

Antrag

des Abg. Thomas Dörflinger u. a. CDU

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Verkehr

Umsetzung der Mobilitätsgarantie – notwendiges Personal im Schienenpersonennahverkehr und Busverkehr

Antrag

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

1. wie sich die Zahl der im baden-württembergischen Schienenpersonennahverkehr tätigen Personen in den Jahren seit 2016 entwickelt hat (getrennt nach Triebfahrzeugführern, Zugbegleitern und sonstigem Personal);
2. wie sich die Zahl der im baden-württembergischen Linienbusverkehr tätigen Personen in den Jahren seit 2016 entwickelt hat (getrennt nach Busfahrern und sonstigem Personal);
3. wie sie die Entwicklung des im Schienenpersonennahverkehr und Busverkehr verfügbaren Personals in den kommenden Jahren einschätzt;
4. ob aus ihrer Sicht die Bedienung der Bestandsverkehre in den kommenden Jahren gesichert ist;
5. wie viel Personal für die Umsetzung der ersten Stufe einer Mobilitätsgarantie im ÖPNV benötigt wird;
6. wie viel Personal für die Umsetzung der zweiten Stufe einer Mobilitätsgarantie im ÖPNV benötigt wird;
7. ob aus ihrer Sicht dieses notwendige Personal für die Umsetzung einer Mobilitätsgarantie im ÖPNV rechtzeitig zur Verfügung stehen wird;
8. welche Maßnahmen sie ergreift, um sicherzustellen, dass das für die Sicherung der Bestandsverkehre und für die Umsetzung der Mobilitätsgarantie benötigte Personal zur Verfügung stehen wird;

9. ob sie bereit ist, sich für eine Verkürzung der Fahrausbildung für den Erwerb der Fahrerlaubnisklasse D einzusetzen, unter anderem, indem die Anzahl der mindestens zu absolvierenden Pflichtstunden reduziert wird;
10. ob sie bereit ist, sich beim Bund im Rahmen der geplanten Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes dafür einzusetzen, dass Menschen mit entsprechenden Vorkenntnissen gezielter angesprochen werden können;
11. ob sie bereit ist, sich beim Bund dafür einzusetzen, dass ausländische Führerscheine leichter und schneller in Deutschland anerkannt werden, ohne eine erneute Theorie- und Praxisprüfung ablegen zu müssen.

15.2.2023

Dörflinger, Bückner, Hartmann-Müller,
Mayr, Dr. Pfau-Weller, Schuler CDU

Begründung

Die grün-schwarze Koalition hat sich zum Ziel gesetzt, den ÖPNV-Ausbau weiter voranzutreiben. Ein wesentlicher Beitrag dazu ist die geplante Mobilitätsgarantie im ÖPNV. Sie soll durch ein verlässliches Angebot mit geeigneten Parametern wie Angebots- und Taktzeiten von fünf bis 24 Uhr den ÖPNV aufwerten und damit den Umstieg auf Bus und Bahn erleichtern. Als Mindestanforderung sollen alle Orte zu den gängigen Verkehrszeiten im Ballungsraum mindestens alle 15 Minuten und im ländlichen Raum alle 30 Minuten angebunden sein. Daraus resultierende Kapazitätsfragen in den Großstädten sollen berücksichtigt werden. Bis 2026 sollen die Mindestanforderungen in der Hauptverkehrszeit umgesetzt sein. Dazu muss das Verkehrsangebot konsequent und verlässlich ausgebaut werden. Anreize für einen Umstieg auf den ÖPNV schaffen wir durch einen dichten Takt, moderne Fahrzeuge und vor allem Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit. Dies erreichen wir in erster Linie durch attraktive und faire Arbeitsbedingungen für zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese Arbeitsbedingungen und in ihrer Folge die Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit sowie die gewünschte dichte Taktung sind durch einen eklatanten Personal-mangel gefährdet. Dieser betrifft – wie in zahlreichen anderen Branchen auch – viele Berufe bei den Verkehrsunternehmen, wie etwa Prüf-/Begleitpersonal, Personal für Werkstätten, IT, kaufmännische Profile oder Verkehrsplaner. In besonderer Weise betrifft der Mangel jedoch das Fahrpersonal. Schon jetzt haben 80 Prozent der Busunternehmen nicht genügend Fahrer, um alle Kundenanfragen bedienen zu können und 29,9 Prozent haben Schwierigkeiten, ihre vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Zukünftig verschärft der demografische Wandel das Problem weiter.

Die Zahlen zeigen, dass schon heute der Fahrer-mangel den Betrieb der Verkehrsunternehmen beeinträchtigt und der demografische Wandel das Problem des Fahrer-mangels ohne effektive Gegenmaßnahmen weiter verschärfen wird. Damit sind nicht nur die Ausbauziele im ÖPNV gefährdet, sondern auch die Bestandsverkehre. Die ambitionierten Klimaschutzziele lassen sich so nur schwerlich erreichen.

Der Antrag soll erfragen, wie die Landesregierung die Entwicklung der Personal-situation einschätzt und welche Gegenmaßnahmen sie ergreifen wird.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 3. April 2023 Nr. VM3-0141-12/23/4 nimmt das Ministerium für Verkehr im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus zu dem Antrag wie folgt Stellung:

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

1. wie sich die Zahl der im baden-württembergischen Schienenpersonennahverkehr tätigen Personen in den Jahren seit 2016 entwickelt hat (getrennt nach Triebfahrzeugführern, Zugbegleitern und sonstigem Personal);

Diese Zahlen liegen dem Ministerium für Verkehr nicht vor. Da sich die vom Land bestellten Zugkilometer seit 2016 um ca. 25 Prozent erhöht haben, ist von einem signifikanten Personalaufwuchs auszugehen.

2. wie sich die Zahl der im baden-württembergischen Linienbusverkehr tätigen Personen in den Jahren seit 2016 entwickelt hat (getrennt nach Busfahrern und sonstigem Personal);

Der Landesregierung liegen keine konkreten Zahlen zur Personalsituation bzw. zum Personalbestand der zahlreichen Busunternehmen in Baden-Württemberg vor.

3. wie sie die Entwicklung des im Schienenpersonennahverkehr und Busverkehr verfügbaren Personals in den kommenden Jahren einschätzt;

Der Fachkräftemangel schlägt sich bereits seit Jahren in der Schienenpersonennahverkehr-Branche (SPNV-Branche) nieder. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) berichten von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung insbesondere von Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführern sowie beim Werkstattpersonal.

Die Busunternehmen, wie auch zahlreiche andere Branchen, werden in den kommenden Jahren zunehmend vom allgemein wachsenden Fachkräftemangel betroffen sein. Der Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen (bdo) führte zuletzt an, dass deutschlandweit rund 7 700 Busfahrerinnen und Busfahrer fehlen würden. Über die Hälfte des bestehenden Fahrpersonals sei demnach älter als 50 Jahre (Stand 2018). Altersbedingt könnten daher immer mehr Fahrerinnen und Fahrer wegfallen, ohne dass genügend Nachwuchskräfte nachrücken. Diese Zahl soll laut Prognosen bis 2030 auf 87 000 steigen. Hierin eingerechnet ist auch der zusätzliche Personalbedarf, der für den angestrebten ÖPNV-Ausbau erforderlich sein dürfte. Eine mögliche weitere Zusatzbelastung der Busunternehmen durch die Zunahme von baustellenbedingten Schienenersatzverkehren ist allerdings noch nicht berücksichtigt.

4. ob aus ihrer Sicht die Bedienung der Bestandsverkehre in den kommenden Jahren gesichert ist;

Personalengpässe beim SPNV und ÖPNV, die zu Einschränkungen in der Bedienung der Fahrpläne führen, können zum jetzigen Zeitpunkt für die Zukunft nicht ausgeschlossen werden.

5. *wie viel Personal für die Umsetzung der ersten Stufe einer Mobilitätsgarantie im ÖPNV benötigt wird;*
6. *wie viel Personal für die Umsetzung der zweiten Stufe einer Mobilitätsgarantie im ÖPNV benötigt wird;*
7. *ob aus ihrer Sicht dieses notwendige Personal für die Umsetzung einer Mobilitätsgarantie im ÖPNV rechtzeitig zur Verfügung stehen wird;*

Die Fragen 5 bis 7 werden aufgrund ihres sachlichen Zusammenhangs zusammen beantwortet.

Es liegen keine Erkenntnisse darüber vor, wie viel Personal zusätzlich für die Erfüllung einer Mobilitätsgarantie benötigt wird. Es wird in diesem Zusammenhang u. a. auf die Stellungnahme zu Ziffer 2 verwiesen, wonach ein Mehrbedarf nicht ableitbar ist. Für die Bestimmungen der Kosten einer Mobilitätsgarantie im ÖPNV wurden repräsentative Personalkostensätze je Fahrplankilometer angenommen, die bislang nicht in einen quantifizierten Personalmehrbedarf umgerechnet werden konnten.

8. *welche Maßnahmen sie ergreift, um sicherzustellen, dass das für die Sicherung der Bestandsverkehre und für die Umsetzung der Mobilitätsgarantie benötigte Personal zur Verfügung stehen wird;*

In den Verkehrsverträgen des Landes über den SPNV sind jährliche Ausbildungsquoten vorgesehen, damit die Vertragspartner während der Vertragslaufzeit kontinuierlich in Ausbildung investieren. In den letzten Jahren wurde unter der Marke *bwegt* eine Fahrgewinnungskampagne durchgeführt, um Interessierte für die Ausbildung/Weiterbildung als Triebwagenführerin bzw. Triebwagenführer, Fahrgastbetreuerin bzw. Fahrgastbetreuer und Werkstattmitarbeiterin bzw. Werkstattmitarbeiter zu gewinnen. Weitere Kampagnen dieser Art sind in Planung.

Über das vom Ministerium für Verkehr initiierte und geförderte Projekt „Geflüchtete zu Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer“ konnten bislang ca. 30 Personen mit Migrationshintergrund zu Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer qualifiziert werden. Das Projekt dient auch dazu, die Eisenbahnverkehrsunternehmen auf diese Bewerbergruppe aufmerksam zu machen und das Berufsbild umgekehrt bei Geflüchteten bekannter zu machen. Die Wirkung des Projekts ist also größer als die reine Zahl an Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer.

Die Personalgewinnung im Busbereich ist zunächst eine originäre Aufgabe der privaten und öffentlichen Verkehrsunternehmen. Dies erfordert insbesondere auch attraktive Arbeitsbedingungen wie z. B. angemessene Löhne und Gehälter. Für die aktive Akquise potenzieller Busfahrerinnen und Busfahrer haben der bdo und seine Landesverbände eine Fahrgewinnungskampagne (www.diebusunternehmen.de) ins Leben gerufen. Um dauerhaft einen funktionierenden Wettbewerb sowie eine vielfältige Unternehmenslandschaft sicherzustellen, haben der Landkreistag Baden-Württemberg, der Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmer, der Städtetag Baden-Württemberg und das Ministerium für Verkehr im November 2020 das Bündnis für den Mittelstand ins Leben gerufen. Kern des Bündnisses sind klare Rahmenbedingungen für die Ausschreibung von Verkehrsleistungen. Es soll im Vorhinein klarer werden, welche Leistungen den kommunalen Trägern wichtig sind. Außerdem soll sich die Vergabeentscheidung in Zukunft neben dem Preis auch verstärkt an Qualitäts- und sozialen Kriterien orientieren. So kann sichergestellt werden, dass künftig Situationen vermieden werden, bei denen Unternehmen mit Dumpinglöhnen den Zuschlag erhalten und Unternehmen, welche großen Wert auf eine faire und angemessene Bezahlung legen, verdrängen.

Neben dem Ziel einer „mittelstandsfreundlicheren Gestaltung der Markt- und Ausschreibungsstrukturen“ möchte das Bündnis darauf hinwirken, dass ein hohes Qualitätsniveau sowie die Anwendung von Tarifreue und Sozialstandards im ÖPNV sichergestellt werden.

9. ob sie bereit ist, sich für eine Verkürzung der Fahrausbildung für den Erwerb der Fahrerlaubnisklasse D einzusetzen, unter anderem, indem die Anzahl der mindestens zu absolvierenden Pflichtstunden reduziert wird;

Die Landesregierung ist sich des Fachkräftemangels im öffentlichen Verkehr bewusst. Gleichzeitig werden in der Bundesrepublik hohe Anforderungen an die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten gesetzt, welche in einer gründlichen Ausbildung der Busfahrerinnen und Busfahrer münden. Der Bus ist und muss ein sicheres Verkehrsmittel bleiben, was auch in dieser guten Ausbildung und dem Engagement in den Busunternehmen begründet ist.

Um dem Mangel an qualifizierten Fachkräften zu begegnen, prüft die Landesregierung auch Wege, wie sich Baden-Württemberg einbringen kann, um z. B. den Zugang zur Fahrerlaubnisklasse D zu erleichtern. Dabei muss gleichzeitig auch immer eine hohe Verkehrssicherheit – welche auch ein Ziel der gesamten Busbranche ist – sichergestellt werden. Vor diesem Hintergrund will sich die Landesregierung gegenüber der EU- bzw. Bundesebenen für Lösungen stark machen, welche dem Fachkräftemangel in der Busbranche entgegenwirken. Ein Aspekt ist dabei, die Fahrausbildung insgesamt zukunftsfähig und an den nötigen Stellen verschlankt aufzustellen.

10. ob sie bereit ist, sich beim Bund im Rahmen der geplanten Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes dafür einzusetzen, dass Menschen mit entsprechenden Vorkenntnissen gezielter angesprochen werden können;

Das gezielte Ansprechen und Gewinnen von Fachkräften aus Drittstaaten ist schon bislang auf der Grundlage des im Jahr 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes möglich. Dies ist in erster Linie eine Aufgabe der Arbeitgeber. Hauptakteur von staatlicher Seite bei der Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden ist die Bundesagentur für Arbeit (BA). Um systematische Anwerbeaktivitäten zu unterstützen, wurde im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes für die BA das Instrument der bilateralen Absprachen (Vermittlungsabsprachen) geschaffen. Die BA unterstützt im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages die Bekämpfung des Fachkräftemangels auch durch vielfältige internationale Rekrutierungs- und Vermittlungsaktivitäten in geeigneten EU- und Drittstaaten. Ansprechpartner für Unternehmen ist der Arbeitgeber-Service der jeweiligen regionalen Agentur für Arbeit.

Information und Beratung sowohl für Arbeitgeber wie auch für internationale Fachkräfte bieten zudem die vom Land geförderten Welcome Center (WCC). Diese informieren und beraten vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei, wie sie Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen und in ihren Betrieb integrieren können. Gleichzeitig sind die WCC für internationale Fachkräfte und ihre Familien einschließlich der internationalen Studentinnen und Studenten an den Hochschulen des Landes eine wichtige Anlaufstelle. Die Erst- und Lotsenberatung der WCC umfasst Themen wie Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen, Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt und seine Unternehmen, Arbeitsplatzsuche und Bewerbung, Anerkennung beruflicher Qualifikationen sowie Deutschkurse. Die konkrete Personalvermittlung gehört jedoch ausdrücklich nicht zu den Aufgaben der WCC.

Darüber hinaus finanziert das Land Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Diese spielen im Gesamtgefüge der Fachkräftegewinnung und der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eine außerordentlich wichtige Rolle, vor allem bei der Vorbereitung und Begleitung in den Anerkennungsverfahren.

Der im Kabinett der Bundesregierung am 29. März 2023 beschlossene Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sowie der verabschiedete Verordnungsentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sehen zusätzliche Zugangswege für Fach- und Arbeitskräfte aus Drittstaaten vor. Eine wesentliche Neuerung der Entwürfe ist es, Personen mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung in nicht-reglementierten Berufen einen Zugang zum

deutschen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Darüber hinaus beinhalten die Entwürfe Regelungen für eine Chancenkarte mit Punktesystem, die einen Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland ermöglicht. Vorgesehen ist außerdem die Kontingenterhöhung für die Zuwanderung nach der Westbalkan-Regelung von 25 000 auf 50 000 Arbeitskräfte pro Jahr.

11. ob sie bereit ist, sich beim Bund dafür einzusetzen, dass ausländische Führerscheine leichter und schneller in Deutschland anerkannt werden, ohne eine erneute Theorie- und Praxisprüfung ablegen zu müssen.

Eine erleichterte Umschreibung einer Fahrerlaubnis aus einem Drittstaat setzt voraus, dass zwischen Deutschland und diesem Drittstaat eine Vereinbarung über die gegenseitige Anerkennung der Fahrerlaubnis besteht. Grundlage für ein entsprechendes Abkommen ist im Regelfall der Wunsch des Drittstaates nach einer erleichterten Umschreibung der Fahrerlaubnis in Deutschland. Der Bund, im Regelfall das Bundesministerium für Digitales und Verkehr, klärt dann mit dem Drittstaat ab, auf welche Art und Weise die Fahrerlaubnis im Drittstaat erworben wird, wie die dortigen Verkehrsverhältnisse sind, wie es um die Verkehrssicherheit bestellt ist und ob der Verdacht besteht, dass Fahrerlaubnisse illegal erteilt werden. Die detaillierte Prüfung und Einholung der Informationen dient der Wahrung der Verkehrssicherheit. Erleichterungen bei der Umschreibung von ausländischen Fahrerlaubnissen dürfen nicht zulasten der Verkehrssicherheit gehen. Die Landesregierung kann sich nicht allgemein für erleichterte Umschreibungen von Fahrerlaubnissen einsetzen. Die Prüfung, ob Fahrerlaubnisse aus einem bestimmten Staat erleichtert anerkannt werden können, muss trotz Fachkräftemangel sorgfältig und bezogen auf den jeweiligen Drittstaat erfolgen.

Hermann
Minister für Verkehr