

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: Bildungstrialog – Bildungspolitik im Eisenbahnsektor

Intro:

Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie. Der Podcast rund um Weiterbildung und Lernen in der Mobilitätsbranche.

Michael Weber-Wernz:

Nächster Halt: Bildungspolitik im Eisenbahnsektor.

Ja, liebe Hörerinnen und Hörer, herzlich willkommen zum zweiten Bildungstrialog der VDV-Akademie. Mein Name ist Michael Weber-Wernz. Ich bin der Geschäftsführer der Akademie und wir möchten auch heute speziell das Thema Bildung mit jeweils zwei Experten besprechen.

Vielleicht zum Anfang zwei kurze einführende Themen. Sie haben sicherlich schon mal von der nationalen Weiterbildungsstrategie gehört, die Weiterbildung ja nun zu einem strategischen Unternehmensinstrument erhoben hat. Und das kommt sicherlich auch nicht von ungefähr. Schließlich wird immer deutlicher, dass die sogenannte digitale Transformation von Industrie, von Mobilität und den dazugehörigen Arbeitswelten ohne Bildung kaum denkbar ist.

Und die Bundesregierung hat dies in den Koalitionsvereinbarungen mit einem vielfältigen Instrumentarium für die berufliche Bildung unterlegt. Da wird sich in den kommenden Jahren eine Menge bewegen.

Wenn wir unsere Mobilitätsbranche betrachten, den ÖPNV, aber natürlich auch den Eisenbahnsektor, um denen es heute vor allen Dingen gehen soll, wird es eine Aufgabe sein, den Beschäftigten, die bei uns tätig sind, und den vielen, die wir in den nächsten zehn Jahren noch gewinnen werden, mit Bildung zu versorgen und auf die neue Arbeitswelt vorzubereiten.

Dafür werden Aus- und Weiterbildung sicherlich sehr wichtige Hebel sein.

Ich freue mich sehr, diese Thematik heute in



unsrem Bildungstrialog mit zwei Bildungsexperten aus dem Sektor der Eisenbahn besprechen zu können. Dies möchte ich tun mit den Bildungsverantwortlichen der beiden Eisenbahngewerkschaften.

Ich begrüße dazu sehr herzlich Matthias Meier von der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer. Er ist Referent des Vorstandes und zuständig für die Bereiche Berufsverbandsarbeit, Eisenbahn spezifische Bildung und Technik. Und ich begrüße Matthias Zeyner. Er ist in der Eisenbahnverkehrsgewerkschaft Sekretär im Vorstandsbereich Beschäftigungsbedingungen und berufliche Bildung.

Herzlich willkommen, meine Herren. Lassen Sie mich mal loslegen mit einer Frage, die vielleicht einen allgemeinen Charakter hat, also im Zuge von Digitalisierung und Automatisierung. Im Eisenbahnsektor gibt es sicherlich eine Reihe von Anforderungen an die Kompetenzen und Fähigkeiten der geschäftlichen Erfolge.

Herr Zeyner, wie sehen Sie das? Was kommt da auf uns zu für die Aus- und Weiterbildung, auch für die Gestaltung und Neuordnung neuer Berufe oder bestehender Berufe im Eisenbahnsektor?

Matthias Zeyner:

Ja, also hier lohnt es zunächst, die Begriffe mal voneinander abzugrenzen. Also Automatisierung findet immer aufbauend auf der Digitalisierung statt, während die Digitalisierung meist darauf abzielt,

Arbeiten zu unterstützen, wird durch die Automatisierung ein eigenständiger Ablauf der Arbeiten ermöglicht. Also ein Mehr an Digitalisierung hinzu Automatisierung wirkt sich natürlich auf die Handlungskompetenzen, der Beschäftigten und damit auf die Ausbildung aus. Also für die Aus- und Weiterbildung heißt das, dass beide Punkte verstärkt Berücksichtigung in bestehenden Ausbildungsregularien finden, welche kontinuierlich angepasst werden.

Man muss sagen, lebenslanges Lernen war noch nie so wichtig wie heute, da sich das Digitale rasant entwickelt. Auch bei der Neuordnung vorhandener, bei der Gestaltung neuer Beruf nimmt die Digitalisierung einen nie dagewesenen Stellenwert ein.

Ein Beispiel jetzt mal aus dem Bereich der beruflichen Neuordnung wäre die Änderung der Standardberufsbildpositionen, die seit August 2021 rechtsverbindlich ist. Also die Standardberufsbildpositionen umfassen die vier wichtigen Kompetenzfelder für alle anerkannten Ausbildungsberufe in den Ausbildungsordnungen.

Und hier wird Digitalisierung erstmals mit klarem Berufsbildposition unterlegt. Das betrifft den bewussten Umgang mit digitalen Medien und da oder auch die kommunikative und sozialer Kompetenz bei der ergebnisorientierten Zusammenarbeit im virtuellen Raum. Auch Methoden des selbstgesteuerten Lernens spielen dabei eine Rolle. Kann man gut nachlesen in der Hauptausschussempfehlung 172 des Bundesinstituts für berufliche Bildung vom 17.11.2020.

Ich möchte mich aber in der Frage noch mal kurz auf die Zukunftsstudie „Fahrpersonal“ unserer Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft beziehen, die im März 2022 in Zusammenarbeit mit der Hochschule Fresenius Idstein fertiggestellt wurde, und dort wurde das Fahrpersonal genau zu den Themen Digitalisierung, Automatisierung befragt. Also Lokführer, Zugbegleiter,

Kundenbetreuer im Nahverkehr, Bordgastronomen und interessant ist hier die subjektive Wahrnehmung, der sich ändernden Arbeitswelt durch die Beschäftigten und das ist die andere Seite.

Es gibt so die Befürchtung, dass sich die Kompetenzen des Einzelnen verringern, da die Technik die Arbeit künftig übernimmt und der betreffende Mitarbeiter nur noch überwacht, also eine passive Rolle einnimmt.

Das heißt Digitalisierung und Automatisierung könnten das Berufsbild abwerten, letztendlich Ausbildung auch verschlanken. Eine Ausnahme gibt es hier bei den Triebfahrzeugführern. Hier erwarten viele Befragte eine Zunahme erforderlicher Kompetenzen aufgrund der neuen Qualität des Berufsbildes, also eine anspruchsvollere Tätigkeit. Ganz klar als Gewerkschaften müssen ja diese Aussagen im Blick haben, etwa bei laufenden Neuordnungsverfahren. Es muss umfassend ausgebildet werden. Die Digitalisierung muss ein zentraler Aspekt sein und die Berufsbilder müssen zukunftsfest gestaltet werden.

Michael Weber - Wernz:

Bleiben wir vielleicht mal in diesem Zusammenhang beim Triebfahrzeugführer. Sie sind ja sozusagen der Bildungsexperte der Gewerkschaft der Lokomotivführer.

Was müssen wir dann eigentlich tun im Bereich der Aus- und Weiterbildung für diesen Beruf, damit wir hier tatsächlich so etwas erleben, was Herr Zeyner angesprochen hat? Also die Technik muss zum Assistenten des Menschen werden und nicht umgekehrt. Ja, der Mensch muss zum Assistenten der Technik werden. Ich glaube, das will auch niemand in der Branche. Was ist Ihre Position und Ihre Meinung dazu?

Mathias Meier:

Ja, also für uns, für die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, würde ich jetzt mal eine Antwort suchen aus dem aktuellen Themenfeld der gerade neu gegründeten Berufe „Eisenbahner im Betriebsdienst“ und „Lokführer am Transport und Nachtzug

Verkehrssteuerung“.

Also beide Berufe wurden gezielt und auf der Grundlage von völlig überarbeiteten und neu entwickelten Eckwerten neu geordnet. Dabei spielte natürlich die technische Entwicklung der letzten Jahrzehnte und die erwartbare Entwicklung der nächsten Jahre, eher des nächsten Jahrzehnts durchaus mit Bezug auf Digitalisierung und natürlich auch den Deutschlandtakt eine größere Rolle.

Die Digitalisierung der Berufswelt der Eisenbahner spielt dabei auch noch mal eine technologische Sonderrolle mit all denen ich sag jetzt mal Plus und Minus oder Gefahren in Zukunftschancen. Allerdings ist dabei auch zu beachten, dass die Regeln der Durchführung des sicheren Eisenbahnbetriebs dabei immer an erster Stelle steht und sich auch durch Digitalisierung so nicht ändern wird.

Vielleicht noch der Aspekt, die Geschwindigkeiten in der Durchführung des Eisenbahnverkehrs steigt, soll weiter steigen. Noch mehr Züge sollen sicher und pünktlich durch Deutschland und Europa rollen. Dabei spielt die Automatisierung der Bedienung von Stellwerken und Zügen und heute in relativ hoher Entwicklung eine Rolle.

Teilautomatisiertes Fahren später auch, also einer weiteren Zeitaspekt, später automatisierte oder vollautomatisierte Fahrten verlangen einem noch lange nicht vereinheitlicht Netz viele Fähigkeiten und neue Kenntnisse, übrigens auch unter Beachtung von Human Factors.

Also sprich Unterforderung und Überforderung.

Also Unterforderung, weil es plötzlich langweilig wird, weil hohe Automatisierung einen vielleicht auch ablenkt.

Und wir als GDL haben bei uns mit dem Fairness-Plan, eine soziale Einrichtung, zusammen mit dem DLR noch eine Studie offen dazu, die heißt Infolok. Die beschäftigt sich auch mit diesem Thema Human Factors und natürlich auch was ist heute los im Führerstand? Was passiert da eigentlich?

Somit wären, so sehen wir es im Übergang von Technologien, so zeigt es auch die Vergangenheit deutlich mehr Kenntnisse und Fähigkeiten von Fachkräften und Spezialisten in vielen Berufen und auch in den Berufsprofilen abverlangen. Damit meinen wir natürlich nicht die Nutzung von Tablet oder Smartphone, in seinen vielfältigen Funktionen, aber eben die moderne Lernwelt, damit auch die digitale Lernwelt. Diese bietet ja durch hochwertige Simulationen, interaktive Lernmedien auch die Chance auf bessere Bildung und direkte Schulung von zukünftig verlangten Handlungskompetenzen. Natürlich auch Handlungskompetenzen, die über die letzten Jahrzehnte oder vielleicht auch schon mehr als hundert Jahre gewachsen sind.

Es wird, so möchte ich das auch noch sagen, mit der GDL und auch anderen Gewerkschaften mit Sicherheit keine Kürzung von Lern- und Entwicklungszeiten für Beschäftigte und natürlich, das auch mit den Auszubildenden geben. Wir wollen Fachkräfte in interessanten, zukunftsfesten Berufsfeldern und das schließt natürlich die Transformation von Beruf und Berufsprofil mit ein.

Michael Weber-Wernz:

Vielen Dank! Vielleicht können wir da direkt mal anschließen. Also der Triebfahrzeugführer steht ja im Grunde, alleine von seiner, sag ich mal quantitativen Bedeutung sicherlich, mit im Vordergrund auch der ganzen Diskussion. Neben vielen anderen Berufen sicherlich, die die Deutsche Bahn, die Wettbewerbsbahnen im Schienengüterverkehr natürlich haben.

Wenn wir Digitalisierung mal sozusagen zehn oder zwanzig Jahre vorausdenken, kommen wir ja sehr schnell an die Fragestellung, was passiert eigentlich mit dem Triebfahrzeugführer/ mit der Triebfahrzeugführerin, wenn wir mal tatsächlich autonomes Fahren haben? Also mal platt ausgedrückt: Brauchen wir dann überhaupt noch Triebfahrzeugführer? Lokomotivführer bei uns?

Wie sehen Sie das? Und welche Perspektiven, Herr Meier, sehen Sie denn tatsächlich von den Tätigkeiten?

Mathias Meier:

Ja, das sind sehr interessante Frage, mit der wir uns auch schon sehr viel länger beschäftigen.

Seit ungefähr 2019, sehr viel intensiver, weil dort ja auch Technologien praktisch in die Feldforschung gehen und damit auch, ich sag jetzt mal, in absehbarer Zeit, in den nächsten zehn Jahren vielleicht, zur Verfügung stehen.

Vielleicht folgender Aspekt im Bereich der Eisenbahn arbeiten ja derzeit rund 37.000 Lokomotivführer, betriebliche Bezeichnung Triebfahrzeugführer, natürlich auch weiblich, die in den nächsten Jahren fit für den weiteren Einsatz werden müssen. Also z. B. ETCS, neue Fahrzeuge, neue Technologien und der Altersdurchschnitt dieser Spezialisten, dieser recht großen Gruppe, hat natürlich auch noch ein demografisches Problem zu bewältigen. Denn altersbedingt werden dort etwa die Hälfte in den nächsten 15 Jahren in den wohlverdienten Ruhestand gehen.

Die Änderung bei der Eisenbahn, die wird ja nicht zu einem Netz weiten großen technologischen Sprung führen, so an einen Tag X.

Das wird Zeit in Anspruch nehmen, die es heute noch nicht genau erkennbar. Aber ich sag jetzt mal bis 2050 wird da sehr viel passieren. Und wir sehen als GDL im ersten Schritt den Ausbau und die Modernisierung der Eisenbahn, Stichwort: Digitalisierung.

Diese Modernisierung wird technologischen Möglichkeiten bieten, in bestimmten betrieblichen Situation auch zur Verbesserung des Betriebsablauf oder Zugdichte teilautonom zu fahren und benötigt dafür auch weiterhin gut aus- und fortgebildet und allen Situationen gewachsene Lokomotivführer.

Der letzte Schritt zum vollautomatisierten Fahren liegt am Ende dieser Umsetzung und einer möglichen Entwicklung. Und auch

hier sind weiter hochqualifizierte Fachkräfte mit sicherlich neuen, stark veränderten oder zusätzlichen Berufsprofilen gesucht.

Und sie arbeiten, das ist heute schwer vorhersehbar auf dem Zug oder etwa auch in zentralen Leitstellen, beobachten dort vielleicht drei, vier oder fünf Züge, können dort in Störungssituation eingreifen oder direkt den Zug dann steuern.

Das soll ja Digitalisierung später möglich machen. Aber das ist nicht das heute und das ist auch nicht das Feld bis 2030, was wir da sehen. Deswegen sind auch die beruflichen Perspektiven aus unserer Sicht, also gerade für diese Berufsgruppe der Lokomotivführer, deutlich positiv einzuschätzen. Und wir möchten das Berufsbild und auch die die Berufsprofile des Lokomotivführers in diesen Transformationsprozess auch proaktiv begleiten.

Das heißt, wir werden dafür Vorsorge treffen, dass eine andere Vorgehensweise, also beispielsweise O-Ton, ich sag mal aus Wissenschaft oder auch aus dem Bereich des Netzes „Lokführer werden in fünf oder zehn Jahren nicht mehr benötigt.“ Die sehen wir als ein Weg in eine Sackgasse, denn wir brauchen ja jetzt auch Lokomotivführer und in Zukunft auch. Und diese müssen natürlich auch in einer angepassten Fortbildung dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Da sonst wird letztendlich eine Verkehrswende verhindert. Und zwar, indem man heute propagiert, was morgen vielleicht sein kann. Aber nochmal eindeutig ja: Wir sehen das Berufsbild der Lokomotivführer eindeutig mit positiven Perspektiven.

Michael Werber-Wernz:

Herr Zeyner, jetzt ist ja die Prognose über die Arbeitswelt 2030/2040, ob bei der Deutschen Bahn, bei vielen anderen Eisenbahnunternehmen mit großen Unsicherheiten behaftet.

Ich hatte vorletzte Woche, glaube ich mal, die Abschlussbericht von einem Projekt von der Deutschen Bahn „Auswirkungen,

digitale Innovationen auf Berufsbildern in Verkehrsunternehmen“ mir durchgelesen und dort ist speziell für den Triebfahrzeugführer, was ich sehr interessant finde, über Experteninterviews rausgekommen. Also ja, es gibt natürlich nicht in erster Linie die Tendenz den Triebfahrzeugführer überflüssig zu machen, sondern es werden sich auch im Kontext des autonomen Fahrens von zusätzlichen Aufgaben, auch in der Lok oder im Zug natürlich entwickeln.

Also Kundenbetreuung, Vandalismus wurde genannt, also Vandalismus vorzubeugen, Instandhaltungsaufgaben durchführen, technische Überwachung realisieren und so weiter und so fort worden. Das ist ja eine ganze Menge. Wie schätzen Sie das ein?

Aus Sicht der EVG, ist das sozusagen eine künftige Perspektive für Triebfahrzeugführer? Also multifunktionale Einsetzbarkeit?

Matthias Zeyner:

Ich möchte das zunächst unterstreichen, was mein Kollege sagt, dass der Beruf des Lokführers oder des Triebfahrzeugführers nicht auf einen Tag umgestaltet wird.

Also auf einen bestimmten Tag X hinausläuft, wo wir dann das autonome Fahren vorfinden, wo der Beruf ein gänzlich anderer sein wird. Es wird ein Prozess sein, der lang und stetig ist und letztendlich wird sich das auch kommunizieren, mit anderen Tätigkeitsgruppen dann entsprechend auswirken.

Es wäre jetzt ein bisschen sehr in die Glaskugel geguckt, um konkret zu schlussfolgern, in welche Tätigkeit Triebfahrzeugführer einmünden, wenn sie denn nicht mehr vorn im Führerstand tätig sind.

Das ist natürlich ein weites Feld, das autonome Fahren. Ich habe mir Gedanken gemacht. Es geht auch um die Akzeptanz. Also sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Bahnreisenden. Wir finden das vor, dass ein unbesetztes Triebfahrzeug in uns immer noch so ein gewisses Unbehagen auslöst.

Das ist bei den Beschäftigten und auch bei

den Führungskräften nicht grundlegend anders. Das hat unsere Studie „Fahrpersonal“ gezeigt, die genau das thematisiert hat, im Zuge der Digitalisierung auch das autonome Fahren hinterfragt hat und hier gibt es viele Fragen, die die Kollegen/ Kolleginnen haben und Unsicherheiten, die erzeugt werden, durch dieser sie Thematik. Also letztendlich genau in welche Tätigkeiten das rein führt, lässt sich schwer sagen im Moment, weil es halt ein Prozess ist, der sehr sukzessiv voranschreitet.

Michael Weber-Wernz:

Herr Zeyner, jetzt waren Sie ja vor einigen Jahren, Herr Meier glaube ich auch, Sie beide auch an der Erarbeitung des Masterplans Schienenverkehr beteiligt. Sie haben dort in einer Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema Fachkräfte, Fachkräftegewinnung, Fachkräfteentwicklung beschäftigt hat in der Arbeit beteiligt. Und im Rahmen dieses Masterplan Schiene ist ja das Konzept des sogenannten Zentrums Digitalisierung Deutschlandtakt und Bildung Eisenbahn entwickelt worden.

Können Sie vielleicht mal kurz skizzieren, was es damit auf sich hat und wie sich das in die Bildungslandschaft der Eisenbahn einfügen könnte. Noch gibt es das ja nicht. Es ist ja zunächst mal ein Konzept. Ja ihre Meinung gerne dazu.

Matthias Zeyner:

Ja, bereits im Koalitionsvertrag vor vier Jahren hat sich die Politik für eine dauerhaft starke Schiene ausgesprochen, um das Ganze mal so ein bisschen einzuordnen.

Wir hatten ja damals das Zukunftsbündnis Schiene mit Arbeitgebern, Gewerkschaften, Verkehrs-, Industrieverbänden unter Federführung des Verkehrsministeriums, die da ein Masterplan Schienenverkehr erarbeitet haben, mit den Zielen, dass die Zahl der Fahrgäste bis 2030 zu verdoppeln ist und dass der Anteil des Schienengüterverkehrs auf 25 Prozent erhöht werden soll.

Und ein zentrales Thema dieses

Maßnahmenplans war in der Tat das Thema Fachkräftegewinnung mit seinen Handlungsfeldern und das ZDBE, von Ihnen erwähnt ist eines von mehreren Umsetzungs-Folgeprojekt im Bereich der beruflichen Bildung.

Also es wurde als projektgebundene Institution für den Eisenbahnsektor konzipiert und soll, glaube ich, ab Juni 2023, dann die Arbeit aufnehmen, also diese Institution Bildung, um es mal plastisch auszudrücken, dealt auf die Umsetzung des Deutschlandtakts im Hinblick auf Qualifikation und Bildung. Im Vordergrund stehen hier konzeptionelle standardisierende und kommunikative Unterstützung der Bildungseinrichtung und der Unternehmen.

Also wir haben da insgesamt acht Aktivitäten. Es geht uns darum, einheitliche Ausbildungs- und Weiterbildungsstandards zu entwickeln. Wir wollen digitale Lernmedien über das ZDBE konzipieren. Wir streben Zertifizierungen von Bildungsprodukten an. Das ZDBE soll Früherkennungssysteme beruflicher Weiterbildung entwickeln. Kompetenzmodelle sollen erstellt, fortgeschritten werden. Bildungskonzepte, Curricula sollen geschaffen werden und die verschiedenen Elemente des Systems Eisenbahn vereinen.

Ein wichtiger Punkt ist das, was der Kollege Meyer vor uns schon erwähnt hat, das flächendeckende ausrollen von ETCS ab 2025 in dem Fall. Hier haben wir einen hohen Bedarf an Ausbildern/ Ausbilderinnen, die entsprechend zu qualifizieren werden. Hier sind aus unserer Sicht Anforderungs-/ Umsetzungskonzepte zu entwickeln, fachliche didaktische Standards aufzustellen und ein letzter Punkt, den ich nennen will, ist dann auch die Kommunikation zwischen den Playern zwischen den Beteiligten, die das ZDBE koordinieren soll. Ich denke da an die Vernetzung an Events, Vorträge, Fachgespräche, Gutachten, Dialogprozesse.

Wenn man das mal so überschaut, man stellt

sich die Frage warum brauchen wir das? Wir haben uns diese Frage sehr eindeutig beantwortet. Denn klar ist, dass Digitalisierung und der Deutschlandtakt hohe Anforderungen an die Fachkräfte stellen und die Kompetenzanforderungen an jeden einzelnen eher steigen werden.

Viele der 500 Berufsprofile des Eisenbahnsektors werden ein einem gravierenden Wandel unterzogen. Die Qualifizierung wird zur großen Herausforderung für den gesamten Schienen- Verkehrsmarkt aus unserer Sicht. Ganz klar stellen wir fest, wenn wir hier nichts tun, wenn wir untätig bleiben, werden wir in der Bildungsfrage scheitern.

Michael Weber - Wernz:

Herr Meier. Wenn ich das richtig verstanden habe von Herrn Zeyner geht es insbesondere darum, bestehende Bildungseinrichtungen mit diesem ZDBE zu unterstützen. Sehen Sie denn auch die Gefahr, dass diese digitalen Anforderungen wieder auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen im Eisenbahnsektor zurollen, in den nächsten Jahren quantitativ und qualitativ so große Dimensionen annehmen, dass wir so etwas brauchen? Ein solches Zentrum der Koordination, der Unterstützung der Prognose auch? So hab ich das verstanden. Wie sehen Sie das?

Mathias Meier:

Ganz klar ist zu sagen, dass wir als GDL dieses Zentrum Digitalisierung, Deutschlandtakt, Bildung Eisenbahn stark unterstützen. Ich möchte das auch noch mal an einem Beispiel, und zwar an dem Standardbeispiel ETCS nochmal kurz erläutern.

Also in der Vergangenheit haben sich betrieblich technische Regelwerk, also die Regeln der Eisenbahn, die Durchführung des Bahnbetriebs schon verändert, ja teilweise recht stark, aber konstant. Ebenso haben sich aber auch die Form von Publikationen und Einbindung der im besagten Regeln in weiteren Regelwerken, Regelwerksgruppen oder Handbüchern, bei grundsätzlich gleichem Inhalt, aber sehr

unterschiedlich entwickelt.

Zusätzlich gibt es zum Teil große quantitative und auch qualitative Unterschiede zwischen den Bildungseinrichtungen, die sich ja nicht miteinander absprechen oder connecten. Auch mit zum Teil negativen Entwicklungen in der Gesamtqualität, die wir dort antreffen.

Dies stellt natürlich die Unternehmen und auch die damit betroffenen Beschäftigten, also unsere Mitglieder, vor große Herausforderungen, besonders eben mit Blick auf ETCS und dem Flächenstaat ab 2025. Zum Teil geht es dabei auch schon um einen einfachen Arbeitsplatzwechsel innerhalb einer Tätigkeitsebene, z. B. Lokomotivführer und natürlich um die glaubhafte Dokumentation, von deren Befähigung in jedem Unternehmen, beziehungsweise auch Unternehmensgruppen schon, weil ja jedes Unternehmen seinen eigenen Standard vor allen Dingen auch in der Bildung hat und Prüfungsgeschehen damit eingeschlossen ist.

Dies darf sich z. B. nicht negativ auf die Ausbildungsbedingungen für die gerade neu geordneten Eisenbahner - Berufe, also „Lokführer Transport und Zugverkehrssteuerung“ auswirken.

Ja. Deswegen sehen wir hier in den Unternehmen nicht nur eigene Standards, sondern übergeordnete Standards in ganz Deutschland bei ganz vielen Unternehmen. Wir halten das für ein lösbares Problem und sehen das ZDBE, ist die Kurzform, eben proaktiv als eine Lösungsmöglichkeit, als eine sehr gute Lösungsmöglichkeit.

Eben um die Migration von ETCS und der vielen Beschäftigten, Fachkräfte und Spezialisten binnen kurzer Zeit, also von Einbau bis Instandhaltung, Lokomotivführer, die Fahrdienstleiter in den Stellwerken in dieses System einzuführen. Wir sehen das Ganze auch mit einer Vereinheitlichung von Regelwerken und Bildungsmechanismen. Also wie macht man Bildung, also Digitalisierung, natürlich auch Simulation, einheitliche Regelwerke, digitale Lernmedien und so weiter.

Wir sehen da eine Steigerung der Gesamtqualität durch gute Bildung und eine gute Nutzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Denn nicht jedes Unternehmen wird den gesamten Bildungssektor für alles rundum ETCS bespielen können. Du musst dennoch daran teilnehmen und seine Beschäftigten für teil. Dies kann man natürlich in einem Verbund besonders gut oder aus oft sagt man auch optimal nutzen.

Und wenn das ZDBE dort als gemeinsame Einrichtung dieses Eisenbahnsystems das unterstützen kann, wäre das sehr, sehr gut. Es ist heute nicht der Standard. Davon profitieren natürlich die Verkehrsunternehmen, die Beschäftigten und das ist die zentrale Bewältigung der Zukunftsaufgabe.

Die Zukunftsaufgabe wird mit Bildung nicht mit Technik allein zu bewältigen sein. Und damit wird auch der Deutschlandtakt als der große gesellschaftliche Wunsch im Schienenverkehr auch abgesichert.

Es ist eine Investition, die sich lohnt, weil dann auch kleinere und mittlere Unternehmen sich einbringen können. In diesen Gesamtprozess und gute Beschäftigungsbedingungen, so sagt es der Blick in die Vergangenheit, wurde immer durch gute Bildung unterstützt. Ohne Bildung wird das nichts.

Michael Weber - Wernz:

Das ist ja fast ein gutes Schlusswort. Aber ich lasse sie noch nicht raus aus diesem Bildungsdialog. Wir haben noch zwei, drei Minütchen und will ich einfach mal die Gelegenheit nutzen, Herr Meier und Herr Zeyner, Sie mal mit der Frage zu konfrontieren: Wie kommt das eigentlich, dass die zwei konkurrierenden Gewerkschaften im Eisenbahnsektor, was die Interessenvertretung der Beschäftigten angeht, aber hier Bereich der beruflichen Bildung, so ist das zumindest meine Wahrnehmung und jetzt auch im Rahmen dieses Gespräches, keine Konkurrenten sind. Also wie kommt das?

Man merkt das ja.

Also dass sie auch in der Zusammenarbeit mit vielen Dingen, sei es nun Masterplan Schienenverkehr oder Entwicklung von Berufsbildern, Neuordnung von

Berufsbildern sehr schnell zu, ja aus meiner Sicht, auch sehr guten Lösungen kommen. Herr Meier, wie schätzen Sie das ein? Was macht Bildung mit ihren beiden Gewerkschaften.

Mathias Meier:

Ja, ganz konkret zum gerade erst beendet Neuordnungsverfahren der Eisenbahn-Berufe, trotz aller Unterschiede und Konkurrenz haben GDL und EVG mit ihren Sachverständigen, da sind ja unsere Kollegen dahinter, eben schnell zu einem guten und vertrauensvollen Arbeitsklima gefunden. Das ist eine Tatsache.

Der erforderliche Konsens war teilweise mit der Arbeitgeberseite schwieriger zu erreichen, konnte so im Sinne der zukünftigen Auszubildenden erfolgreich umgesetzt werden, also für alle unsere Mitglieder. Tatsache ist auch, dass sie unterschiedliche Menschen, ein Lernprozess, Vertrauen aufgebaut haben. Vertrauen bedeutet etwas. Wir sind ja in den Betrieben auch Kollegen. Wir kennen uns zum Teil auch schon länger. Es ist aber auch gut möglich, dass möchte ich auch dazu noch sagen, dass die Konstellation Matthias Meier für die GDL, Matthias Zeyner für die EVG und natürlich nicht zu vergessen, der Thomas Giesler vom DGB für diesen Prozess auch entscheidend waren. Also eine persönliche Komponente durchaus haben. Unser gutes, positives und vertrauensvolles Verhältnis haben der Neuordnung gut getan. Und das ist natürlich auch bei den Bildungsfragen, die alle im Konsens gelöst werden müssen, ganz, ganz entscheidend. Ich denke mal, das Ergebnis auf dieser Basis kann sich sehen lassen. Und so kann es auch weitergehen.

Michael Weber-Wernz:

Herr Zeyner, sehen Sie das ähnlich?

Matthias Zeyner:

Ja, ich schätze es sehr ähnlich ein. Ich finde, Bildungspolitik wird grundsätzlich konsensorientiert, also einvernehmlich geführt. Da wird niemand überstimmt. Siehe jetzt die laufenden Neuordnungsverfahren, wo das sehr

kooperativ verlief. Rivalität, Konkurrenz in der Berufsbildung würde letztendlich auf dem Rücken der jungen Menschen geschehen oder ausgetragen und ihnen schaden. Das ist ganz klar. Die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben verrichten unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit die gleiche Tätigkeit. Das sollten wir uns in einem so wichtigen Themenfeld immer vor Augen halten.

Michael Weber-Wernz:

Ja, vielen Dank. In der Kürze liegt die Würze. Das heißt für mich jetzt, könnte ich mir fast vorstellen, mehr Konsens, mehr Kooperation bedeutet als Voraussetzung mehr Bildung. Damit Sie mehr auch im Bildungsbereich kooperieren können.

Das finde ich ein gutes, ja, eine gute Quintessenz, vielleicht auch aus diesem Bildungsdialog. Herr Zeyner, Herr Meier. Ich darf mich jetzt bei Ihnen bedanken. Er war ein sehr interessantes Gespräch. Ein bisschen Einblick auch bekommen haben wir in die ganzen Herausforderungen, die im Eisenbahnsektor bildungsseitig bestehen. Ich wünsche Ihnen für Ihre künftiger Bildungsarbeit sehr viel Erfolg.

Ihnen meine Hörerinnen und Hörer wünsche ich auch einen schönen Tag, hoffe, Sie haben eine ganze Menge mitnehmen können und freuen Sie sich auf den dritten Bildungsdialog. Auf Wiederhören!

Outro:

Bei Fragen und Anmerkungen sind wir unter Podcast@vdv-akademie.de erreichbar.