

Fachkräftemangel gegensteuern – Öffentlichen Nahverkehr stärken

Das Ziel ist klar, wir wollen – gerade auch aus Klimaschutzgründen – den ÖPNV-Ausbau weiter vorantreiben und die Fahrgastzahlen in allen öffentlichen Verkehrsmitteln im Vergleich zum Jahr 2010 verdoppeln. 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.

Fahrpersonalmangel

Diese Arbeitsbedingungen und in seiner Folge die Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit sowie die gewünschte dichte Taktung sind durch einen eklatanten Personalmangel 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. Laut einer Umfrage des Bundesverbandes Deutscher Omnibusunternehmen (bdo) e.V. unter seinen Mitgliedsunternehmen im September 2022 besteht bei 93,5 Prozent der deutschen Busunternehmen ein akuter Fahrpersonalmangel und über 95 Prozent der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass sich das Problem zukünftig weiter verschärfen wird. Schon jetzt haben 80,0 Prozent der befragten Busunternehmen nicht genügend Fahrer, um alle Kundenanfragen bedienen zu können und 29,9 Prozent haben Schwierigkeiten, ihre vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen.

Zukünftig verschärft der demographische Wandel das Problem weiter. Über 54 Prozent aller Busfahrerinnen und Busfahrer sind älter als 50 Jahre. So wird daher immer mehr Fahrpersonal wegfallen, ohne dass genügend Nachwuchskräfte nachrücken. Für die nächsten acht bis zehn Jahre fehlen alleine bei den bdo-Mitgliedsunternehmen 36.000 Busfahrerinnen und Busfahrer. Durch die Ausbauziele im ÖPNV wird der Bedarf um weitere 40.000 Fahrerinnen und Fahrer steigen, so dass der Bedarf auf insgesamt 76.000 zusätzliche Busfahrerinnen und Busfahrer bis 2030 zunehmen wird. Eine ähnliche Entwicklung ist im schienengebundenen Personennahverkehr zu beobachten.

Fahrermangel bremst die Ausbauziele im ÖPNV aus

Die Zahlen zeigen, dass schon heute der Fahrermangel den Betrieb der Busunternehmen beeinträchtigt und der demographische Wandel das Problem des Fahrermangels 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.

Maßnahmen zur Behebung des Fahrpersonalmangels

Um die Ausbauziele im ÖPNV nicht zu gefährden und den Bürgerinnen und Bürgern auch weiterhin ein weiter wachsendes öffentliches Nahverkehrsnetz anbieten zu können, sind aus Sicht

der CDU-Landtagsfraktion folgende Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlichen Fahrpersonals im ÖPNV notwendig. Wir setzen uns dafür ein, dass mittels Bundesratsinitiativen die Maßnahmen auf Bundesebene rasch angestoßen werden und werden die Umsetzung aktiv begleiten:

1. Vorantreiben des Autonomen Fahrens

Baden-Württemberg hat viel Know-how im Bereich des Autonomen Fahrens und die Chance, damit auch wirtschaftlich erfolgreich zu sein. So wurde das Testfeld Autonomes Fahren Baden-Württemberg in der Region Karlsruhe / Bruchsal / Heilbronn geschaffen. Das Reallabor für den Automatisierten Busbetrieb im ÖPNV in der Stadt und auf dem Land wurde in den Städten Mannheim und Friedrichshafen zur Erprobung vollautomatisierter Fahrzeuge installiert. Weitere vom Land geförderte Studien, wie die Studie MEGAFON der Universität Stuttgart oder das Projekt DiaMANT in Ludwigsburg liefern ebenfalls wertvolle Erkenntnisse für die automatisierte, vernetzte und elektrische Mobilität. Automatisiert fahrende Busse können in Zukunft einen wesentlichen Beitrag zum ÖPNV-Ausbau und zur Mobilitätsgarantie im Öffentlichen Nahverkehr leisten und dabei helfen, das Problem des Personalmangels zu lösen und die Kosten zu senken. Um dies zu erreichen, sind allerdings noch einige Hürden beim Einsatz vollautomatisierter Busse zu beseitigen. Dazu ist eine Bündelung aller Kompetenzen notwendig, um zeitnah ein rechtssicheres Gesamtkonzept für das autonome Busfahren zu erstellen.

2. Reform der Berufskraftfahrerqualifikation

Wir fordern von Bundesverkehrsminister Wissing (FDP), endlich die komplizierte Umsetzung der europäischen Berufskraftfahrer-Richtlinie zu reformieren und an die täglichen Bedürfnisse der Branche anzupassen. Nach dem Erwerb des Busführerscheins dürfen Busfahrerinnen und Busfahrer zwar Busse lenken, jedoch keine Fahrgäste befördern. Dazu müssen sie zusätzlich zur Fahrausbildung die Berufskraftfahrerqualifikation erwerben. Dies verlängert und verteuert den Ausbildungsprozess enorm. Der FDP-Bundesverkehrsminister darf diese Realität nicht länger ignorieren. Unser Vorschlag ist, die Berufskraftfahrerqualifikation in die Fahrausbildung zu integrieren. Alleine der Wegfall von thematischen Überschneidungen bei den Lerninhalten führt zu einer Kosten- und Zeitersparnis bei gleichzeitiger Beibehaltung der hohen Ausbildungsqualität. Der europäische Vergleich zeigt, dass die derzeitige Ausbildung in Deutschland bis zu 7.000 Euro teurer ist als z.B. in Österreich.

3. Verkürzung der Fahrausbildung

Analog der Fahrausbildung in anderen europäischen Staaten schlagen wir vor, die Anzahl der mindestens zu absolvierenden Pflichtstunden zu reduzieren. So sind z.B. in Österreich die Anzahl der gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststunden für die Theorie- und Praxislektion in den Führerscheinklassen D und D1 angeglichen worden. Dadurch ergeben sich im Vergleich zu Deutschland zwischen 14 und 69 weniger Pflichtstunden. Fahrschülerinnen und Fahrschüler mit entsprechenden Vorkenntnissen und Begabungen könnten damit früher zur Prüfung zugelassen werden. Die dadurch entstehende Zeit- und Kostenersparnis entlastet die Fahrschülerinnen und Fahrschüler sowie die ausbildenden Busunternehmen enorm.

4. Beseitigung von Sprachbarrieren

Grundkenntnisse der deutschen Sprache sind für Busfahrerinnen und Busfahrer ein Muss. Deshalb ist bei Bedarf der Erwerb von grundlegenden deutschen Sprachkenntnissen durch die Arbeitsagenturen verstärkt anzubieten. Wir schlagen vor, das Sprachniveau bei der Formulierung von Prüfungsfragen auf ein verständliches, dem alltäglichen beruflichen Sprachgebrauch des Fahrpersonals anzupassen. Zudem sollte die Prüfung zur Berufskraftfahrerqualifikation auch in Fremdsprachen abgelegt werden können, wie es bei der theoretischen Prüfung zum Busführerschein bereits heute möglich ist.

5. Modellprojekte zur Qualifizierung Geflüchteter

Analog des erfolgreichen Modellprojektes zur Qualifizierung Geflüchteter zu Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführern soll ein ähnliches Modellprojekt zur Qualifizierung zu Busfahrerinnen und Busfahrern aufgelegt und verstetigt werden.

6. Beratung und Unterstützung für Unternehmen

Der Bund muss darauf hinwirken, dass die Arbeitsagenturen gerade kleinere und mittlere Busunternehmen bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte unterstützen. Zusätzlich muss der Erwerb deutscher Sprachkenntnisse einfacher und zielgenau an die Bedürfnisse des Alltags und der beruflichen Aufgabe angepasst werden.

7. Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Ausländische Fachkräfte sind für die Bekämpfung des Fahrermangels in Deutschland unerlässlich. Der Bund muss dazu bei der geplanten Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes darauf achten, dass sich Menschen mit entsprechenden Vorkenntnissen gezielt angesprochen fühlen. Wir setzen uns dafür ein, dass ausländische Führerscheine leichter und schneller in Deutschland anerkannt werden, ohne eine erneute Theorie- und Praxisprüfung ablegen zu müssen.

8. Berufsorientierung und Weiterbildung fördern und ausbauen

Neben den Ausbildungswegen „Fachkraft im Fahrbetrieb“ und „Berufskraftfahrerin“ bzw. „Berufskraftfahrer“ ist es für Quereinsteiger möglich, über die sogenannte Grundqualifikation in den Beruf zu gelangen. Dazu ist es notwendig, dass diese Angebote durch die Arbeitsagenturen verstärkt dargestellt werden und insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen die Möglichkeiten für die Quereinsteiger in den Beruf der Busfahrerinnen und des Busfahrers angeboten und gefördert werden.

9. Senkung des Mindestalters für das Fahrpersonal auf europäischer Ebene

Durch das EU-weite vorgeschriebene Mindestalter für Busfahrerinnen und Busfahrer ist es erst ab einem Alter von 23 Jahren möglich, das Fahrpersonal vollständig und flexibel einzusetzen. Die Bundesregierung ist hier in der Pflicht, dass die europäischen Rahmenbedingungen endlich an den Praxisbedarf angepasst werden.