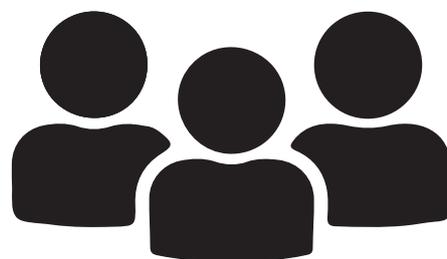
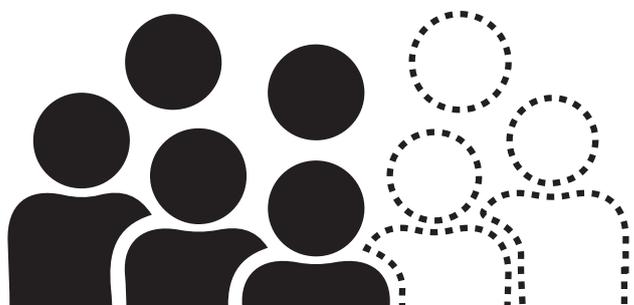


FACHKRÄFTE- BÜNDNIS

aus 16 Institutionen
in Baden-Württemberg



I. Prolog und Mitglieder

Um die Klimaschutz- und Verkehrswendeziele zu erreichen, ist der Öffentliche Verkehr maßgeblich. Deswegen muss er weiter gestärkt und ausgebaut werden. Auch die Gewinnung und langfristige Bindung von Fachkräften spielen dabei eine wichtige Rolle, denn nur mit ausreichend qualifiziertem Personal kann die angestrebte Verdoppelung der Fahrgastzahlen bis 2030 auch umgesetzt und gestemmt werden. Dafür muss die Sichtbarkeit erhöht, die Rahmenbedingungen verbessert und Mehrwerte für die Beschäftigten gefunden werden. Zudem muss das Image der Branche insgesamt verbessert werden. Als Trägerorganisationen des Bündnisses fungieren das Verkehrsministerium BW (VM), der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen Baden-Württemberg (VDV) sowie der Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen e.V. (WBO). Das Fachkräftebündnis für den öffentlichen Verkehr in Baden-Württemberg setzt sich wie folgt zusammen:

TRÄGERORGANISATIONEN

- Ministerium für Verkehr Baden-Württemberg (VM)
- Verband Deutscher Verkehrsunternehmen Baden-Württemberg (VDV)
- Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen e.V. (WBO)

STEUERKREISMITGLIEDER

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg

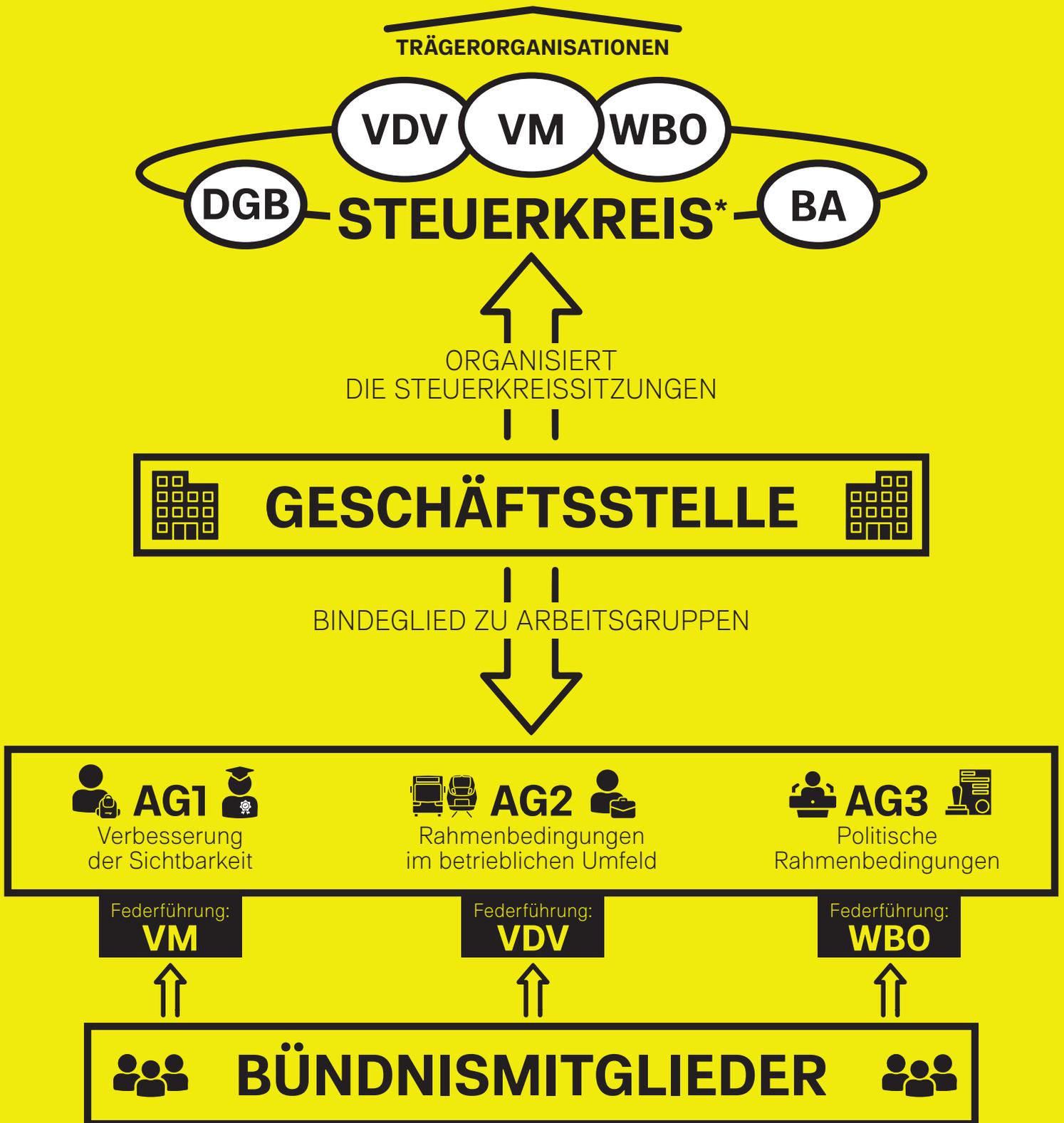
BÜNDNISMITGLIEDER

- ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg
- SWEG Südwestdeutsche Landesverkehrs-GmbH
- DB Regio Baden-Württemberg
- Stuttgarter Straßenbahnen AG (SSB)
- Transdev Region Süd
- Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH (VBK)
- Albtal-Verkehrs-Gesellschaft mbH (AVG)
- Landkreistag Baden-Württemberg
- Städtetag Baden-Württemberg
- Go-Ahead Baden-Württemberg
- Westfrankenbahn

HINWEIS:

Eine Aufnahme von weiteren interessierten Verbänden oder Institutionen als Bündnismitglied ist grundsätzlich möglich! Hierfür wäre nach der Gründung des Fachkräftebündnisses ein gemeinsamer mehrheitlicher Beschluss des Steuerkreises erforderlich.

ORGANIGRAMM



* **VM**: Ministerium für Verkehr Baden-Württemberg
VDV: Verband Deutscher Verkehrsunternehmen Baden-Württemberg
WBO: Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen e.V.
DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund
BA: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg

II. ARBEITSSTRUKTUREN UND -PROZESSE

Das Fachkräftebündnis wird durch die drei Trägerorganisationen VM, VDV und WBO finanziert. Als Lenkungsorgan wird ein Steuerkreis eingerichtet, der das Bündnis inhaltlich steuert und Einvernehmen über die Themen erzielt. Die Bündnismitglieder bringen sich mit ihrer Expertise in die einzelnen Arbeitsgruppen ein. Die drei Trägerorganisationen bekennen sich zur unter Ziffer II. vereinbarten Arbeitsstruktur und bringen sich mit eigenen Finanzmitteln für die Geschäftsstelle, eigenem Personal und kreativem Input in das Fachkräftebündnis ein. Den einzelnen Gremien obliegen künftig folgende Aufgaben:

- **STEUERKREIS:**

Als oberstes Gremium soll künftig ein Steuerkreis fungieren, in dem die beteiligten drei Trägerorganisationen VM, VDV und WBO sowie der DGB und die Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion BW) vertreten und gleichermaßen stimmberechtigt sind. Weitere Vertreter:innen von Institutionen können bei Bedarf unterstützend hinzugezogen werden. Die Steuerkreismitglieder benennen gegenüber der Geschäftsstelle ein Mitglied plus Vertreter:in. Der Steuerkreis tagt regelmäßig in Präsenz oder digital, möglichst einmal im Quartal.

- **GESCHÄFTSSTELLE:**

Zur Geschäftsführung des Bündnisses wird eine Geschäftsstelle beim WBO eingerichtet werden, die eine Art Kümmererfunktion einnimmt. Die Geschäftsstelle organisiert die Steuerkreissitzungen, klärt entsprechende Räumlichkeiten ab und bereitet die Tagesordnung vor. Sie unterstützt die Trägerorganisationen auch bei der Organisation und Steuerung der Arbeitsgruppen und fungiert als Ansprechpartner bei Fragen und Anregungen. Bis zur Schaffung einer Geschäftsstelle wird diese Tätigkeit kommissarisch durch das Verkehrsministerium (Ref. 31) erbracht.

- **PROJEKT BZW. ARBEITSGRUPPEN:**

Für die drei identifizierten Handlungsfelder werden eigenständige Arbeitsgruppen (AGs) eingerichtet. Für jede Arbeitsgruppe ist eine federführende Institution bestimmt, welcher künftig die Organisation und Durchführung der Sitzungen obliegt (vgl. Organigramm). Die Bündnismitglieder bringen sich mit ihrer Expertise in den jeweiligen Arbeitsgruppen ein. Sie können selbst festlegen, an welchen Arbeitsgruppen sie sich aktiv beteiligen möchten.

Grundlage der Arbeitsgruppen ist eine konkrete Aufgabenstellung, die durch den Steuerkreis vorgegeben wird. Ziel sollte sein, konkrete Ansatzpunkte zu identifizieren und umsetzbare Lösungsmöglichkeiten vorzuschlagen. Darüber hinaus können die Arbeitsgruppen aber auch eigenständig Initiative ergreifen und Themen einbringen. Da das dann innerhalb des Bündnisses geschieht, ist eine Abstimmung im Steuerkreis hierüber erforderlich.

III. FINANZIERUNG DER GESCHÄFTSSTELLE

Für die Einrichtung der Geschäftsstelle beim WBO soll eine zusätzliche Personalstelle, zunächst befristet für die Dauer von drei Jahren sowie einem Stellenumfang von 50 Prozent, geschaffen werden. Die beteiligten Trägerorganisationen VM, VDV und WBO bringen sich mit eigenen Mitteln bei der Finanzierung der Geschäftsstelle ein. Hierfür soll eine separate Finanzierungsvereinbarung geschlossen werden.

IV. ZIELSETZUNG UND HANDLUNGSFELDER

Der Öffentliche Verkehr (ÖV) sieht sich seit einigen Jahren zunehmend, wie auch zahlreiche weitere Branchen, mit einem wachsenden Fachkräftemangel konfrontiert. Dabei handelt es sich zunächst um eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, für die in den kommenden Jahren branchenübergreifende Lösungen gefunden werden müssen. Gleichwohl möchte die ÖV-Branche mit dem Fachkräftebündnis einen eigenen Beitrag leisten. Ziel des Bündnisses ist, sich gemeinsam den unterschiedlichen Herausforderungen aller beteiligten Institutionen anzunehmen und Synergien zu nutzen. Es sollen mehr Menschen für eine Beschäftigung in der ÖV-Branche gewonnen werden, indem man u.a. die Sichtbarkeit der Berufe erhöht, das vorhandene Image verbessert und die Rahmenbedingungen in den Berufsfeldern optimiert werden. Das Bündnis adressiert dabei nicht nur die Gewinnung von qualifiziertem Fahrpersonal, sondern auch darüberhinausgehende Berufsfelder im öffentlichen Verkehr.

Im Rahmen des Fachkräftebündnisses für den öffentlichen Verkehr sollen hierfür zunächst Handlungsfelder identifiziert, Lösungsvorschläge erarbeitet und konkrete Umsetzungsschritte eingeleitet werden. Hierzu sollen die folgenden Arbeitsgruppen eingerichtet werden:

1. AG1: „VERBESSERUNG DER SICHTBARKEIT“, FEDERFÜHRUNG VM

Bereits heute gibt es zahlreiche Marketing- und Kampagnenmaßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften im ÖPNV. Alle haben sie das gleiche Ziel: das Image der Branche und der einzelnen Berufsbilder aufzuwerten und somit mehr Personen für einen Beruf in dieser Branche zu begeistern. Aus diesen eher kleinteiligen Maßnahmen soll nun eine gemeinsame Kampagne entstehen, die als gemeinsame Initiative der Bündnismitglieder vermarktet wird. Als erste Ansatzpunkte sollen die folgenden Ideen künftig näher untersucht und gemeinsam diskutiert werden:

- Die geplante gemeinsame Kampagne soll eine Art „Grundrauschen“ erzeugen, welches durchaus noch Raum für die beteiligten Institutionen lässt, sich selbst mit eigenen Ansätzen in die Kampagne einzubringen. Inhaltlich soll es eine Positiv-Kampagne werden, welche die Attraktivität der Berufe und Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten in den Vordergrund stellt und somit das Image aufwertet.
- Adressaten: Die Kampagne soll sich nicht nur an das Fahrpersonal richten, sondern auch die anderen dringend benötigten Berufe adressieren (wie z.B. Werkstatt, Kundenbetreuung, Infrastruktur und Verwaltung). Hierbei soll neben dem allgemeinen „Grundrauschen“ auch eine gezielte Ansprache von Umsteiger:innen, Frauen, Senior:innen sowie von Studierenden geprüft werden.
- Durch eine aktive Werbung bspw. in Schulen zu den Ausbildungsberufen, zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten etc. und an Ausbildungsmessen, sollen mehr Menschen auf die beruflichen Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden.
- Neue Wege gehen: Gerade junge Menschen müssen heutzutage anders abgeholt werden. Es sollen zusätzliche Kommunikationskanäle geprüft werden, um ggf. auch neue Zielgruppen zu erschließen (bspw. E-Gaming-Szene). Zusätzlich sollen auch die Möglichkeiten von Social-Media-Kanälen wie Instagram und TikTok berücksichtigt werden.
- Prüfung möglicher weiterer Sonderprogramme für die Aus- und Weiterbildung, wie beispielsweise das Programm „Geflüchtete zu Triebfahrzeugführern“. Ebenso sollen mögliche Sonderprogramme für Frauen (analog FIT-Programm in Österreich: Frauen in Handwerk und Technik) und eine Quereinsteiger:innen-Ansprache geprüft werden.
- Auch eine mögliche Rekrutierung von Menschen aus dem Ausland soll adressiert werden. Hierbei gilt es auch unterschiedliche Sprachen zu berücksichtigen. Die Einrichtung von Integrationscoaches kann hier helfen.
- In den Bereichen der anfallenden Tätigkeiten in den Werkstätten (z.B. Mechatroniker:innen), der Infrastruktur (z.B. Elektriker:innen in der Bahnmeisterei) und der Verwaltung können möglicherweise Beschäftigte im Zuge der Transformation anderer Branchen zielgerichtet angesprochen und geworben werden.

2. AG 2: „RAHMENBEDINGUNGEN IM BETRIEBLICHEN UMFELD“, FEDERFÜHRUNG VDV

Es ist entscheidend, dass die Verkehrsunternehmen das erforderliche Personal gewinnen und halten können. Grundvoraussetzung für die langfristige Bindung von Beschäftigten an ihren Beruf sind gute Arbeitsbedingungen sowie angemessene Löhne und Gehälter. Da es der Tarifautonomie und damit den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften obliegt, wie Löhne und Arbeitsbedingungen konkret ausgestaltet werden, wird dieser Bereich im Fachkräftebündnis ausgeklammert. Gleichwohl betonen die Bündnismitglieder die hohe Bedeutung der Tarifbindung und der betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebsräte und Personalräte. Die Attraktivität der ÖV-Berufe kann zudem auch durch Mehrwerte gesteigert werden. U.a. die folgenden Ansatzpunkte sollen im Rahmen des Fachkräftebündnisses im öffentlichen Verkehr weiterverfolgt werden:

- Prüfung von Möglichkeiten, ob und wie den Mitarbeiter:innen vorrangig Kita-Plätze zur Verfügung gestellt werden können.
- Die Schaffung von preiswertem Wohnraum kann ein entscheidender Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von Fachkräften sein. Hierzu zählt u.a. die Einrichtung von Werks- bzw. Dienstwohnungen sowie Ausbildungshäusern zu bezahlbaren Preisen. Hierbei sollen auch mögliche Unterstützungsleistungen (wie z.B. die Vergabe von Erbpachtrechten und die Integration der Idee in die Landeswohnraumförderung) der öffentlichen Hand geprüft werden. Wichtige Erkenntnisse können aus bestehenden Best-Practice-Projekten, wie bspw. im Raum Karlsruhe, gezogen werden. Eine Abstimmung zu geeigneten Förderprogrammen, z.B. Azubi-Wohnen, soll mit den betroffenen Landesressorts gesucht werden.
- Es soll die zusätzliche Nutzung vorhandener Ressourcen öffentlicher Infrastruktur, wie z.B. die kostenlose Nutzung von Bibliotheken, Schwimmbädern, Kinos etc. untersucht werden, um die Attraktivität der Beschäftigung im ÖPNV über kostenlose oder rabattierte zusätzliche Angebote zu steigern. Als Orientierung kann hier das bewegtPlus-Partnerprogramm dienen.
- Bei den Eisenbahnverkehrsunternehmen, die im Auftrag des Landes SPNV-Leistungen erbringen, gibt es den Wunsch, gemeinsam mit dem Aufgabenträger Land zu erörtern, wie Weiterbildungs-/Qualifizierungsthemen in aktuelle/künftige Verkehrsverträge integriert werden können.

3. AG 3: „POLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN“, FEDERFÜHRUNG WBO

Um dem Mangel an qualifizierten Fachkräften zu begegnen, sollen auch die bestehenden Rahmenbedingungen, wie bspw. im Bereich des Fahrerlaubnisrechts, geprüft werden. Die Reduzierung der Kosten für einen Busführerschein könnte bspw. ein probates Mittel sein, mehr Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen.

- Das Bündnis möchte sich für eine sinnvolle Reduzierung der Berufszugangshürden einsetzen. Mögliche Ansatzpunkte sind die Vereinfachung und Flexibilisierung beim Erwerb der Berufskraftfahrerqualifikation („2 in 1“), Erleichterungen beim Erwerb eines Busführerscheins, vereinfachte Sprachanforderungen, z.B. durch den Erwerb des Führerscheins in einer Muttersprache, sowie der Einsatz für das Herabsetzen des Mindestalters für Busfahrer:innen.
- Im Zusammenhang mit dem novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll ein gemeinsames Konzept zur Auslandsrekrutierung von Personal im öffentlichen Verkehr (z.B. Busfahrer:innen oder Werkstattpersonal) durch die Branche, die Landesregierung und mit weiteren Partner:innen (z.B. Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter mit festen Ansprechpartner:innen / The Länd) erarbeitet werden. Auch eine mögliche Zusammenarbeit mit Sozialarbeiter:innen und die Einrichtung von Integrationscoaches unter Prüfung möglicher Fördermöglichkeiten soll hier Berücksichtigung finden.
- Zum Abbau von Sprachbarrieren und Bildungsdefiziten wird eine Stärkung von Sprachkurs-Angeboten und Integrationsstrukturen angestrebt. Gerade mit Blick auf das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und bereits eingewanderte Personen ist hier dringender Handlungsbedarf geboten. Denkbar ist die Konzeption von spezifischen Sprachkursangeboten mit ÖPNV-Fachvokabular für Einwander:innen bzw. eingewanderte Personen unter Zuhilfenahme der bestehenden Fördermöglichkeiten des Bundes und der Unterstützung der betrieblichen Interessensvertretungen. Eine Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und möglichen Bildungsträgern ist zu prüfen.

Die aufgeführten Handlungsfelder dienen als erste Orientierung für die geplanten Aktivitäten im Rahmen des Fachkräftebündnisses. Gleichwohl sind sich die Bündnismitglieder bewusst, dass im Rahmen der Bündnisarbeit auch weitere Themenfelder eingebracht und adressiert werden können. Diese sind dann im Steuerkreis abzustimmen.

WINFRIED HERMANN, MDL
Ministerium für Verkehr BW

FRANZ SCHWEIZER, VIZEPRÄSIDENT
Verband Baden-Württembergischer
Omnibusunternehmen e.V. (WBO)

MARTINA MUSATI, VORSITZENDE DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
Bundesagentur für Arbeit, RD BW

PROF. DR. ALEXANDER PISCHON, VORSITZENDER
VDV-Baden-Württemberg

MAREN DIEBEL-EBERS, STELLVERTRETENDE VORSITZENDE
DGB Baden-Württemberg

