Personal als Schlüsselfaktor

Yvonne Hüneburg

Stellv. Geschäftsführerin WBO

ÖPNV im Fokus – Mobilität im Aufwind:

Mobilität – Verkehrswende - Ausbau des ÖPNV –
On demand-Verkehre – 49 €-Ticket
Maßnahmenkatalog
E-Bus – Wasserstoff-Bus



Gesellschaftliches Bekenntnis: Mobilität ist wichtig, Verkehrswende ist gut, weg vom Individualverkehr – hin zu einem integrierten, öffentlichen Verkehr.

ÖPNV-Blase beschäftigen wir uns viel mit Verkehrsintegration, Ticketing, Takt, letzte Meile, Barrierefreiheit.

Es entsteht der Eindruck: Der Busfahrer hat halt da zu sein – bzw. wird schon da sein.

Aber: Der schönste, klimafreundlichste Bus kann seinen Zweck nicht erfüllen, wenn er nicht gefahren wird.

Ohne Fahrer fährt kein Bus



Personal in ÖPNV-Betrieben:

Betriebsleiter, Fahrdienstleiter, Disponent, Pkw-Fahrer, Sachbearbeiter, Werkstattmitarbeiter, Reinigungskräfte etc.

Fokus: Busfahrerinnen und Busfahrer

Stellschrauben:

1. Berufszugang ermöglichen
2. Anerkennung ausländischer Führerscheine
3. Tätigkeitsfeld
4. Berufsbild
5. Arbeitgeber
6. Unternehmen – Aufgabenträger – Land: eine strategische Partnerschaft

1. Berufszugang ermöglichen

Situation: Zu wenig Personen sind im Besitz der entsprechenden Fahrerlaubnis Klasse D.

Wir brauchen eine **Reformation der Führerscheinausbildung!**

Es kann nicht sein, dass ein Busführerschein in Dt. 10.000 – 12.000 € kostet, während man in Österreich dafür 3.500 € bezahlt.

Seit 2006 – mit Einführung der Berufskraftfahrerqualifikation -> Fehlentwicklung, die der Korrektur bedarf.

Daran „krankt“ auch der 3-jährige Ausbildungsberuf zum Berufskraftfahrer Bus / Fachkraft im Fahrbetrieb. Warum bilden Unternehmen in speziell diesem Bereich so wenig Nachwuchs aus? Das ist auch ein Kostenthema!

Berufszugang ermöglichen

Forderung:
runter mit den Pflichtstunden bei der Fahrausbildung in den Fahrschulen!
Integration der Berufskraftfahrerqualifikation in die Fahrschulprüfung.

Adressat: Bundesgesetzgeber!

2. Anerkennung ausländischer Führerscheine

Busführerscheininhaber außerhalb der EU dürfen trotz Busführerschein in Dt. nicht automatisch Bus fahren.

Hier ist die Berufskraftfahrerqualifikation ein Hemmnis bei der aktuellen Ausgestaltung. Kein Bestandsschutz für Führerscheininhaber ab 09/2008.

Die **Berufsqualifikationsprüfung muss reformiert werden.** Es braucht eine Vereinfachung (Stundenreduzierung) und eine Mehrsprachigkeit bei der Prüfung an sich. Wörterbücher gehören zugelassen.

Adressat: Bundesgesetzgeber, Berufsgenossenschaften, IHK!

3. Tätigkeitsfeld

Busfahrer über eine Dienstleistung aus, die Wertschätzung und Anerkennung verdient.

Die Aufgaben sind vielfältig und beschränken sich nicht auf die reine Fahrtätigkeit „lenken“. Sie sind aber auch nicht „Mädchen für alles“, insbesondere im ÖPNV.

Tätigkeitsfeld

Während Corona hat die Branche etliche Fahrer „verloren“. Diese Personen sind aktuell nicht bereit diesen Beruf weiter auszuüben und haben sich umorientiert.

Umfeld bestimmt mit: Gesamtsystem ÖPNV – Zustand Haltestelleninfrastruktur, Fahrzeugmaterial, Sauberkeit im Fahrzeug. Finanzielle Mittel im „Gesamtsystem ÖPNV“ sorgen für „Wertigkeit und Qualität“ – das wirkt sich auf positiv auf den Beruf aus.

Stress wird verursacht durch Tempo 30-Zonen, die unabhängig vom ÖPNV eingerichtet werden, spontane Baustellen, Themen wir Maskenpflicht im ÖPNV, überhöhte Bußgelder etc.

Adressat: Aufgabenträger, Unternehmen!

4. Berufsbild

Das Berufsbild wird auch mitbestimmt über das Thema Entlohnung.
Eine gute Entlohnung ist wichtig, um den Beruf attraktiv zu halten.

Dabei ist nicht nur ein guter Stundenlohn von Bedeutung und Wichtigkeit.
Auch die Frage, was wird wie bezahlt (Zuschläge, Leistungszulage, Bezahlung von Standzeiten) ist von großer Wichtigkeit.

BaWü-Index ÖPNV-Straße sichert Entlohnung bei
öffentlichen Dienstleistungsaufträgen über die lange Laufzeit.
Das sichert Qualität.



Berufsbild

ÖPNV ist eine Branche die von Tarifverträgen geprägt ist. Das wertet den Beruf auf.

Entlohnung: Lohntarif und Manteltarif (bildet den Rahmen)

LTV:

Stundenlohn BKF (105,8 %):	18,74 €
Stundenlohn Busfahrer (100 %):	17,71 €
Fahrer KOM D1:	15,94 €
Fahrer Pkw:	14,17 €
Begleitperson:	13,28 €

MTV: z.B. Erweiterung auf on-demand-Bereich, Leistungszulage, Zahlung von Standzeiten (Leerlaufzeiten).

Tarifverträge müssen aber stets weiterentwickelt werden um den Beruf attraktiv zu halten.

Adressat: Tarifpartner!

5. Arbeitgeber

Personal: stiefmütterlicher Umgang oder ausgerichtet am Mitarbeiter?

Hier ist der Unternehmer gefragt!

Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem **Arbeitnehmer**markt gewandelt.

Unternehmen müssen sich überlegen, was sie Bewerbern **anbieten** können – oder vielmehr müssen –, um überhaupt am Markt bleiben zu können.

Das ist eine existenzielle Herausforderung!

5. Arbeitgeber

Was schätzen Arbeitnehmer an einem Arbeitgeber?

Unternehmen müssen ihr Personal kennen. Sie müssen nah an den Wünschen, an den Sorgen und an den Nöten des Personals „dran“ sein. Das kostet Zeit.

Man braucht jemand, der sich die Zeit nimmt: Zeit fürs Personal. Das ist nichts, was „so nebenher“ läuft. Beziehungsaufbau, Kontaktpflege, ein „offenes Ohr“ haben, einen „Kopf dafür haben“, sich Gedanken machen, Verbesserungsvorschläge unterbreiten. Hier ist ein **Invest** notwendig!

Begeben Sie sich in die Mitarbeiterrolle oder einfacher: Trauen Sie sich –

Fragen Sie ihr Personal! Was ist Ihren Fahrern wichtig?

Arbeitgeber

Arbeitgeber werden hier mit steigenden Ansprüchen konfrontiert.

Erwartungen im Bereich:

- Stundenumfang, Dienstgestaltung, Dienstplaneinteilung, Stundentausch, Urlaubsplanung…
- Umgang, gute Arbeitsatmosphäre, angenehmes Betriebsklima…

Das bedeutet: <u>Individuelles</u> Eingehen auf die Bedürfnisse und Wünsche des Einzelnen. Das kann und wird den Unterschied ausmachen!

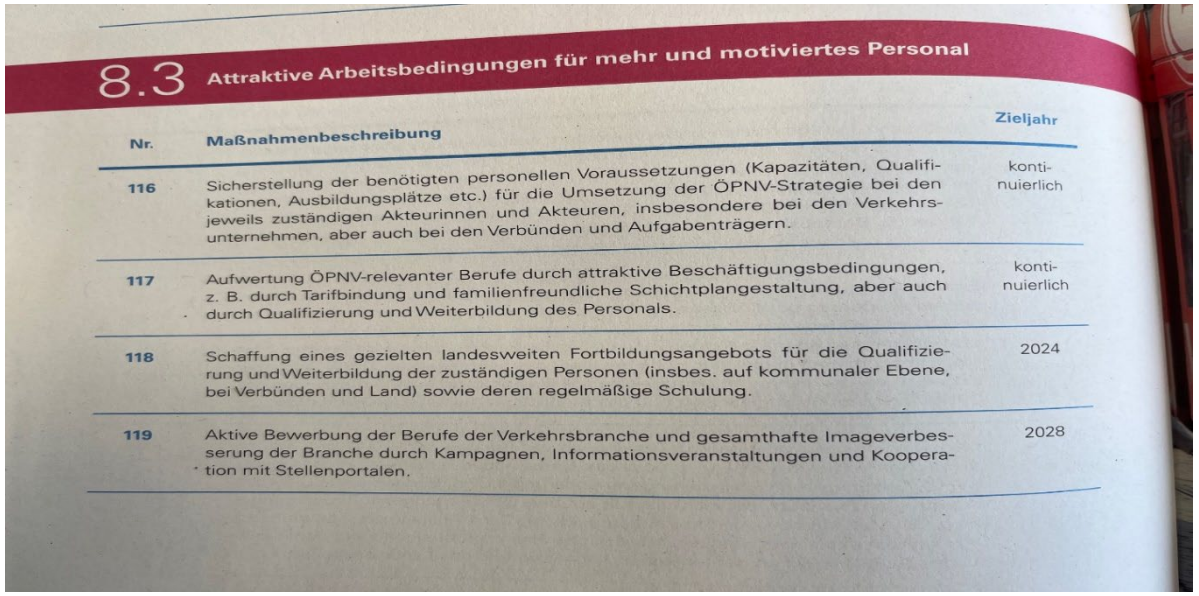
Adressat: Arbeitgeber!

6. Akteure: Unternehmen – Aufgabenträger - Land

Arbeitgeber steckt in einem Korsett. ÖPNV-Vergaben dominieren den ÖPNV-Markt. Öffentliche Dienstleistungsaufträge werden vergeben.

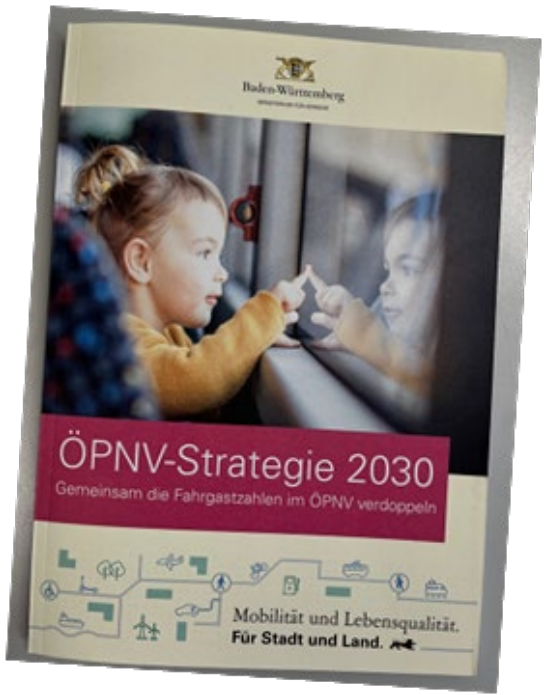
ÖPNV-Strategie 2030 – S.68

-Stichwort: ***„attraktive Arbeitsbedingungen –für mehr und motiviertes Personal***.“



8.3 Attraktive Arbeitsbedingungen für mehr und motiviertes Personal

Nr.	Maßnahmenbeschreibung	Zieljahr
116	Sicherstellung der benötigten personellen Voraussetzungen (Kapazitäten, Qualifikationen, Ausbildungsplätze etc.) für die Umsetzung der ÖPNV-Strategie bei den jeweils zuständigen Akteurinnen und Akteuren, insbesondere bei den Verkehrsunternehmen, aber auch bei den Verbünden und Aufgabenträgern.	kontinuierlich
117	Aufwertung ÖPNV-relevanter Berufe durch attraktive Beschäftigungsbedingungen, z. B. durch Tarifbindung und familienfreundliche Schichtplangestaltung, aber auch durch Qualifizierung und Weiterbildung des Personals.	kontinuierlich
118	Schaffung eines gezielten landesweiten Fortbildungsangebots für die Qualifizierung und Weiterbildung der zuständigen Personen (insbes. auf kommunaler Ebene, bei Verbünden und Land) sowie deren regelmäßige Schulung.	2024
119	Aktive Bewerbung der Berufe der Verkehrsbranche und gesamthafte Imageverbesserung der Branche durch Kampagnen, Informationsveranstaltungen und Kooperation mit Stellenportalen.	2028



Akteure: Unternehmen – Aufgabenträger - Land

Personal ist in erster Linie Unternehmersache.

Es braucht aber **ein gutes Zusammenwirken aller Beteiligter**, um den ÖPNV zum Erfolg zu führen.

Das beginnt bei einer Verkehrsplanung die den Bus bei der Einrichtung einer Tempo 30–Zone nicht außen vor lässt und endet bei einem radikalen Umdenken in Sachen Vergabeverfahren.

Unternehmen – Aufgabenträger - Land: strategische Partnerschaft

0815-Vergaben müssen ein Ende finden –wir brauchen eine Entwicklung hin zu Vergabeverfahren, in denen sich Unternehmen mit den besten Konzepten (auch Personalkonzept) um den Verkehr bewerben (so praktiziert in Vorarlberg).

Das eröffnet Raum für familienfreundliche Dienstplangestaltung, Mehrwerte fürs Personal (Betriebshof, Sozialräume etc.).

Personalkonzepte und auch Standortkonzepte werden zum Vergabevorteil und nicht wie bislang zum Vergabenachteil!

Unternehmen – Aufgabenträger - Land: strategische Partnerschaft

Stichwort: „Attraktive Arbeitsbedingungen für mehr und motiviertes Personal“

Der Grundstein für attraktive Arbeitsbedingungen wird dort gesetzt, wo ÖPNV gestaltet wird. Beim Genehmigungswettbewerb. In der Vergabe.

Attraktive Arbeitsbedingungen heißt: Es muss attraktive Arbeitgeber geben und diese brauchen attraktive Marktbedingungen.

Unternehmen- Aufgabenträger – Land: ein konstruktives Zusammenwirken dieser Partner in Anerkennung und Wertschätzung der gegenseitigen Kompetenz ermöglicht den Qualitäts-ÖPNV der Zukunft.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!