

Positionspapier / Januar 2023

Maßnahmen gegen den Personalmangel im Fahrbetrieb

Für einen qualitativ hochwertigen ÖPNV



Impressum

Verband Deutscher Verkehrsunternehmen e. V. (VDV)
Kamekestraße 37–39 · 50672 Köln
T 0221 57979-0 · F 0221 57979-8000
info@vdv.de · www.vdv.de



@DieVerkehrsunternehmen



@VDV_Verband



die-verkehrsunternehmen



app.vdv.de

Ansprechpartner

Harald Kraus
Vorsitzender des Ausschusses für Personalwesen
Stellvertretender Vorsitzender VDV-Akademie
T 0231 955-2112
h.kraus@dsw21.de

Dipl.-Pol. Michael Weber-Wernz
Geschäftsführer
VDV-Akademie e. V.
Fachbereichsleiter Bildung
T 0221 57979-171
F 0221 57979-8171
weber-wernz@vdv.de

Bildquelle

Titel Monkey Business | stock.adobe.com

I. Die aktuelle Situation

Voraussetzung für einen qualitativ hochwertigen und sicher verfügbaren öffentlichen Verkehr ist ausreichendes und gut qualifiziertes Personal. Das Personal im Fahrbetrieb mit Bus und Bahn ist eine der entscheidenden Ressourcen, um das Bedienungsangebot umfassend gewährleisten zu können. Dabei sind in den kommenden Jahren erhebliche Herausforderungen zu bewältigen.

Mehr als die Hälfte aller Busfahrerinnen und Busfahrer ist älter als 50 Jahre. Bis 2030 werden jährlich ca. 4.000 bis 6.000 Fahrer in den Ruhestand wechseln. Tram- und U-Bahnfahrerinnen und -fahrer sowie Triebfahrzeugführerinnen und -führer im Personenverkehr mit Eisenbahnen weisen eine ähnliche Altersstruktur auf. Hier muss von jährlichen altersbedingten Abgängen in einer Größenordnung bis zu 2.000 Personen ausgegangen werden.

Die Branche wird folglich jährlich bis zu 6.000 Fahrpersonale im ÖPNV und SPNV gewinnen müssen, um das altersbedingte Ausscheiden von Fahrpersonalen im Bus- und Bahnsektor kompensieren zu können. Hinzu kommt: Für die Realisierung der Verkehrswende sind rund 110.000 zusätzliche Personale erforderlich, davon viele Tausend für den Fahrbetrieb zu gewinnen.

Die Qualität des Fahrpersonals drückt sich in Kompetenzen und Fähigkeiten aus, mit denen die Herausforderungen der Fahrgastbeförderung gewährleistet und ausgebaut werden können. Die fachliche Kompetenz, mit der die Sicherheit der Fahrgäste im Fahrbetrieb gewährleistet wird, ist dabei essenziell und nicht verhandelbar. Sprachkompetenz, die die Kommunikation mit Fahrgästen, Betriebsleitenden, Rettungs- und Hilfskräften garantiert, hat eine wichtige Bedeutung und ist ebenso ein Schlüssel für die Integration in die Unternehmen. Für den öffentlichen Verkehr mit Bussen und Bahnen ist Sprache eine Schlüsselkompetenz, damit das Fahrpersonal beruflich handlungsfähig sein kann.

Maßnahmen, die eine Absenkung der Personalqualität nach sich ziehen oder ziehen könnten, bergen ein daher ein Risiko zu Lasten der beruflichen Handlungsfähigkeit und des Unternehmenserfolgs. Konversationsfähigkeit, Gewährleistung von Fahrgast- und Verkehrssicherheit sowie wirtschaftliches Fahren im Fahrbetrieb sind wichtige Parameter, an denen sich Unternehmen und Fahrpersonal messen lassen.

Von Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung sind aktuell nahezu alle Branchen betroffen. Die Schiefe Lage von Angebot und Nachfrage erschwert auch die Gewinnung von Personal für den Fahrbetrieb und andere Berufsgruppen in der Mobilitätsbranche.

Nicht planbare Personal- Fluktuationen und Fehlzeiten, Resultat von sich überlagernden Infektionslagen mit gravierenden gesundheitlichen Auswirkungen auf die Beschäftigten, verstärken die angespannte Personalsituation. Ausfälle von Bussen und Bahnen sowie Reduzierungen des Fahrplanangebots sind gleichermaßen Folgen von Personalnot und Gesundheitseinschränkungen.

II. Kurzfristig erfolgversprechende Maßnahmen zur Personalgewinnung

Der VDV schlägt sechs kurzfristig wirksame Maßnahmen zur Gewinnung von Fahrpersonal vor.

1 | Gezielte Rekrutierung von Ruheständlern, um sie weiterhin an den Fahrbetrieb zu binden

Für einen wachsenden Teil der über 65-Jährigen ist die Erwerbstätigkeit eine wichtige Einkommensquelle und auch gewünscht. Für Ruheständler kann die Weiterbeschäftigung eine Verbesserung ihres Lebensstandards bedeuten und eine längere aktive Teilhabe am gesellschaftlich-beruflichen Leben ermöglichen. Ältere Beschäftigte verfügen über langjährige Berufserfahrung, die in der Personenbeförderung erfolgreich genutzt werden kann. Schon jetzt sind ältere Menschen deutlich häufiger erwerbstätig als vor zehn Jahren. Im Jahr 2021 arbeiteten nahezu 13 Prozent der 65- bis unter 75-Jährigen. Zehn Jahre zuvor waren es 7,0 Prozent.

Für Beschäftigte kann eine Arbeit über die Regelaltersgrenze hinaus, egal ob sie später in den Ruhestand wechseln oder neben der Rente weiterhin beruflich tätig sind, attraktiv sein. Unbegrenzte Zuverdienste ohne Rentenabschläge sind möglich. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entfallen. Bei einer Arbeit über die Regelaltersgrenze hinaus wird, unabhängig von der laufenden Beitragszahlung zur Rentenversicherung, ein zusätzlicher monatlicher Rentenzuschlag von 0,5 Prozent gezahlt. Auch diejenigen, die ihren Renteneintritt vorgezogen haben, profitieren von Vorteilen. Die bisher geltende restriktive Zuverdienstgrenze ist seit 1.1.2023 aufgehoben.

Der VDV greift mit dieser Maßnahme einen der Lösungsvorschläge der Bundesregierung auf, den sie in ihrem Eckpunktepapier zur Fachkräftesicherung formuliert hat. Für diejenigen Beschäftigten, die über ihre Altersgrenze hinaus arbeiten, und diejenigen, die neben ihrer Rente beruflich weiterhin in Voll- oder Teilzeit tätig sein möchten, bieten die gesetzlichen Möglichkeiten viele Chancen. Arbeitgeber können mit einer Gewinnung von Ruheständlern zu einer Abmilderung des Personalmangels beitragen. Unter der Voraussetzung, dass 13 Prozent jährlich in den Ruhestand wechselnden Fahrbediensteten bei Bus und Bahn von einer Weiterbeschäftigung überzeugt werden könnten, wären dies, für einen begrenzten Zeitraum, ca. 800 bis 900 zusätzliche Beschäftigte.

2. Gezielte Rekrutierung von Studierenden zur Abdeckung von Spitzen und Wochenenden

Zwischen 51 Prozent und 63 Prozent der 2,9 Millionen Studierenden arbeiten nebenbei, überwiegend um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Der studentische Arbeitsmarkt umfasst ein großes Reservoir an jungen Menschen, die für eine teilzeitbezogene Tätigkeit als Fahrpersonal angesprochen werden können. Mehrere Verkehrsunternehmen in Deutschland und im deutschsprachigen Ausland haben in den vergangenen Jahren Studierende eingestellt, vornehmlich im Tramsektor. Sie berichten überwiegend von positiven Erfahrungen. Studierende können als personelle Unterstützung beim werktäglichen Berufsverkehr und an Wochenenden eingesetzt werden und somit zur Erfüllung des Bedienungsangebots beitragen.

Bei einer Einstellung als Werkstudent ist eine Beschäftigung von bis zu 20 Stunden/Woche möglich. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist hierbei unerheblich.

Studierende können im Sektor der Stadt- und U-Bahnen ab einem Alter von 21 Jahren, nach entsprechender Ausbildung und Tauglichkeitsuntersuchung, als Fahrpersonal eingesetzt werden. Im Sektor Bus ist die Fahrbetriebstätigkeit ab dem Alter von 24 Jahren mit dem Führerschein Klasse D möglich.

Erfahrungen zeigen, dass eine Beschäftigung von Studierenden im Fahrbetrieb in vielen Fällen auch als Rekrutierungsmaßnahme für eine akademisch geprägte berufliche Tätigkeit nach Studienabschluss im Unternehmen genutzt werden kann – zum Vorteil für beide Seiten.

3 | Führerscheinausbildung Klasse D

Der VDV schlägt vor, die gesetzlich geregelten Pflichtstunden (zwischen 90 und 130 bei Vorbesitz Klasse B, zwischen 50 und 72 bei Vorbesitz Klasse C) bei der Führerscheinausbildung Klasse D so zu flexibilisieren, dass die künftigen Busfahrer und Busfahrerinnen frühzeitiger ihre Prüfung ablegen können, sobald ihre theoretischen und praktischen Fähigkeiten dies erlauben.

Dieser Ansatz arbeitet mit Anreizen für die Fahrschülerinnen und Fahrschüler, die aufgrund ihrer erlernten Fähigkeiten und vorhandenen Kompetenzen die Prüfung bereits zu einem vorgezogenen Zeitpunkt absolvieren können.

Der Vorschlag orientiert sich an den bewährten Regelungen der dualen Berufsausbildung. Hier haben Auszubildende die Möglichkeit, die vorgeschriebene dreijährige Ausbildung um ein halbes oder ganzes Jahr zu kürzen, sofern sie die entsprechenden Fachkenntnisse für die Ablegung der Prüfung ihren Ausbildern nachweisen können.

4 | Senkung des Mindestalters für Busfahrerinnen und Busfahrer

Der VDV spricht sich für eine Modifizierung der Fahrerlaubnisverordnung und des Berufskraftfahrerqualifikationsgesetzes aus. Die gewerbliche Personenbeförderung soll, unabhängig von der Linienlänge, mit Fahrerlaubnis Klasse D und nach einer beschleunigten Grundqualifikation (§ 4, Abs. 2 BKrFQG) bereits mit 21 Jahren auf öffentlichen Straßen in Deutschland ermöglicht werden.

Da 21-Jährige nach beschleunigter Grundqualifikation im Klasse D-Bereich bislang an den Einsatz im Linienverkehr bis 50 km Linienlänge gebunden sind, versprechen wir uns von der Absenkung einen Anreiz für Interessenten, in Verkehrsunternehmen eine Tätigkeit als Fahrerin bzw. Fahrer aufnehmen zu wollen.

Die bestehende Mindestalter-Regelung für 18-Jährige mit Berufsausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb oder zum/r Berufskraftfahrer/in (Personenbeförderung im Linienverkehr bis 50 km Linienlänge) sollte unbedingt beibehalten werden. Die Diskussion dazu wurde im Zuge der Einführung des BKrFQG in den Jahren 2005/2006 zwischen Ministerium, Verbänden und DIHK intensiv geführt. An der Begründungslage zur nach wie vor geltenden Regelung hat sich u.E. nichts geändert. Sobald diese beruflich ausgebildeten Fachkräfte das Alter von 20 Jahren erreicht haben, kann eine Personenbeförderung ohne Linienbegrenzung erfolgen.

5 | Anerkennung ausländischer Führerscheine

Im Zuge der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes werden auch die Chancen erweitert, ausländisches Fahrpersonal für den Bus- und Bahnsektor vermehrt gewinnen zu können. Dazu müssen einerseits die Einreisemöglichkeiten für Erwerbsmigrantinnen und -migranten verbessert werden, zum anderen sollten im Bussektor ausländische Führerscheine aus Dritt- und Westbalkanstaaten zügiger anerkannt werden können. Bislang formulieren die Fahrerlaubnisverordnung und das Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz restriktive Regelungen für den Umtausch der ausländischen Fahrerlaubnis in einen EU-Führerschein Klasse D vor. So sind beispielsweise Theorie- und Praxisprüfungen abzulegen, um eine entsprechende Fahrerlaubnis erwerben zu können.

Der VDV spricht sich für Anpassungen dieser Regelung aus. Das darf nicht im Hau-Ruck-Verfahren erfolgen. Der VDV sieht deshalb im Vorfeld Gesprächsbedarf zwischen Gesetzgeber und den zuständigen Verbänden. Es müssen Regelungen geschaffen werden, die sicherstellen, dass die geforderten fachlichen Kompetenzen und die Fahrgastsicherheit sowie die notwendige Sprachkompetenz gewährleistet sind.

6 | Proaktiv mehr Teilzeitangebote für Frauen und Männer schaffen

Fahrberufe sind seit vielen Jahren Engpassberufe. Aktuell sind zwei Drittel der Engpassberufe in deutschen Unternehmen vorwiegend von Männern dominierte Berufsbilder. Überall dort, wo in solchen Berufen zwischen 2013 und 2017 zusätzliche Teilzeitbeschäftigung angeboten worden ist, stieg der Anteil weiblicher Beschäftigter um bis zu 15 Prozent an.

Mit proaktiv organisierten Teilzeitangeboten können Engpassberufe an Attraktivität gewinnen. Der VDV sieht hier die Chance, die Fahrberufe für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiver gestalten zu können. Das impliziert u.a. die Einführung und Optimierung von Arbeitsstrukturen und Arbeitszeiten, die für Teilzeitbeschäftigte, insbesondere mit Kindern, attraktiv sind. Die proaktive Einführung und Ausweitung von Teilzeit erscheint, auch vor dem Hintergrund sich wandelnder Einstellungen zu Arbeit und Arbeitszeit, ein geeignetes Mittel, um dem Personalmangel begegnen zu können.

III. Mittelfristig wirksame Maßnahmen

Mehr Investitionen in die dreijährigen Berufsausbildungen

Die Fachkräftesicherung im Fahrbetrieb ist auch künftig darauf angewiesen, verstärkt in die Berufsausbildung der drei Berufe Fachkraft im Fahrbetrieb, Berufskraftfahrer und Eisenbahner im Betriebsdienst zu investieren. Die duale Berufsausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb und zum Berufskraftfahrer ist ein wesentlicher Rekrutierungsfaktor für das Fahrpersonal.

In der Entwicklung der Berufe zeigen sich jedoch in den vergangenen Jahren bereits Trends, die zu Sorge Anlass geben. Zwischen 2019 und 2021 ist die Zahl der Neuabschlüsse im Berufsbild Fachkraft im Fahrbetrieb von 450 auf 387 gesunken, beim Berufskraftfahrer von 3.591 auf 2.811. (Anmerkung: Berufskraftfahrer werden überwiegend im Führerschein Klasse C ausgebildet). Die Zahl der Neuabschlüsse beim Ausbildungsberuf Eisenbahner im Betriebsdienst ist im gleichen Zeitraum nahezu gleichgeblieben: 2019 = 1.449, 2021 = 1.437.

Die Branche wird in den kommenden Jahren verstärkte Anstrengungen unternehmen, um vorhandene Ausbildungsplätze zu besetzen und neue zu schaffen. Wir werden Maßnahmen entwickeln, um die Zahl der weiblichen Auszubildenden in den drei Berufen nachhaltig zu erhöhen und Auszubildende aus Drittstaaten zu gewinnen. Auch junge Menschen aus dem Übergangssystem von der Schule in die Ausbildung werden wir verstärkt adressieren.

Rekrutierung aus und in Drittstaaten, vom Westbalkan und der EU

Der deutsche Arbeitsmarkt wird dauerhaft auf Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen sein. Die Branchenunternehmen werden sehr schnell die großen Chancen nutzen, die mit den Regelungen des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes verbunden sind. Für die Gewinnung und Integration von Fahrpersonal für Bus, Tram und Eisenbahn sowie Auszubildende sollen die aktuell noch vorhandenen bürokratischen und fachlichen Hürden weitgehend abgebaut werden. Die vereinfachte Anerkennung von Qualifikationen in nicht reglementierten Berufen, die Öffnung der BlueCard für beruflich Qualifizierte, die Einführung einer „Chancenkarte“ sowie eine Beschleunigung der Anerkennungsverfahren sind als zentrale Bezugspunkte im novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehen.

Die Rekrutierung in Deutschland als auch im Ausland selbst ist gleichermaßen sinnvoll. Eine Zusammenarbeit mehrerer Verkehrsunternehmen im Sinne von regionalen Rekrutierungsverbänden ist sinnvoll, um gemeinsam in- und ausländische Rekrutierungsprozesse zu managen. Bei solchen regionalen Projekten müssen Städte und Kommunen unterstützend tätig werden.

Kooperationen mit den Außenhandelskammern, den Goethe-Instituten und privaten Dienstleistungspartnern sind neben einem möglichen eigenen Rekrutierungs-Engagement im Ausland zielführend, um Erwerbsmigrantinnen und -migranten für eine Beschäftigung in den Unternehmen gewinnen zu können.

Verstärkte Digitalisierungs- und Automatisierungsanstrengungen in Verbindung mit beruflichen Weiterbildungen und Arbeitsgestaltung

Digitale Technologien werden den Sektor des öffentlichen Verkehrs mittel- bis langfristig verändern. Hierbei zeigen die laufenden Projekte zum autonomen Fahren bereits in Ansätzen, wie sich die Tätigkeitsprofile der Fahrberufe in der Perspektive grundlegend verändern werden. Autonom fahrende Busse und Bahnen benötigen nicht mehr das Fahrpersonal, wie wir es kennen. Es werden neue Tätigkeiten, insbesondere in den Aufgabenfeldern Steuerung und Überwachung eines autonomen öffentlichen Verkehrs entstehen.

Digitalisierung und Automatisierung werden einen wesentlichen Beitrag zur Beseitigung des Mangels an Fahrpersonalen leisten können.

Mit Digitalisierung und Automatisierung werden neue Anforderungen an die Kompetenzen und fachlichen Fähigkeiten der Beschäftigten im Fahrbetrieb herangetragen. Deren Aneignung wird durch berufliche Weiterbildung und durch Praxislernen erfolgen müssen. Der technologische Umbau des öffentlichen Verkehrs in den kommenden Jahren wird auch Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozesse verändern. Für eine Gestaltung des Wandels sind sozialpartnerschaftliche Kooperationen von Arbeitgebern und betrieblichen Interessenvertretungen erforderlich.