

Zweckverband Nahverkehr Westfalen – Lippe NWL

51. Sitzung der Verbandsversammlung NWL am 04.10.2018 in Unna

Öffentliche Sitzung

TOP: 9

Vorlage: 460/18

Brancheninitiative vor dem Hintergrund der Personalsituation im SPNV

Berichterstatter: Herr Künzel

Verfasser: Herr Dubbi

Kosten: keine

Vorberatung: Ja, Ausschuss/Gremium am
 Nein

Beschlussvorlage: Ja

Mitteilungsvorlage: Ja

- Zustimmung der Mitgliedszweckverbände erforderlich: Ja Nein
- Falls ja: ZWS npH ZRL VVOWL ZVM
- Einfache Mehrheit $\frac{2}{3}$ Mehrheit Einstimmig

Beschlussvorschlag:

1. Die Verbandsversammlung nimmt den Bericht zur Kenntnis.
2. Der NWL wird auf der Grundlage der jeweiligen SPNV-Verkehrsverträge die auftretenden Leistungsmängel weiterhin konsequent verfolgen.
3. Die Verbandsversammlung unterstützt die Bemühungen des NWL, gemeinsam mit den EVU die Rahmenbedingungen für die Personalsituation in den Unternehmen zu verbessern.
4. Die NWL-Verbandsversammlung unterstützt die Bestrebungen, bei künftigen Vergabeverfahren stärker qualitätsorientierte Bewertungskriterien, die auch die Personalausstattung mit einbeziehen, zu berücksichtigen.

Brancheninitiative vor dem Hintergrund der Personalsituation im SPNV**Öffentliche Sitzung****Begründung:****1. Einführung**

In den letzten Monaten sind vermehrt „personalbedingt“ Züge im SPNV ausgefallen. Dies betrifft nicht nur das Angebot in Westfalen-Lippe, sondern diese Problematik ist bundesweit festzustellen. Auch in den südlichen Bundesländern wie Bayern und Baden-Württemberg, in denen die Quote der im Wettbewerb vergebenen SPNV-Leistungen noch nicht so hoch ist wie in NRW bzw. in Westfalen-Lippe, ist der Personalmangel spürbar. Nicht nur die „Wettbewerbsbahnen“ sondern auch die Deutsche Bahn AG kämpfen mit der Problematik.

Insgesamt werden in Deutschland ca. 28.000 Lokführer benötigt. Nach Gewerkschaftsangaben sind ca. 1.200 Stellen unbesetzt. Auch wenn das „nur“ ca. 5 % der Stellen betrifft, bedeutet ein fehlender Lokführer eine nicht besetzte Schicht in der Regel mit mehreren Zugfahrten im Ausfall. Und es wird immer schwieriger, neue Lokführer am Markt zu gewinnen. Die Altersstruktur der Lokführer könnte die Situation in den nächsten Jahren noch verstärken.

Das Grundgehalt eines Lokführers ist nicht mehr ausschlaggebend, den Arbeitgeber zu wechseln. Alle SPNV-Unternehmen in Westfalen zahlen Tariflöhne auf der Grundlage des Branchentarifvertrages. Das Einstiegsgehalt liegt bei ca. 2.700 Euro/Monat zuzüglich Zulagen. Durch die Ausgestaltung unternehmensspezifischer Zulagen kann die Attraktivität eines Arbeitgebers gestaltet werden (z.B. Silvesterzulagen, Antrittsprämien). Das Lohnniveau ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Neben Gehaltsanpassungen haben auch die Themen „Wahlrecht der Arbeitnehmer zwischen Gehaltssteigerungen oder Urlaubstagen“ sowie verbindlichere Ruhezeiten und Ruhetage stärkeren Einfluss bei den Tarifabschlüssen gehabt. Die Personalknappheit bei den Unternehmen führt u.a. dazu, dass Dienstpläne für die Mitarbeiter weniger planbar sind. Durch den vermehrten Druck erhöht sich der Krankenstand. Je knapper die Personaldecke, umso schwieriger und sprunghafter ist die Personaldisposition.

In der Verbandsversammlung des NWL wurde letztmalig in der Sitzung am 28.05.2018 im Rahmen einer Qualitätsanalyse des 1.Quartals 2018 über „die nicht vorhersehbaren Zugausfälle“ berichtet. Ein erheblicher Teil dieser Ausfälle in etlichen größeren Netzen ist personalbedingt. Die Verkehrsverträge des NWL sehen klare Regelungen für den Fall „eigenverschuldeter Zugausfälle“ der Unternehmen vor. Solche „Nichtleistungen“ werden grundsätzlich nicht vergütet, dies betrifft neben den Fahrbetriebskosten auch die Infrastrukturkosten, die ca. 50 % der Kosten der SPNV-Leistungen ausmachen. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen kann es für ein Unternehmen nicht wirtschaftlich sein, Personalressourcen bewusst so knapp zu kalkulieren und dabei Zugausfälle in Kauf zu nehmen.

Brancheninitiative vor dem Hintergrund der Personalsituation im SPNV**Öffentliche Sitzung****2. Personalbedingte Zugausfälle im ersten Halbjahr 2018**

Im Rahmen der NWL-Qualitätsberichte wird definiert, dass bei einer höheren Quote als 0,75 % für „nicht vorhersehbare Ausfälle“ die Betriebsqualität nicht zufrieden stellend ist. Betrachtet man das erste Halbjahr 2018, ist feststellbar, dass in etlichen großen Netzen allein das Kriterium der personalbedingten Ausfälle bereits knapp unter 1% liegt:

- OWL-Dieselnetz Nord (eurobahn): 0,96 % der Zkm personalbedingt ausgefallen
- OWL-Dieselnetz Süd (NordWestBahn): 0,93 % der Zkm personalbedingt ausgefallen
- Teutoburger-Wald-Netz (eurobahn): 0,83 % der Zkm personalbedingt ausgefallen

Mindestens in der gleichen Größenordnung liegen aktuell die Zugausfälle im Sauerland-Netz (DB Regio). Aufgrund einer abweichenden Codierung bei den Liefernachweisen können die personalbedingten Zugausfälle nicht separiert dargestellt werden. (Die DB ist aufgefordert, diese Codierungen anzupassen).

Mit 0,67 % personalbedingt ausgefallener Zugkm liegt die Ausfallquote im Hellweg-Netz (eurobahn) zudem im unteren Bereich einer noch ordentlichen Qualität.

Betrachtet man den Anteil der personalbedingten Ausfälle an der Gesamtheit der „nicht vorhersehbaren Zugausfälle“, ist das Hellweg-Netz am stärksten betroffen. Bei 31,84 % der Ausfälle in diesem Netz haben Personalprobleme zu den „Nichtleistungen“ geführt. Es folgen das OWL-Dieselnetz Nord mit 28,11 %, das Eifel-Westerwald-Sieg-Netz (Hessische Landesbahn) mit 26,11 % und das OWL-Dieselnetz Süd mit 23,42 %. Mit einem Anteil von 3,67 % und 4,59 % der personalbedingten Ausfälle an der Gesamtheit der „nicht vorhersehbaren Ausfälle“ sind die Linie RE 7 (National Express) und das Ruhr-Sieg-Netz (Abellio) bislang nur marginal von Personalengpässen betroffen.

Auch im Vergleich zum ersten Halbjahr 2017 wird deutlich, dass die personalbedingten Ausfälle zunehmen. Insgesamt sind bei vier der ausgewerteten Netze die personalbedingten Ausfälle teils deutlich (Teutoburger-Wald-Netz: 0,81 %, OWL-Dieselnetz Süd: 0,77 %) angestiegen. Lediglich beim Hellweg-Netz und beim OWL-Dieselnetz Nord gab es im Vergleich zum ersten Halbjahr 2017 weniger personalbedingte Ausfälle und somit eine leichte „Verbesserung“. Die verbesserten Werte sind allerdings damit zu begründen, dass die Eurobahn zu Beginn des Jahres 2017 sehr große Personalprobleme hatte und die damaligen Ausfälle aufgrund von Personalproblemen die schlechten Werte aus dem Jahr 2018 sogar noch überstiegen haben.

Brancheninitiative vor dem Hintergrund der Personalsituation im SPNV

Öffentliche Sitzung

3. Personalsituation bei den Unternehmen

Der Kenntnisstand des NWL zur Gesamtpersonalsituation ist unterschiedlich. Insbesondere bei den Unternehmen, die in den vergangenen Monaten von erheblichen personalbedingten Zugausfällen betroffen waren, liegen teilweise detaillierte Informationen vor, bei anderen Unternehmen allerdings nicht. Um sich ein Gesamtbild der Lage in Westfalen-Lippe zu verschaffen, hat der NWL bei allen beauftragten EVU Informationen/Angaben zur Personalsituation abgefragt:

- Wie stellt sich der Soll/Ist – Vergleich in Ihrem Unternehmen dar? Sind Sie bereit, solche Daten in gewissen Zeitintervallen verkehrsvertrags-scharf zur Verfügung zu stellen?
- Besteht darüber hinaus die Bereitschaft, ggf. standortscharfe Daten zu liefern?
- Sind Sie bereit, auch Angaben zur Personalentwicklung zu machen?
- Welche Strategien verfolgen die EVU bei der zukünftigen Rekrutierung und Neuausbildung von Personalen?
- Wie schätzen Sie die Personalentwicklung für Ihre Verträge in den kommenden Monaten und Jahren ein?
- Gibt es Vorschläge seitens der EVU, wie der NWL die Unternehmen bei der Lösung der Personalsituation unterstützen kann?
- Sehen Sie sich aus Ihnen bekannten Gründen außer Stande, konkrete Maßnahmen umzusetzen, die eine kurz- bis mittelfristige Verbesserung herbeiführen würden?

Grundsätzlich haben die EVU aufgrund erster Reaktionen ihre Bereitschaft zur Transparenz deutlich gemacht.

4. Brancheninitiative SPNV

Den aktuellen Mangel an Triebfahrzeugführern, so die offizielle Berufsbezeichnung für Lokführer, kann die Branche nur gemeinsam beheben. Das Imageproblem der SPNV-Branche verstärkt die Personalproblematik. In NRW ist aktuell mit Unterstützung des Verkehrsministeriums und der SPNV-Aufgabenträger eine Image- und Branchenkampagne der SPNV-EVU in der Umsetzung.

Im Rahmen einer Basiskommunikation soll die Branche als moderner und umweltbewusster Mobilitätsdienstleister präsentiert und die EVU als attraktive Arbeitgeber dargestellt werden.

Daneben soll auch ergänzend das Recruiting neuer Mitarbeiter im Rahmen der Brancheninitiative unterstützt werden. Dabei soll dies nicht nur auf Triebfahrzeugführer beschränkt werden, sondern es sollen auch Servicekräfte oder Ingenieure, Quereinsteiger und Auszubildende wie auch Arbeitssuchende angesprochen werden.

Brancheninitiative vor dem Hintergrund der Personalsituation im SPNV**Öffentliche Sitzung**

Denn neben dem Mangel an Triebwagenführern gibt es mittlerweile auch Schwierigkeiten, ausreichend qualifiziertes Personal für den Managementbereich zu gewinnen. Hierzu werden Medienkooperationen, Hörfunkspots wie auch Promotion-Aktionen vorbereitet.

Um der Personalknappheit in den nächsten Jahren auch nachhaltig zu begegnen, wird der eigenen Ausbildung von Triebfahrzeugführern durch die Unternehmen eine große Bedeutung zukommen. Der NWL begrüßt daher die Überlegungen der EVU, diesen Aspekt künftig wieder stärker zu berücksichtigen und ggf. Rahmenbedingungen bei Arbeitgeberwechsel zu vereinbaren.

5. Anforderungen in künftigen Verkehrsverträgen

In den kommenden Jahren stehen die Betriebsaufnahmen der bereits vergebenen SPNV-Verträge

- Dezember 2018 Hellweg Netz 2 und RE 11;
- Dezember 2019 Ruhr-Sieg-Netz 2 und RE 6

an. Die nächsten größeren Vergabeverfahren, auf die der NWL als Hauptauftraggeber unmittelbaren Einfluss hat, stehen ab 2025/2026 zur Neuvergabe an.

Angesichts der aktuellen Personalsituation und einer sich möglicherweise noch weiter verschlechternden Ausgangslage ist es erforderlich, dass in künftigen Vergabeverfahren das Thema „Personal“ mit stärkeren Vorgaben ausgestaltet werden muss. Dies betrifft u.a. die Themenbereiche

- Grundsätzliche Personalkonzeption,
- Personalstandards,
- Ausbildungsquoten oder
- Personalreserven.

Letztlich ist es allerdings erforderlich, solche Vorgaben in Vergabeverfahren auch im späteren Betrieb durchzusetzen. In der Vergangenheit hat es zu Konzeptwertungen, mit denen qualitative Ansätze gewertet werden können, eine sehr restriktive Rechtsprechung gegeben. Dieses hat in der Folge bei den Aufgabenträgern zu einer nahezu ausschließlichen Preiswertung geführt. Mittlerweile hat sich die Rechtsprechung aber zugunsten der Wertung von Konzepten geändert, so dass bei zukünftigen Vergabeverfahren qualitative Wertungen wieder stärker berücksichtigt werden können.

Etliche Aufgabenträger haben daher unter Federführung des NWL gemeinsam das Beratungsbüro SCI Verkehr beauftragt, Wertungskriterien bei SPNV-Ausschreibungen im europäischen Ausland zu untersuchen, um Handlungsempfehlungen zu geben.

Brancheninitiative vor dem Hintergrund der Personalsituation im SPNV**Öffentliche Sitzung**

Das Gutachten wird aktuell ausgewertet, die Erkenntnisse sollen nach entsprechender Beratung im NWL (Verwaltung und Politik) bei künftigen Vergabeverfahren berücksichtigt werden.

Seitens des Gesetzgebers ist zudem ein rechtlicher Rahmen gesetzt worden, der eine verlässlichere Planungsgrundlage auf Seiten der EVU hinsichtlich Personal schaffen kann. Mit der Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB), wirksam zum 18.04.2016, sind explizit für den Schienenpersonenverkehr Regelungen getroffen worden, die die Aufgabenträger in die Lage versetzen, einen geregelten Übergang von Personal zwischen Alt- und Neubetreiber orientiert am Personalübergang nach § 613a BGB schon im Vergabeverfahren anzulegen.

Ein standardisiertes Vorgehen zur Umsetzung der Vorgabe des §131 Abs. 3 GWB wurde von (fast) allen SPNV-Aufgabenträgern gemeinsam mit der BAG SPNV, den Eisenbahnverkehrsunternehmen und den Arbeitgeberverbänden entwickelt. Entsprechende Voraussetzungen wird der NWL in künftigen, federgeführten Verfahren schaffen. Erste Erfahrungen aus anderen Regionen (u. a. Vergabe S-Bahn Hannover) zeigen eine gute Handhabbarkeit des Vorgehens.