

8. Januar 2020

**Schriftliche Anfrage**von Simone Brander (SP)  
und Heidi Egger (SP)  
und ~~4~~... Mitunterzeichnenden

In einem umfangreichen Artikel in den Lokalinfo-Zeitungen vom 19. Dezember 2019 kritisieren VBZ-Angestellte die herrschenden Arbeitsbedingungen im Fahrdienst. Der Artikel basiert auf Aussagen von gut 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VBZ-Fahrdienstes, auf Aussagen der VBZ sowie weiteren Expertinnen und Experten. Im Artikel klagen Mitarbeitende der VBZ u. a. über krankmachenden Dauerstress, zu wenig Personal, als ungerecht empfundene Beurteilungen durch Vorgesetzte und zu tiefe Löhne. Das Bild der Stadt Zürich als attraktive und fortschrittliche Arbeitgeberin erhält hier mehr als ein paar Kratzer. Und nicht nur zur Situation der Angestellten stellen sich Fragen, sondern auch zur Sicherheit der Fahrgäste – z. B. wenn das Fahrpersonal übermüdet ist.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Von Seiten der Angestellten wird geklagt, dass eine Woche lang kombinierte Früh- und Spätschicht dazu führt, dass die Fahrdienstmitarbeitenden übermüdet und unkonzentriert seien und es deshalb häufiger zu Unfällen kommt. Wie lässt sich dieser postulierte Zusammenhang zwischen den absolvierten Schichten und der Unfallhäufigkeit statistisch erhärten oder widerlegen? Wird diese Kombination an Früh- und Spätschicht von den Vorgesetzten vorgegeben oder von den Angestellten selbst gewählt? Haben sie die Möglichkeit, Dienste zu tauschen? Wie häufig kommt es zu dieser Kombination von Früh- und Spätschicht an den gesamten geleisteten Schichten? Gibt es Personengruppen, die diese Schichtkombination häufiger als andere absolvieren und sind alle Personen gleichermassen betroffen? Welche Möglichkeiten sieht der Stadtrat, diese Kombination von Früh- und Spätschicht zu reduzieren?
2. Im Artikel wird seitens des Personals betont: «Diese Arbeitsbedingungen machen krank.» Dabei können die besagten Arbeitsbedingungen kurzfristige und langfristige Auswirkungen haben. Wie hoch war die krankheitsbedingte Ausfallquote beim Fahrpersonal in den Jahren 2017, 2018 sowie 2019 und wie lange dauerte die Absenz in besagten Jahren durchschnittlich pro angestellte Person? Gab es merkliche Unterschiede beim Tram- und beim Buspersonal? Wie viele Angestellte mussten den Fahrdienst krankheitsbedingt quittieren in den Jahren 2017, 2018 sowie 2019? Um einen Vergleich zu haben: wie sehen die entsprechenden Zahlen bei Dienstabteilungen mit ähnlichen Arbeiten aus (meist sitzende Tätigkeiten mit viel Kontakt im öffentlichen Raum – z. B. Polizei, ERZ, Schutz & Rettung)? Bitte jeweilige Zahlen auf besagte Jahre aufgeschlüsselt inkl. Dauer der Durchschnittsabsenz angeben.
3. Die Angestellten klagen über Personalmangel und sagen, dass Angestellte geradezu genötigt werden, Zusatzschichten zu leisten. Wie viele Zusatzschichten wurden in den Jahren 2017, 2018 und 2019 total und pro Fahrdienstmitarbeitende geleistet und sind alle Personen gleichermassen betroffen? Welche Häufungen gibt es bei Personengruppen, die speziell viele Zusatzschichten leisten? Wie häufig mussten in den drei vergangenen Jahren Kontrolleurinnen und Kontrolleure sowie Mitarbeitende der Serviceleitung als Aushilfe einspringen, da ordentliches Fahrpersonal fehlte? Welcher Anteil der Schichten wird durch Fahrpersonal abgedeckt, welches sich bereits im Pensionsalter befindet? Welcher Anteil an Überzeit wurde in den letzten drei Jahren ausbezahlt, welcher konnte kompensiert werden?

Welcher Anteil der Ausbezahlung von Überzeit wurde durch Vorgesetzte angeordnet, welcher von den Mitarbeitenden frei gewählt?

4. Dadurch, dass Serviceleitungen sowie Kontrolleurinnen und Kontrolleure für den Fahrdienst einspringen müssen, fehle es an der notwendigen Unterstützung der Fahrdienstmitarbeitenden. So würde sich das Personal weniger sicher fühlen und könne bei schwierigen Fahrgästen oder gar bei Gewaltausbrüchen nicht mit der notwendigen Unterstützung rechnen. Lässt sich diese Aussage mit erhobenen Daten für die vergangenen Jahre erhärten oder widerlegen, dass sich die Fahrdienstmitarbeitenden weniger sicher fühlen (subjektive Sicherheit) bzw. dass es tatsächlich zu mehr Auseinandersetzungen, Bedrohungen, Beschimpfungen und Gewalt gegen die Fahrdienstmitarbeitenden gekommen ist (objektive Sicherheit)? Welche Massnahmen wurden bereits ergriffen? Welche weiteren Massnahmen sind geplant, um die Situation zu verbessern?
5. Auch die Schichtpläne werden im Artikel kritisiert – z. B. die Pause von vier unbezahlten Stunden. In welcher Form teilt die VBZ die Kritik an den Schichtplänen? Im Artikel wird auf ein Pilotprojekt im Depot Kalkbreite verwiesen. Was ist der Inhalt dieses Pilotprojekts? Welches Ergebnis hat das Pilotprojekt ergeben? Welche daraus abgeleiteten Massnahmen werden umgesetzt, welche nicht?
6. Die VBZ-Mitarbeitenden des Fahrdienstes haben keine bezahlten Pausen. Abgegolten wird dies gemäss Infos, indem das Personal offiziell nur 40 anstatt 42 Stunden arbeiten muss. Doch diese Rechnung geht nicht auf, wenn man von einer Regel in der allgemeinen Stadtverwaltung von 15 Minuten vormittags und 15 Minuten nachmittags ausgeht. Sprich: Das VBZ-Fahrpersonal bekommt pro Woche auf 100 Prozent hochgerechnet eine halbe Stunde weniger bezahlte Arbeitszeit als der Rest der städtischen Mitarbeitenden. Wie beurteilen der Stadtrat, der Vorsteher des DIB und der VBZ-Direktor dieses Ungleichgewicht? Planen die Verantwortlichen hier Anpassungen und wenn ja, bis wann?
7. Weiter wird postuliert, dass es schwierig sei, neue Mitarbeitende zu rekrutieren, da die Anfangslöhne zu tief seien. Teilt der Stadtrat diese Einschätzung? Wie schnell konnten in den vergangenen drei Jahren offene Stellen im Fahrdienst besetzt werden? In welchen Zeiträumen war es in den vergangenen drei Jahren nicht möglich, den Sollbestand im Fahrdienst zu rekrutieren? Wie schneiden die Anfangslöhne im Vergleich zu anderen Unternehmen des öffentlichen Verkehrs ab (bitte einen Vergleich mit ähnlichen Unternehmen in der Deutschschweiz erstellen)?
8. Die Mitarbeitenden kritisieren gemäss Artikel erneut – wie bereits im Jahr 2012 –, dass ihre Arbeitsleistung pingelig beurteilt werde. Besonders die Kritik an den vielen nicht sicherheitsrelevanten Beurteilungen bleibt unverändert bestehen. In welcher Form ist dem Stadtrat, dem DIB und den VBZ diese Kritik bekannt? Welche strukturellen und organisatorischen Massnahmen wurden seither umgesetzt? Wie stellen sich die Verantwortlichen und die Personalvertretungen zu dieser Kritik? Welche und wie viele Kriterien werden zurzeit für die Beurteilung der Leistung der Fahrdienstmitarbeitenden verwendet? Wie viele und welche davon sind sicherheitsrelevant, wie viele und welche nicht?
9. Kritisiert wird im Artikel auch das Verhalten der Gruppenleitungen. Diese würden Mitarbeitende einschüchtern und demotivieren, so dass Mitarbeitende verunsichert werden, Fehler machen oder gleich «krank» zu Hause bleiben würden. In welcher Form ist dem Stadtrat, dem Vorsteher des DIB und dem Direktor der VBZ diese Kritik bekannt? Wie stellen sich die Verantwortlichen zu dieser Kritik? Welche Stellungnahme gibt es von Seiten Personalvertretungen zu dieser Kritik? Welche organisatorischen Massnahmen sind notwendig, damit sich das Führungsverhalten der Gruppenleitungen verbessert und sich an der städtischen Personalpolitik orientiert?

10. Im Artikel wird auch kritisiert, dass Fahrdienstmitarbeitende in Ausbildung angehalten werden, eine halbe Stunde vor Frühschichtbeginn zu erscheinen und das Fahrzeug in ihrer Freizeit aufzurüsten und dass sich das Fahrpersonal quasi in der Freizeit über die eigenen Dienstpläne und News vom Betrieb zu informieren habe. Wer hat dies angeordnet bzw. in welchen Gruppen und Bereichen wird dies so gehandhabt? Wie stellen sich der Stadtrat, das DIB, die VBZ und Personalvertretungen dazu, dass Angestellte der Stadt Zürich dazu verpflichtet werden, gratis für die Stadt zu arbeiten? Welche Massnahmen wurden bereits ergriffen bzw. werden noch ergriffen, um die Situation für die Angestellten zu verbessern?
11. Im Artikel wird auch klar, dass der kantonale Verkehrsrat nicht bereit sei, den Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag anzuerkennen, den die VBZ mit den Gewerkschaften ausgehandelt habe. Wie setzt sich der Stadtrat für die Anerkennung des Rahmen-Gesamtarbeitsvertrags beim Verkehrsrat ein? Welche Ergebnisse konnten diesbezüglich in den vergangenen Jahren (welche und wann?) erreicht werden? In welcher Form ist die Haltung des Verkehrsrates schriftlich dokumentiert und wann zum letzten Mal? Welchen Inhalt umfasst die Position des Verkehrsrats? Welche nächsten Schritte sind geplant bzw. ist der Stadtrat bereit, eine Sonderanstrengung beim Verkehrsrat bzw. bei der zuständigen Regierungsrätin Walker Späh zu unternehmen?

S. Brank

Heidi Gjer

V. V. L. L.

M. R. U

~~S. Brank~~

K. Kappeler