

VDV-Fachkräftekonferenz

Derzeitiger Personalmangel nur die Spitze des Eisbergs



Foto: DB AG/Oliver Lang

Fachinformation Bahn Fachverlag

Auf der 1. Fachkräftekonferenz des Verbands Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) im Frühjahr in Berlin wurde einmal mehr deutlich, dass der Mangel an Arbeitskräften die Branche in den kommenden Jahren intensiv beschäftigen wird. Die VDV-Mitgliedsunternehmen erhoffen sich durch die Veranstaltung eine Initialzündung, um mehr neue Mitarbeitende gewinnen und vorhandene noch stärker an die Branche binden zu können.

80.000 Mitarbeitende wird die Verkehrsbranche bis zum Jahr 2030 altersbedingt verlieren, und bereits im vergangenen Jahr hat laut der aktuellen VDV-Branchenumfrage „Personal 2023“ jedes zweite Unternehmen den Fahrbetrieb wegen personeller Engpässe zumindest zeitweilig einschränken müssen. Grund genug für Harald Kraus, endlich die erste VDV-Fachkräftekonferenz zu veranstalten und gemeinsam mit den Verantwortlichen in den Mitgliedsunternehmen für Personal, Recruiting und Bildung nach Lösungen für dieses gewichtige Problem zu suchen: Denn von dem Riesen-Eisberg, auf den die Branche zusteure, sehe man derzeit lediglich die Spitze, sagte der Vizepräsident der VDV-Akademie und Vorsitzende des VDV-Bildungsausschusses auf der Eröffnung der Konferenz.

Kraus, Arbeitsdirektor bei den Dortmunder Stadtwerken (DSW21), unterstrich die elementare Bedeutung des Faktors Personal für eine nachhaltige Verkehrswende und führte dazu die Punkte sinnstiftende Tätigkeit, gute Altersversorgung und lokales Arbeitsangebot als Argumente für eine berufliche Tätigkeit in der Verkehrsbranche an. Dennoch werde es mit den herkömmlichen Mitteln und Methoden nicht gelingen, die entstandenen und entstehenden personellen Lücken zu stopfen, sagte Kraus weiter: Die Branche habe ein strukturelles Problem und stehe vor einem Schwenk von der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit zu einem Wachstumskurs im Sinne einer nachhaltigen Verkehrswende.

Lösungsansätze in der Diskussion

Welche Ansätze angesichts dieser Herausforderungen bereits vorhanden sind und was getan werden muss, um diese zu bewältigen, darüber diskutierten die Konferenzteilnehmer an zwei Tagen unter der Moderation von Journalist Sascha Hingst und anhand eines fachlich hervorragenden Programms, das – zusammengestellt von den Mitarbeitenden der VDV-Akademie – aus Fachvorträgen, Podiumsdiskussionen und parallel laufenden Workshop-Sessions zur thematischen Vertiefung bestand.

Die geladenen Arbeitsmarktexpert*innen unterstützten die einleitenden Worte, skizzierten besondere Problemfelder und unterbreiteten den Konferenzteilnehmenden auch erste Lösungsansätze: So wies Lisa Gadomski von der Arbeitgeberinitiative Deutschland mobil 2030 auf den eklatanten Mangel an Fahrpersonal hin, der – und das sei das Besorgniserregende – stetig steige. Fahrendes Personal sei ganz überwiegend männlichen Geschlechts; der vergleichsweise geringe Frauenanteil in der Verkehrsbranche von 21,5 Prozent sei darauf zurückzuführen, und dementsprechend sei hier durchaus Potenzial zur Gewinnung von Nachwuchskräften vorhanden, sagte Gadomski.

Paul Hemkentokraz, Geschäftsführer der Aktiv Bus Flensburg GmbH, warnte davor, das eigene Personal

„sauer zu fahren“ angesichts dauerhaft hoher Krankenstände um die 20 Prozent: „Wir müssen auch den Stöpsel reinkriegen, um den Personalabfluss zu stoppen. Sonst nutzt uns das beste Recruiting nichts“, sagte Hemkentokraz.

Professor Dr. Ulrich Walwei warnte, es sei bereits jetzt zu sehen, wie der Personalmangel in der Branche sich negativ auf deren Wirtschaftlichkeit auswirke. Es gebe offene Stellen auf Rekordniveau, und unter dem Strich gingen pro Jahr 400.000 Personen mehr aus dem Arbeitsmarkt heraus als herein. Neben der allgemeinen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sei eine verstärkte Zuwanderung der aussichtsreiche Hebel, um diese Lücke zu schließen, sagte der Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Politik hält nicht Schritt

Hoffnung hat in diesem Zusammenhang die Überarbeitung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes geweckt, mit dem die amtierende Bundesregierung unter anderem die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen erleichtern und darüber hinaus auch die berufliche Tätigkeit von aus dem Ausland kommenden Fachkräften ohne in Deutschland anerkannten Berufsabschluss ermöglichen soll. Kraus sprach in diesem Zusammenhang die so genannte Chancenkarte an, mit der Menschen unter bestimmten Bedingungen für ein Jahr nach Deutschland kommen dürfen sollen, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewähren.

Ohne Personal ist alles nichts: Harald Kraus (VDV, links) erinnerte daran, dass die Klimaziele der Branche ohne geeignete Arbeitskräfte nicht erreichbar sind. Weiter im Bild: Anja Wenmakers (Stadtwerke Bonn), Markus Müller (BMAS) und Moderator Sascha Hingst



Foto: Bahn Fachverlag GmbH

Technologie zerstört keine Arbeit: Dr. Oliver Stettes (Institut der Deutschen Wirtschaft) sieht durch Automatisierung keine Jobs gefährdet. Links im Bild Michael Weber-Wernz



Diese Chancenkarte brauche die Verkehrsbranche ebenso wie eine generelle Entbürokratisierung, forderte Kraus ebenso wie Anja Wenmakers von den Bonner Stadtwerken. „Wir sind hands on, schulen das Personal auch und leisten so einen Beitrag zur Integration, aber die Politik muss uns dafür auch den Rahmen vorgeben“, sagte Wenmakers. Markus Müller vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) dämpfte derlei Erwartungen aber deutlich und sprach von einem dicken Brett, das zunächst über mehrere Jahre zu bohren sei, bevor das Gesetz in der Praxis zu wirken beginne: Momentan würden gerade erst die rechtlichen Möglichkeiten eruiert, es liege lediglich ein Gesetzesentwurf vor, sagte Müller.



Insgesamt zeigte sich auf der Fachkräftekonferenz, dass sich die langwierigen Entscheidungsprozesse, die in einer Demokratie mit zeitaufwendigen Kompromissfindungen einhergehen, mit dem Tempo der Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und in den Unternehmen im Zeitalter der Digitalisierung nicht mehr Schritt zu halten vermögen – ein Problem, für das es zumindest kurzfristig keine Lösung zu geben scheint.

Automatisierung ist notwendig

Ein weiteres Beispiel dafür im Verkehrssektor ist das Thema Automatisierung: Diese werde kommen, und die Fahrpersonale in den Verkehrsunternehmen bräuchten auch keine Angst davor zu haben, da es genügend andere Entwicklungspotenziale in den Unternehmen gebe und niemand für immer Fahrer*in bleiben müsse, sagte Wenmakers. Doch auch an dieser Stelle trat Müller auf die Bremse, zeigte sich skeptisch und zweifelte offen und ehrlich daran, dass es bei diesem Thema in näherer Zukunft ein tragfähiger politischer Beschluss zustande kommen könnte, der die Unternehmen der Verkehrsbranche einen Hebel in die Hand geben könnte, um ihren Personalmangel zu reduzieren.

Auf einer Podiumsdiskussion zum Thema Arbeitswelt 4.0 bekräftigte Berthold Radermacher gleichwohl noch einmal, dass die Verkehrsunternehmen an einer weitergehenden Automatisierung nicht werden herumkommen können: „100 Prozent mehr Leistung bis zum Jahr 2030 bei 50 Prozent weniger Mitarbeitenden bedeutet Automatisierung“, sagte der VDV-Fachbereichsleiter Telematik, Informations- und Kommunikationstechnik. Was fehle, sei aber eine übergeordnete Koordination dieser Aufgabe, eine Digitalstrategie.

Dr. Oliver Stettes unterstützte letztere These und ergänzte, dass die aufgrund der Digitalisierung anstehenden „Großtransformation mit alternder Belegschaft“ die Kernherausforderung der Verkehrsbranche sei. Auf die Frage von Michael Weber-Wernz, Geschäftsführer der VDV-Akademie, ob die Berufsprofile in Zukunft eher eine Auf- oder doch eine Abwertung erfahren würden, antwortete Stettes, dass eine Abwertung nicht zu erwarten sei, ganz im Gegenteil: „Technologie zerstört keine Arbeit; die Leute werden gebraucht, nur anders.“

Faktor Zeit

Ebenso wie Stettes hob derweil Dr. Roman Jaich von der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi hervor, dass es angesichts der weitergehenden Akademisierung der Arbeitswelt dringend einer Aufwertung der nicht-akademischen Berufsfelder bedürfe, da es gerade in diesen Bereichen – zum Beispiel eben beim Fahrpersonal – besonders großen Nachwuchsbedarf gebe.

**VDV-Branchenumfrage Personal 2023
Personaldecke der Unternehmen wird immer dünner**

Infolge des demografischen Wandels wird die Personaldecke der Verkehrsbranche immer dünner. Im vergangenen Jahr war jedes zweite Unternehmen gezwungen, seinen Fahrbetrieb aus personellen Gründen zeitweilig einzuschränken. Das hat die aktuelle Personalumfrage des VDV ergeben, an der 182 Verkehrsunternehmen aus dem öffentlichen Personen- und dem Güterverkehr teilgenommen haben.

Demnach gehen in der gesamten Branche rund 80.000 Beschäftigte bis zum Jahr 2030 in den Ruhestand. Grund dafür sei der vergleichsweise hohe Altersdurchschnitt in den Unternehmen der Verkehrsbranche, da diese über Jahre hinweg aufgrund politischer Sparvorgaben kaum Nachwuchs hätten einstellen können: Über 60 Prozent der befragten Unternehmen gab an, einen Altersdurchschnitt von über 46 Jahren zu haben.

Die Verkehrsbranche sucht Ingenieur*innen sowie kaufmännische und gewerblich-technische Mitarbeitende – vor allem aber Fahrpersonal: Branchenweit sind in diesem Bereich rund 100.000 Menschen beschäftigt, und die Branche wird jährlich bis zu 8.000 Fahrer*innen für Bus und Tram gewinnen müssen, um das altersbedingte Ausscheiden der Kolleg*innen kompensieren zu können.

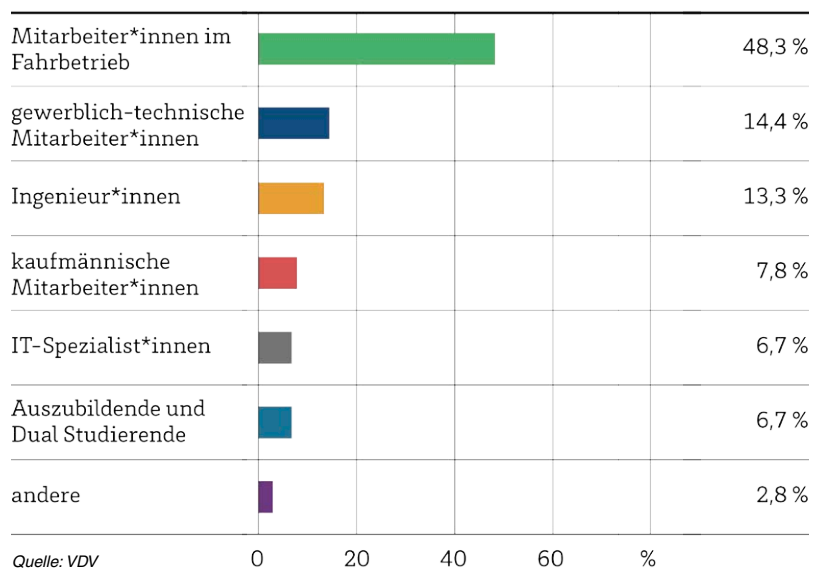
Um diese Herausforderung zu meistern, bereiten die Unternehmen gezielte Maßnahmen (attraktive Auswahl an beruflichen Einstiegsmöglichkeiten, Teilzeitmodelle, Jobsicherheit, etc.) vor, um ihre Branche noch attraktiver zu machen. Doch auch der Gesetzgeber wird klar adressiert: In Bezug auf

Führerscheinprüfungen, Mindestalter und Zuwanderung von Fachkräften sei die Politik gefordert. Auch an der Bildungspolitik wird klare Kritik geübt: Über zwei Drittel der Unternehmen gaben an, dass sich die Qualifikation der Bewerber*innen stark oder sehr stark verschlechtert habe.

Die gesamte Umfrage ist online unter:
www.vdv.de/vdv-personalumfrage



Die Besetzung welcher ausgeschriebenen Stelle ist in Ihrem Unternehmen aktuell die größte Herausforderung?



Doch auch an dieser Stelle wurden entstehende Erwartungen sogleich gedämpft: Auf die Frage von Michael Weber-Wernz nach einer möglichen Beschleunigung der langwierigen Neuordnung von Berufen verwies Jaich auf die Dauer der erforderlichen Entscheidungsprozesse, da Kompromisse ausgehandelt werden müssten: „Wenn wir Berufe haben wollen, hinter denen wir alle stehen, dann braucht es diese Zeit“, sagte Jaich.

Fazit

Unter dem Strich zeigte sich auf der 1. VDV-Fachkräftekonferenz also, wie wichtig das Thema Personal für die Zukunft der Verkehrsunternehmen und der gesamten Branche ist – und wieviel noch zu tun bleibt. Die VDV-Akademie trägt diesem Umstand im laufenden Jahr unter anderem mit zwei weiteren

Veranstaltungen Rechnung: So findet am 13. und 14. Juni die VDV-Bildungskonferenz in Frankfurt am Main statt. Und vom 13. bis zum 15. September wird der VDV-Personalkongress in Köln veranstaltet. ■

Lesen Sie auch

Gezielte Qualifikation von Fachkräften für die Zukunft der Bahn
Deine Bahn 7/2022

Die Zukunft der Beschäftigten im deutschen ÖPNV
Deine Bahn 7/2021