



Baupersonal  
Personnel des travaux  
Personale lavori

## Resolution Fachkräftemangel spezialisierte (Bau-) Berufe SBB Infrastruktur z.Hd. Linus Looser Leiter SBB Infrastruktur

Der **Fachkräftemangel in den spezialisierten (Bau-) Berufen bei der Schweizerischen Bundesbahn (SBB)** ist ein besonders drängendes Thema, da die SBB für den Ausbau und die Instandhaltung eines komplexen und weitläufigen Schienennetzes verantwortlich ist. Von der Planung über die Steuerung bis hin zu der Ausführung, in allen spezialisierten Bauberufen wie Gleisbauern, FL-Monteuren, Technikern, Elektriker und Maschinenführern fehlen Leute – alle diese Berufsgruppen sind aber von entscheidender Bedeutung für den reibungslosen Betrieb und die Weiterentwicklung der Bahninfrastruktur. Das Problem ist sicher dem heutigen Umfeld geschuldet, ist aber auch hausgemacht. Nachwuchs-Nachfolgeplanung ist nicht flächendeckend vorhanden. Weiterentwicklung der Mitarbeiter wird teilweise durch die Akademisierung der Stellen verunmöglicht.

Wir sehen folgende **Gründe**, die den Fachkräftemangel speziell in den Bauberufen bei der SBB beschleunigen und verstärken:

### 1. Ausbildung und Fachkräftesicherung

- **Verstärkung der Berufsausbildung:** Die SBB setzt zu wenig auf praxisorientierte Ausbildung, bei denen junge Talente bereits während der Berufsausbildung Einblicke in die spezifischen Anforderungen der Bahnberufe erhalten. Das erleichtert die spätere Integration der Auszubildenden und erhöht die Bindung an das Unternehmen.
- **Gezielte Ausbildungsprogramme:** Die SBB verpasst es gezielt lokale Talente durch Ausbildungsprogramme anzusprechen. Das würde nicht nur den Fachkräftemangel verringern, sondern auch dazu beitragen, die Attraktivität der SBB als Arbeitgeber in allen Landesteilen zu steigern.
- **Fachkräftetrainings und Weiterbildungen:** Bei SBB fehlt ein breites Angebot an praxisorientierten Fort- und Weiterbildungen, besonders in spezialisierten Berufen. Auch wird der Wissenstransfer von erfahrenen, älteren Fachkräften zu jüngeren Talenten nicht unterstützt oder gefördert. Und es wird unterlassen für alle Mitarbeiter eine kontinuierliche Weiterentwicklung sicherzustellen.

## 2. Fehlende Attraktivität der Bauberufe bei der SBB

- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen:** Gerade im Bauwesen und diversen weiteren Berufen bei der Infrastruktur sind die Arbeitsbedingungen oft herausfordernd, vor allem bei Außeneinsätzen und bei der Arbeit unter schwierigen Witterungsbedingungen. Auch die Schichtarbeit und die Arbeit an Festtagen und Wochenenden. Die Einführung stabiler Arbeitszeiten, besserer Sicherheitsvorkehrungen und einer verbesserten Gesundheitsvorsorge könnte die Attraktivität des Arbeitsumfelds deutlich erhöhen.
- **Bessere Bezahlung und Zulagen:** Um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, verpasst es die SBB besonders für Bauberufe ein attraktives Lohnsystem und attraktive Zulagenpakete einzuführen, die den Anforderungen und der Belastung in diesen Berufen gerecht werden, wie dies die SBB ja auch schon via Drittfirmen macht.
- **Betriebliche Sozialleistungen:** Neben der klassischen Gehaltsstruktur müssen auch zusätzliche Sozialleistungen wie betriebliche Altersvorsorge und Frühpensionierungen, sowie Familienfreundlichkeit in den Vordergrund gestellt werden.

## 3. Know-how Verlust vermeiden

- **Programm für Know-how-Transfer:** Ein gezieltes Programm für ältere Mitarbeiter, bei dem deren Wissen und Erfahrung systematisch an jüngere Kollegen weitergegeben wird, könnte helfen, den Verlust von wertvollem Know-how zu vermeiden.

## 4. Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit im Bauwesen

- **Gesundheitsprogramme für Bauarbeiter:** Gerade in den Bauberufen, die körperlich anstrengend und manchmal gefährlich sind, wäre ein verstärkter Fokus auf Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit sinnvoll. Programme, die die körperliche Fitness der Mitarbeiter fördern und Gesundheitsprävention betreiben, werden die Attraktivität dieser Berufe erhöhen und die langfristige Arbeitsfähigkeit der Fachkräfte sichern.
- **Sicherheitskultur fördern:** Eine starke Sicherheitskultur, die heute zum Teil nicht überall gelebt wird, und ein kontinuierlicher Fokus auf die Minimierung von Arbeitsunfällen wird helfen, das Vertrauen der Mitarbeiter in ihre Arbeitsumgebung zu stärken und das Risiko von Fachkräftemangel durch krankheits- oder unfallbedingte Ausfälle zu verringern. Es muss aber auch sichergestellt werden, dass für die zu besetzende Stellen, vor allem bei elektrotechnischen Berufen, nur qualifiziertes Personal mit einem eidgenössischen Fähigkeitsausweis dieser Branche eingestellt werden darf.

**Forderung:**

Der Fachkräftemangel in den spezialisierten (Bau-) Berufen bei der SBB-Infrastruktur lässt sich nur durch eine ganzheitliche Strategie adressieren, die sowohl in die Ausbildung und Rekrutierung neuer Fachkräfte investiert als auch in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den gezielten Einsatz neuer Technologien. Die Löhne müssen zwingend an die Realität auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden, um konkurrenzfähig zu bleiben. Mit gezielten Programmen für die Fachkräftesicherung, der Förderung von Technologien zur Bewältigung der anfallenden Arbeit sowie der langfristigen Mitarbeiterbindung durch bessere Anstellungsbedingungen muss die SBB den Herausforderungen des Fachkräftemangels begegnen.

Diese Resolution wurde vom Zentralvorstand des SEV BAU am 24. Oktober 2025 einstimmig verabschiedet.