterstehen, erhalten ab dem 1. Januar 2025 eine generelle Lohnhöhung von 2% – aber mindestens 100 Franken mehr Monatslohn bei einem Vollzeitpensum bzw. bei einem Teilzeitpensum den anteilmässigen Sockelbetrag. Dies damit auch die tieferen Löhne weiterhin ausreichen, um die steigenden Lebenskosten zu bestreiten. Darauf hat sich die Swiss mit ihren Sozialpartnern SEV-GATA, VPOD und Kaufmännischer Verband geeinigt.

«Die mindestens 13 x 100 Franken mehr Jahreslohn gleichen nicht nur die prognostizierte Jahresteuern von 1,2% aus, sondern auch die Anstiege der Krankenkassenprämien und allfällige Mietzinserhöhungen», sagt Philipp Hadorn, Präsident von SEV-GATA, der Luft-

verkehrsabteilung des SEV. «Somit ist dieser Lohnabschluss akzeptabel, auch wenn die Swiss zurzeit so erfolgreich ist, dass sie es sich leisten könnte, das Personal an ihrem Erfolg grosszügiger zu beteiligen. Das könnte und sollte sie zu Weihnachten noch nachholen...»

Im Gegensatz zum letzten Jahr – als die Leitung trotz einem Rekordergebnis nicht einmal nach einer gewerkschaftlichen Unterschriftenammlung bereit war, die Jahresteuern voll auszugleichen – «war das Verhandlungsklima diesmal lösungsorientiert und konstruktiv», ergänzt Hadorn.

Vereinbart wurde auch ein zwei-prozentiger Anstieg aller Lohnbänder im Minimum und Maximum, was die Grundlage für eine nachhaltige Entwicklung der Löhne in den Folgejahren legt.

AUTO AG URI

Neuer GAV

Eva Schmid. Nach intensiven Verhandlungen konnte der SEV mit der Auto AG Uri (AAGU) eine Einigung über den neuen GAV 2025 erzielen. An ihrer Versammlung vom 7. November in Erstfeld stimmten die Mitglieder der SEV-VPT-Sektion AAGU dem neuen GAV zu. Wer nicht teilnehmen konnte, gab seine Stimme in einer personalisierten Online-Abstimmung ab.

Schliesslich wurde der Sektionsvorstand erneuert: Gewählt wurden Sonja Arnold als Präsidentin sowie Sandra Zurfluh und Silvia Bunschi als weitere Mitglieder des Vorstands.

Eines der zentralen Ergebnisse der GAV-Verhandlungen ist die Einführung einer betrieblichen 5-Tage-Woche. Eine Neuerung, die den Mitarbeitenden mehr Planungssicherheit und eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen soll. Auch die Zahl der garantierten arbeitsfreien Tage wird dadurch erhöht. Weiter macht der neue GAV eine klare Unterscheidung zwischen Mehr- und Überzeit und regelt die jeweilige Entschädigung. Auch die Zulagen für Früh- und Spätdienste wurden angepasst und die Ausgleichstagerelung

verbessert: Künftig dürfen gekürzte Ausgleichstage (22 Stunden) nur in Verbindung mit einem Ruhetag zugeteilt werden. Auch dürfen Dienstsichten neu nur noch auf 13,5 Stunden verlängert werden, sofern aufgrund unvorhersehbarer Einsätze erforderlich und mit den Mitarbeitenden abgesprochen. Ein weiterer wichtiger Punkt der Verhandlungen war die Ruheschicht. Diese kann künftig – nur in Absprache mit den Mitarbeitenden – noch einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen auf 9 Stunden verkürzt werden. Nicht abschliessend geregelt werden konnte das Thema Dienstorte; es wurde in den Verhandlungen fallengelassen.

Insgesamt ist die SEV-Verhandlungsdelegation zufrieden mit dem erzielten Ergebnis. «Das Verhandlungsergebnis bringt für die Mitarbeitenden einige Verbesserungen», sagt SEV-Gewerkschaftssekretärin Regula Pauli. Das sehen auch die SEV-Mitglieder so, die den GAV mit grosser Mehrheit angenommen haben. Vorbehaltlich der Zustimmung des AAGU-Verwaltungsrats tritt der neue GAV per 1. Januar 2025 in Kraft.