

Antrag

des Abg. Hans-Peter Storz u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Verkehr

Fahrermangel im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. welcher Fahrermangel ihr beim privaten Busgewerbe in Baden-Württemberg bekannt ist;
2. welcher Fahrermangel ihr bei kommunalen Verkehrsbetrieben in Baden-Württemberg bekannt ist;
3. welcher Mangel an Lokführern im Schienenpersonennahverkehr in Baden-Württemberg besteht;
4. inwiefern sie der Einschätzung der Gewerkschaft Verdi zustimmt, dass nur gute Arbeitsbedingungen den Beruf des Busfahrers und Lokführers attraktiv machen;
5. was sie konkret unternimmt, um die Arbeitsbedingungen im ÖPNV attraktiv zu gestalten;
6. inwiefern sie davon ausgeht, dass das private Busgewerbe, kommunale Unternehmen und Eisenbahnverkehrsunternehmen genügend Personal finden können, um die ehrgeizigen Ziele der Landesregierung für eine Mobilitätsgarantie mit vielen Mehrverkehren tatsächlich auch umsetzen zu können;

7. wie die Finanzierung dieser Mehrverkehre sichergestellt werden soll, angesichts der Tatsache, dass das Land nur einen geringen Teil der Verkehre selber bestellen kann.

26.7.2021

Storz, Hoffmann, Röderer, Fink, Binder SPD

Begründung

Der eklatante Fahrermangel im ÖPNV bei Bussen und Bahnen könnte die Ziele der Landesregierung für eine Mobilitätsgarantie ins Wanken bringen. Der Antrag soll beleuchten, welche Strategien sie hat, um dieses Problem anzugehen und welche finanziellen Mittel sie selbst bereit dafür in die Hand zu nehmen ist, um ihre ambitionierten Ziele zu erreichen.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 16. August 2021 Nr. VM3-0141.5-4/71/2 nimmt das Ministerium für Verkehr zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. *welcher Fahrermangel ihr beim privaten Busgewerbe in Baden-Württemberg bekannt ist;*

Laut Aussage des hierzu befragten Verbandes Baden-Württembergischer Omnibusunternehmer (WBO) besteht aktuell kein Fahrermangel, da die üblicherweise im Reisebusverkehr gebundenen Personalkapazitäten aufgrund von pandemiebedingten Einschränkungen in weiten Teilen nun für den Linienverkehr zur Verfügung stehen. Der Verband geht jedoch davon aus, dass bei einer Rückkehr der Nachfrage im Reisebusbereich auf das Niveau vor der Pandemie das Thema Fahrermangel vor allem im Linienverkehr wieder zu einem Problem werden kann.

2. *welcher Fahrermangel ihr bei kommunalen Verkehrsbetrieben in Baden-Württemberg bekannt ist;*

Laut Aussage des hierzu befragten Verbandes deutscher Verkehrsunternehmen (VDV-BW) ist die Besetzung von Stellen im Fahrdienst Tram aktuell noch ohne größere Probleme möglich – perspektivisch könne dies aber schwieriger werden. Zwar gäbe es viele Bewerbungen, aber ein nicht geringer Anteil scheidet im Laufe des Ausbildungsprozesses aus. Im Busbereich wird der Bewerbermarkt als umkämpfter gesehen.

3. welcher Mangel an Lokführern im Schienenpersonennahverkehr in Baden-Württemberg besteht;

Eine genaue Quantifizierung ist nicht möglich. Eine Unterdeckung des Personalbedarfs gibt es aktuell bei einem Eisenbahnverkehrsunternehmen im Bodensee-Raum bei ein oder zwei Einsatzstellen. Bei vielen Eisenbahnverkehrsunternehmen kann der Personalbedarf nur durch Einschaltung von Personaldienstleistern gedeckt werden.

Der Mangel dürfte sich zum einen durch geplante Leistungsausweitungen, zum anderen durch bereits vereinbarte oder zu erwartende Tarifabschlüsse weiter erhöhen. In den letzten Jahren wurden z. T. stufenweise Verringerungen der regelmäßigen Wochenarbeitszeiten vereinbart oder Wahlmodelle eingeführt, bei denen das Fahrpersonal zwischen Gehaltszuwachs und mehr Freizeit wählen konnten. Die Fahrpersonale haben sich wesentlich stärker für mehr Urlaubstage entschieden. Auch dadurch steigt der Personalbedarf spürbar. Insbesondere bei DB Regio ist z. T. eine ungünstige Altersverteilung zu beobachten; hier wurde in den 1990er-Jahren wenig ausgebildet, da ausgebildete Lokführerinnen und Lokführer der früheren Deutschen Reichsbahn in erheblicher Zahl frei wurden. Hier sind in den kommenden Jahren (wie auch bei DB Netz) in erheblichem Umfang altersbedingte Abgänge zu erwarten.

4. inwiefern sie der Einschätzung der Gewerkschaft Verdi zustimmt, dass nur gute Arbeitsbedingungen den Beruf des Busfahrers und Lokführers attraktiv machen;

Die Landesregierung teilt die Einschätzung, dass gute Arbeitsbedingungen hilfreich für die Steigerung der Attraktivität des Berufs der Busfahrerin oder des Busfahrers und der Lokführerin und des Lokführers sind, sieht aufgrund der Komplexität des Themas von pauschalen Aussagen ab. Das vergangene Jahr, in dem viele Arbeitsplätze etwa in der Automobil- oder Dienstleistungsbranche weggefallen sind, ließ parallel einen Rückgang des Fachkräftemangels auf dem Fahrermarkt beobachten. Zumindest die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt spielt in jedem Falle auch eine Rolle.

Auf einem Arbeitsmarkt, auf dem das Berufsbild der Fahrerin oder des Fahrers in direkter Konkurrenz zu gleichwertigen Alternativen steht, spielen gute Arbeitsbedingungen allerdings eine wichtige Rolle für die Personalgewinnung und -bindung. Dies betrifft sowohl den monetären Stundenlohn als auch die Rahmenbedingungen. Die verschiedenen Tarifverträge sind hier ein zentraler Baustein. Unternehmensindividuell gibt es weitere Bausteine zur Attraktivitätssteigerung: Zu nennen sind moderne Arbeitsplätze und Dienstkleidung, Gesundheitsangebote, Wunschdienstplan, zusätzliche Altersversorgung, Berücksichtigung demografischer Aspekte (zusätzliche freie Tage, Fitness-Zuschuss) sowie Befragungen zur kontinuierlichen Verbesserung.

Bezüglich der Einhaltung von Tarifverträgen leistet das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz als Grundlage aller öffentlichen Aufträge in Baden-Württemberg einen wesentlichen Beitrag. In Baden-Württemberg gilt der WBO-Tarifvertrag als repräsentativ, der den höchsten Tariflohn des privaten Omnibusgewerbes in der Bundesrepublik sowie diverse Zulagen garantiert. Sein Manteltarif wird aktuell mit der Gewerkschaft Verdi neu ausverhandelt, im Zentrum stehen die Durchzahlung von längeren Fahrtpausen bzw. geteilten Diensten, die durch die Umlaufplanung entstehen.

Angesichts der oben angesprochenen Vielfalt von Faktoren, die die Attraktivität des Berufsbildes der Fahrerin oder des Fahrers ausmachen, nennen die Verbände eine Reihe von weiteren Punkten. So ist das Berufsbild der Fahrerin oder des Fahrers fast immer mit Früh-, Spät- und Wochenendschichten verbunden, was es im Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen unattraktiver macht. Außerdem wird angeführt, dass der Erwerb des Busführerscheins inzwischen mit hohen Kosten verbunden ist, was einen schnellen Wechsel von Menschen aus anderen Bereichen erschwert.

5. was sie konkret unternimmt, um die Arbeitsbedingungen im ÖPNV attraktiv zu gestalten;

Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen im ÖPNV liegt bei den Tarifparteien. Die Landesregierung respektiert die Tarifhoheit der Tarifparteien. Die Landesregierung hat den Anspruch, durch flankierende Maßnahmen die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Konkretes Beispiel hierfür ist das Landestarifreue- und Mindestlohngesetz, welches vorschreibt, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die mindestens Tariflohn zahlen.

Das Verkehrsministerium unternimmt darüber hinaus besondere Anstrengungen, um die Situation im Verkehrssektor zu verbessern. Im Rahmen des Bündnisses für den Mittelstand sollen die kommunalen Aufgabenträger noch stärker für die Einhaltung von Tarifverträgen sensibilisiert werden und mit dem vom Land zur Nutzung empfohlenen BW-Index soll dafür gesorgt werden, dass zwischen den Tarifpartnern ausgehandelte Verbesserungen für die Beschäftigten auch fair in die Kosten der Öffentlichen Dienstleistungsaufträge eingepreist werden. Dies macht deutlich, dass für den Busbereich weniger dem Land als vielmehr den kommunalen Aufgabenträgern als Bestellern eine überaus wichtige Rolle bei der Setzung von Rahmenbedingungen für gute Arbeit zukommt. Sie können in ihren Ausschreibungsunterlagen etwa Sozialstandards, die Durchzahlung von Fahrtpausen und die Eingruppierung eines Teils des Fahrpersonals in höheren Entlohnungsgruppen zur Vergabevoraussetzung oder zum Vergabekriterium machen.

Die Verpflichtung zur regelmäßigen Ausbildung von Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführern ist Bestandteil der verkehrsvertraglichen Regelungen zwischen dem Land und den Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU). Bei länger laufenden Verträgen ist neben einer reinen Funktionsausbildung auch die dreijährige Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen vorgeschrieben. Darüber hinaus hat das Land zusammen mit den Eisenbahnverkehrsunternehmen sowie der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit 2019 ein Modellprojekt „Qualifizierung Geflüchteter zu Triebfahrzeugführern“ ins Leben gerufen, um dem Mangel an Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführern entgegenzuwirken. Das Land unterstützt Eisenbahnverkehrsunternehmen bei den Kosten für die Qualifizierung Geflüchteter. Im Rahmen dieser Funktionsausbildung konnten bereits im letzten Jahr einige Triebfahrzeugführer ausgebildet werden und ihren Dienst bei den EVU antreten. Derzeit läuft der zweite Qualifikationskurs.

Seit Mitte 2021 können EVU auf einen Landespool aus zentral koordinierten Lokführerinnen und Lokführern zurückgreifen, um Engpässe (z. B. während saisonaler Bedarfsspitzen) bei ihrem Personal vorübergehend zu beheben. In diesem Jahr werden zunächst 30 Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer zur Verfügung stehen, im nächsten Jahr soll der Pool insgesamt 50 Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer umfassen. Entsprechende Qualifikationskurse sind angelaufen.

Weiterhin wird das Berufsbild der Triebfahrzeugführerin und des Triebfahrzeugführers im Rahmen der *bwegt*-Kampagne behandelt und vor allem über digitale Formate an die relevanten Zielgruppen adressiert und die Tätigkeit ausführlich erklärt. Das Land unterstützt die EVU damit unternehmensübergreifend bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

6. inwiefern sie davon ausgeht, dass das private Busgewerbe, kommunale Unternehmen und Eisenbahnverkehrsunternehmen genügend Personal finden können, um die ehrgeizigen Ziele der Landesregierung für eine Mobilitätsgarantie mit vielen Mehrverkehren tatsächlich auch umsetzen zu können;

Zusätzliche Fahrgäste führen nicht zwingend zu einem proportionalen Mehrbedarf an Personal. Mit längeren Zügen, effizienteren Umläufen und modernen Fahrzeugen können Kapazitäten, dichtere Taktfrequenzen und die Produktivität gesteigert werden. Trotzdem werden zum Erreichen der politischen Zielstellungen, wie die Mobilitätsgarantie oder die Verdoppelung der Fahrgastzahlen, mit Sicherheit zusätzliche Fachkräfte in der Verkehrsbranche benötigt. Es ist davon

auszugehen, dass im Zuge der Transformation der Automobilbranche insbesondere aus dem Bereich der Zulieferindustrie oder bei künftigen Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern technikaffine Interessenten und Interessentinnen für den öffentlichen Verkehr gewonnen werden können.

Neben den in Frage 5 dargestellten Maßnahmen des Landes unternehmen die EVU-eigene Maßnahmen, mehr Menschen für den Beruf als Triebfahrzeugführerin und Triebfahrzeugführer zu begeistern. Die Deutsche Bahn wirbt beispielsweise um Quer- bzw. Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger mit bereits abgeschlossener gewerblich-technischer Ausbildung und stellt eine Umschulung zur Triebfahrzeugführerin und zum Triebfahrzeugführer in einem Zeitraum von sechs bis 18 Monaten in Aussicht. Andere EVU werben um Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einem mittleren Schulabschluss für entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen.

Die hierzu befragten Verbände sehen die Zielstellung als ambitioniert an und schildern verschiedene Wege, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Neben der Etablierung einer Arbeitgebermarke, offensiver Fahrzeugbeklebung, Job-Speed-Dating, der Ansprache neuer Bewerbergruppen oder gezieltes Werben um Absolventinnen und Absolventen gehört dazu auch weiterhin die Rekrutierung von Fahrpersonal aus dem europäischen Ausland.

Die Beteiligten sind bestrebt, mit diesen und weiteren Maßnahmen den zukünftigen Bedarf an Fachkräften im Verkehrssektor zu decken und die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Aus Sicht des Landes wurde der richtige Weg bereits eingeschlagen, welcher jetzt aber konsequent weiterverfolgt werden muss.

7. wie die Finanzierung dieser Mehrverkehre sichergestellt werden soll, angesichts der Tatsache, dass das Land nur einen geringen Teil der Verkehre selber bestellen kann.

Das Land unterstützt die kommunalen Aufgabenträger bei der Bestellung von PBefG-Verkehre schon heute in hohem Umfang. Aktuell erhöht sie die Mittel nach § 15 ÖPNVG jährlich um 16 Mio. Euro, bis sie eine Höhe von 250 Mio. Euro erreicht haben. Darüber hinaus sieht der Koalitionsvertrag vor, das Kommunalabgabengesetz zu ändern, um den Kommunen die Einführung eines Mobilitätspasses zu ermöglichen, wodurch eine weitere Finanzierungsquelle erschlossen wird. Hier sind auch die kommunalen Aufgabenträger in der Pflicht und eine gestaltende Kraft. Dem Klimawandel kann nur dann in der gebotenen Eile begegnet werden, wenn alle Akteure ihre Anstrengungen in diese Richtung intensivieren.

In Vertretung

Frieß

Ministerialdirektor