VAG Verkehrs-Aktiengesellschaft
Südliche Fürther Straße 5
90429 Nürnberg
Postanschrift: VAG · 90338 Nürnberg
Telefon: 0911 283-0
Telefax: 0911 283-4800

VAG · 90338 Nürnberg

Stadt Nürnberg
Verkehrsplanungsamt
Herrn Frank Jülich
Lorenzer Straße 30
90402 Nürnberg



Michael Weiss
Leiter Verkehrsplanung
PL-VP
Telefon: 4670
Telefax:
michael.weiss@vag.de

Nürnberg, 26.April 2023

Stellungnahme der VAG zum Antrag:
„Trotz Personalengpässen: Zuverlässig mit Bus und Bahn durch Nürnberg"
Bündnis 90/DIE GRÜNEN Stadtratsfraktion Nürnberg

Sehr geehrter Herr Jülich,

nachfolgend die Stellungnahme der VAG zu den Punkten des Stadtratsantrages „Trotz Personalengpässen: Zuverlässig mit Bus und Bahn durch Nürnberg" von der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 13.01.2023.

Der grundlegende Fachkräftemangel macht sich auch und besonders in der ÖPNV-Branche bemerkbar. Derzeit muss nach einer entsprechenden VDV-Umfrage jedes zweite Verkehrsunternehmen in Deutschland den Fahrbetrieb zumindest zeitweilig einschränken. Durch die frühzeitige Vorbereitung auf die Umsetzung des Mobilitätsbeschlusses der Stadt Nürnberg und die damit bereits Anfang 2022 begonnene Aufstockung des Fahrpersonals konnte die VAG bis August 2022 die bereits deutlich steigenden Krankenstände kompensieren. Ab den Sommerferien spitzte sich die Situation allerdings so zu, dass hier ein alleiniges internes Gegensteuern mit dem Einsatz von Service-, Verwaltungs- und Führungskräften mit Fahrberechtigung nicht mehr ausreichend war.

Diese Situation aus Fachkräftemangel sowie anhaltend deutlich erhöhten Krankheitsquoten besteht aktuell auch weiterhin. Derzeit bemüht sich die VAG mit einem Bündel aus kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen um eine Verbesserung der Situation. Dies bezieht sich sowohl auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften für und an das Unternehmen wie auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen insbesondere für das Fahrpersonal, um den hohen Krankenständen entgegenzuwirken.

Diese Bedingungen wirken leider seit August vergangenen Jahres auf die Fahrplangestellung bei der VAG, weshalb es bedauerlicherweise auch bis nach den Osterferien 2023 zu Fahrplaneinschränkungen gekommen ist. Durch die geplanten Einschränkungen im Busfahrplan konnten die Auswirkungen für die Kunden jedoch planbar und vertretbar gehalten werden.

Die VAG konkurriert bei der Beschaffung von Fachkräften im Fahrbetrieb aufgrund der Arbeitsbedingungen und des Lohnniveaus grundsätzlich mit einer Vielzahl an Branchen. Insbesondere

der demografische Wandel wie auch die starke Inflation und die nachlassende Bindung junger Menschen an einen Arbeitgeber führen dazu, dass es aktuell zu einer sehr hohen Fluktuation bei den Mitarbeitenden kommt.

Beantwortung der Fragen aus dem Antrag

Zu Frage 1:

Um dem grundlegenden Fachkräftemangel bei dem Fahrpersonal der VAG nachhaltig entgegenzutreten, wurden folgende Ursachen ermittelt und entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Häufigste Kündigungsgründe sind aktuell:

- Rückkehr zum erlernten Beruf aufgrund finanzieller Attraktivität oder auch aufgrund der Schichtunverträglichkeit
- Räumliche Veränderung
- Nicht zufriedenstellende Urlaubssituation in den Sommerferien
- Hohe Ansprüche an das Fahrpersonal Bus in Bezug auf Linienkenntnisse (ca. 70 Linien)
- Abbruch der Ausbildung aufgrund der Überforderung

Maßnahmen der VAG:

a) Zur kurzfristigen Überbrückung des erhöhten Krankenstandes im aktiven Fahrdienst:
   - Einsatz von mehrfach qualifiziertem Fahrpersonal
   - Einsatz von Servicekräften mit Fahrberechtigung
   - Einsatz von Verwaltungs- und Führungskräften mit Fahrberechtigung
   - Einsatz von Mitarbeitenden am freien Tag, sofern die Ruhezeiten eingehalten werden

b) Anpassung der Anforderung an das Fahrpersonal und Unterstützung bei deren Tätigkeit:
   - Aufteilung der Bussparte in zwei Verkehrsgebiete (Nürnberg Nord und Nürnberg Süd) zum Fahrplanwechsel 2023
   - Neues On-Boarding-Konzept, um den Einstieg in den Schichtdienst und den sehr umfangreichen Fahrdienst zu erleichtern
   - Optimierung der Ausbildungszeiten und Ausbildungsmethoden

- Erhöhung des Dispositionspersonals und Einführung einer zusätzlichen Arbeitskraft im Betriebshof zur Unterstützung des Fahrpersonals bei Fragen, Erstellen von Unfallmeldungen usw.

c) Erschließung neuer Bewerber*innengruppen und Bindung durch adaptierte Arbeitszeitmodelle:

- Erhöhung der Teilzeitangebote seit dem 01.01.2023
- Erweiterung der Werktagsgruppe Bus von 16 auf 24 AK zum 8. Mai 2023 (die Gruppe fährt nur geteilte Dienste und hat dafür Wochenende und Feiertage frei, dadurch kommt es zu einer Entlastung der Hauptsparte bei den geteilten Diensten)
- Rekrutierung von Aushilfsfahrer*innen, Rentner*innen und Student*innen (in Planung)

d) Personalmarketing- und Employer-Branding-Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeitenden für den Fahrdienst:

- Werbekampagne für Fahrer*innen seit Herbst 2022 unter dem Thema „Fürs Klima": Online- und Social Media Advertising, Werbung an und in Fahrzeugen (FahrgastTV, MobiConnect), Außenwerbung (Infoscreen, nach Deutschland-Ticket-Kampagne voraussichtlich ab Mai Plakatwerbung an Haltestellen)
- Einsatz innovativer Recruiting-Instrumente, z. B. Everbay (Anbieter, der über Social Media Werbung zielgruppengenau ausspielt und Interessierten die Möglichkeit eröffnet, sich ohne klassische Bewerbungsunterlagen zu bewerben)
- JobDating Events im öffentlichen Raum und im Rahmen von Öffentlichkeitsveranstaltungen der VAG sowie von VAG-Präsenzen bei Publikumsmessen: Niederschwelliges Angebot ohne vorherige Bewerbung, dadurch auch Ansprache von passiven Kandidat*innen, Umsetzung: 20-Minuten-Gespräche mit Mitarbeitenden aus dem Personalbereich und dem Fahrdienst mit und ohne Terminvereinbarung, die als Info- oder Vorstellungsgespräch genutzt werden können

  Beispiele:
  - Juli 2022: 50 Jahre U-Bahn
  - Sept. 2022: JobDating in der Bewerbungs-Tram am Hauptbahnhof Nürnberg (19.-22.09. – Europäische Mobilitätswoche)
  - Nov. 2022: Vorstellung Avenio-Bahn
  - Q2 2023: JobDating im Bewerbungs-Bus (geplant)
  - Juli 2023: 100 Jahre Bus
- Schaltung von Anzeigen auf Online-Jobbörsen
- Content Marketing in VAG eigenen Online und Social Media: Erarbeiten von Mehrwertinhalten für die anzusprechenden Zielgruppen (auch Beschreibungen des

Arbeitsalltags im Sinne von realistic job preview) und Veröffentlichung über Podcast "Busfunk", VAG Social Media Kanäle: Instagram, Facebook, Youtube, VAG Blog blog.vag.de, VAG Website

- Veröffentlichung von Artikeln über das Arbeiten im Fahrdienst in VAG eigenen Kundenpublikationen bzw. NN-Sonderpublikationen
- Intensive Pressearbeit über das Arbeiten im Fahrdienst
- Launch einer neuen VAG Karriere Website mit speziellem Bereich für Fahrpersonal, die zielgruppengenaue Inhalte präsentiert (leicht verständliche Sprache, Emotionalisierung durch Bild- und Videoinhalte)

e) Adaption des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens:

- Abbau von Hemmschwellen im Bewerbungsprozess: Verzicht auf Bewerbungsschreiben (bereits realisiert), Kurzbewerbung über Flyer
- Überarbeitung des Auswahlverfahrens (in Vorbereitung): Neues modular aufgebautes Auswahlverfahren soll sowohl eine Personalmarketingwirkung haben als auch als erstes Kennenlern- und Auswahlinstrument für den Fahrdienst dienen, um idealerweise im Anschluss mit nur noch einem weiteren Termin zum Vertragsabschluss zu kommen.

f) Weitere personalwirtschaftliche Maßnahmen:

- Etablierung eines VAG eigenen Recruiting-Teams mit Spezialist*innen-Funktion für die Beschaffung von Fahrpersonal
- Task-Force Recruiting 2.0 in enger Kooperation mit dem VAG-Betriebsrat (seit Januar 2023)
- Ausweitung der Ausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb (m/w/d) auf 22 Ausbildungsplätzen, verbunden mit intensivem Azubi-Marketing
- Attraktive Gestaltung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen:
  - Zukunftssicherheit in einem kommunalen Unternehmen
  - Aktiver Beitrag zur Mobilitätswende
  - Weiterbildungsprogramm und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten
  - 13. Monatsgehalt, zusätzliche Altersvorsorge und 30 Urlaubstage
  - Angebot des Deutschlandtickets für Mitarbeitende der VAG für 9 € statt 49 € im Monat
  - Benefits wie familienfreundliche Angebote und Kinderbetreuung, Betriebsrestaurants, Freifahrt auf allen VAG-Linien und Fahrpreisvergünstigungen für Familienangehörige, Gesundheits- und Sportprogramme

- Klima der Toleranz und Offenheit sowie eine wertschätzende und faire Arbeitsumgebung (manifestiert durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt und den Start einer Diversity Management Offensive seit 2022 inklusive Führungskräfteentwicklung)

Zu Frage 2:

Um die Auswirkungen durch die aktuell außergewöhnlich hohen Krankenstände für den Betrieb und für die Kund*innen möglichst verträglich und planbar zu gestalten, wurden entsprechend in ihrem Leistungsumfang reduzierte Fahrpläne erstellt und über die einschlägigen Kommunikationswege (Internet, Apps, Fahrplanaushang, etc.) kommuniziert. Die Problematik der Fahrpersonalverfügbarkeit betrifft bei der VAG bisher und aktuell vor allem den Busbereich.

Bei der Erstellung der Ersatzkonzepte wurden nicht nur die klassischen Wege wie Vermietung von Busleistung an private Verkehrsunternehmen und Taktausdünnung beschritten, sondern auch das lokale Taxigewerbe als innovative Kooperationsformen einbezogen, um die Auswirkungen für die Fahrgäste so gering wie möglich zu halten.

Zum Vorschlag, künftig mit kupplungsfähigen Straßenbahnen längere Zugverbände bei geringerem Takt zu bilden, ist anzumerken, dass bewusst eine Attraktivitätssteigerung im Straßenbahnnetz durch eine Verdichtung des Angebots entschieden wurde. Dadurch sollen neben einer grundsätzlichen Verdichtung des Angebots auch neue Direktverbindungen angeboten werden. Diese Zielsetzungen sind durch eine Kupplung der Fahrzeuge nicht mehr umsetzbar. Die Anpassung des Systems Straßenbahn an die Anforderung mit gekuppelten Fahrzeugen die gleiche Platzkapazität bei einem geringeren Takt anzubieten, erfordert neben einem entsprechenden Fuhrpark darüber hinaus auch einen entsprechenden Infrastrukturausbau. Dies ist weder kurz- noch mittelfristig umsetzbar.

Die derzeit in Beschaffung befindlichen ca. 37m langen Straßenbahnfahrzeuge des Typs Avenio sind zwar kupplungsfähig, allerdings kann das Straßennetz in Nürnberg keine knapp 75 m langen Züge aufnehmen. Hierfür wäre nicht nur eine Ertüchtigung der gesamten Straßenbahninfrastruktur (insbesondere Haltestellen, Kreuzungsbereiche etc.) mit einer entsprechenden neuen Aufteilung des Straßenraums zugunsten der Straßenbahn erforderlich, sondern auch Anpassungen bei den LSA-Steuerungen hinsichtlich längerer Grünphasen und Räumzeiten für die Straßenbahn. Dies würde ein grundsätzliches neues Verkehrsgefüge in den Straßenzügen mit Straßenbahnnetz und ggf. auch in deren Umfeld nach sich ziehen. Die Umsetzung einer solchen Strategie würde aufgrund des Umfangs und der erforderlichen Vorlaufzeiten Jahrzehnte in Anspruch nehmen und sämtliche aktuell vorhandene Planungs-, Bau- und Finanzierungskapazitäten überfordern, da auch in diesem Bereich akuter Fachkräftemangel herrscht.

Zu Frage 3:

Bereits die im Masterplan „Schneller und pünktlicher ÖPNV“ beschlossenen Maßnahmen, deren Ziel es maßgeblich ist, den bestehenden Linienverkehr pünktlicher zu machen, können mit den vorhandenen Ressourcen nicht zeitnah umgesetzt werden.

Grundsätzlich können durch Beschleunigungsmaßnahmen ggf. einzelne Fahrzeuge in einem Umlauf eingespart werden. Dies hat aber mit Blick auf den gesamten Fahrpersonalbedarf der VAG nur einen sehr marginalen Effekt.

Kurz- und mittelfristig steht bei der Beschleunigung der Kundennutzen durch ein zuverlässigeres und pünktlicheres Verkehrssystem im Vordergrund. Bei den angestrebten Taktverdichtungen kann hier ein übermäßiger Verlust an Reisezeit durch die Vermeidung von Verlustzeiten an LSA sowie die Verringerung von gegenseitigen Behinderungen bei begrenzter Infrastruktur vermieden werden. Auch kann eine übermäßige Steigerung des Fahrpersonaleinsatzes bei Angebotsausweitungen vermieden werden. Eine gezielte Personaleinsparung im Bestandsnetz ist durch Beschleunigungsmaßnahmen allerdings nur sehr vereinzelt möglich.

Zu Frage 4:

Sollten sich die Fehlzeiten nicht weiter erhöhen, ist die Einführung der Linien 10 und 11 nicht gefährdet. Seit Mitte 2022 wird für den Straßenbahnbetrieb so viel Personal beschafft, wie dies im Rahmen der vorhandenen Schulungskapazitäten möglich ist. Allerdings kommt es auch im Bereich Straßenbahn immer wieder zu unvorhersehbaren Kündigungen. In Kombination mit den aktuellen Krankenständen birgt dieser Umstand ein gewisses Risiko. Die Situation beim Fahrpersonal im Straßenbahn- und U-Bahnbereich ist allerdings derzeit nicht so angespannt wie im Bereich Bus.

Ausblick auf den weiteren Jahresverlauf mit angestrebten Maßnahmen in den Sommerferien

Bezugnehmend auf die Abstimmung im Jour Fixe Ref. VI/SÖR/VAG vom 27.03.2023 möchte die VAG die Gelegenheit nutzen, bereits perspektivisch durch ergänzende Maßnahmen in den Sommerferien die Situation für das Fahrpersonal grundsätzlich zu entspannen. Nur so kann die VAG den Kundinnen und Kunden ein verlässliches und planbares Angebot für das gesamte Jahr 2023 anbieten und unkontrollierte Fahrtausfälle vermeiden.

Trotz der zur Verfügung stehenden Ausbildungskapazitäten und einer Vielzahl an Akquisitionsmaßnahmen, ist es deutlich schwierigerer geworden genügend Mitarbeiter für den Fahrdienst zu finden. Die zusätzlich ergriffenen Maßnahmen wirken kurzfristig noch nicht ausreichend, so dass sich die VAG auf absehbare Zeit auf Engpässe beim Fahrpersonal einstellen muss. In Folge der parallel hohen Krankenstände wird das verbleibende Fahrpersonal derzeit überproportional häufiger eingesetzt, um unbesetzte Dienste abzudecken. Fahrdienstmitarbeitenden wird beispielsweise kaum Stundenabbau gewährt oder sie werden an ihren freien Tagen für ausstehende Fahrdienste angefragt. Dies hat neben dem Aufbau von zusätzlichen Überstunden auch eine grundsätzliche Überlastung des vorhandenen Personals zur Folge.

Hinzu kommt, dass durch die anstehenden Herausforderungen im Rahmen der Bewältigung der Besuchendenströme während des Deutschen Evangelischen Kirchentags (DEKT) vom 07.06. bis 11.06. kaum Urlaube in den Pfingstferien gewährt werden können. Durch diese außergewöhnliche Situation baut sich zu den Sommerferien hin ein übermäßig hoher Erholungs- und Urlaubsbedarf bei den Mitarbeitenden des Fahrdienstes auf.

Neben diesen aktuell sehr speziellen Rahmenbedingungen, ist auch grundsätzlich in den letzten Jahren ein sukzessiver Anstieg des Urlaubsbedarfes der Belegschaft in den Sommerferien zu verzeichnen. Hierfür sind folgende Gründe zu nennen:

- Verjüngung der Belegschaft (mehr Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern)
- Schließung von Schulen, Kindergärten und Kitas in den Sommerferien für die Kinderbetreuung
- Zusätzliche Urlaubstage (tarifliche Wahlfreiheit), die vorrangig in den Sommerferien in Anspruch genommen werden
- Anstieg der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund, die in den Sommerferien in die Heimat fahren wollen
- Höhere Urlaubsangebote bei den Partnern der Mitarbeitenden, z. B. Betriebsferien bzw. Bindung an externe Betriebsferien
- Vermehrte Freiwünsche der Mitarbeitenden, die bereits Großeltern sind (Freizeitbeschäftigung mit Enkelkindern)
- Urlaubsforderung der Azubis nach Abschluss der Ausbildung (das letzte Ausbildungsjahr ist mit Bestehen der Abschlussprüfung im Juli beendet)

Weiterhin zeigt sich in den letzten Jahren auch ein Anstieg des Krankenstandes in den Sommermonaten aufgrund der längeren und heißeren Hitzeperioden. Im Sommer 2022 wurde daraufhin mit einer Ausdünnung des Ferienfahrplanes reagiert, um die Auswirkungen für die Fahrgäste so gering wie möglich zu halten.

Mit einer Reduzierung von ca. 15 Fahrdiensten (im Vergleich zum Normalfahrplan ohne Schule) im Bereich Bus kann der Sommerferienfahrplan 2023 nach derzeitigem Kenntnisstand stabil gefahren werden und bietet Kund*innen ein verlässliches Angebot. Im Innenstadtbereich (insbesondere Linie 36) sollen keinerlei Einschränkungen erfolgen, da hier aufgrund des Tourismus ein ausreichendes Fahrtenangebot sichergestellt werden sollte. Eine Reduzierung des Fahrtenangebots soll auf den Ringbuslinien 35 und 65 sowie der Linie 61 erfolgen (Taktausdünnung auf den genannten Linien Montag bis Freitag HVZ + NVZ von einem 10-Minuten-Takt auf einen 20-Minuten-Takt). Dies entspricht in etwa einer Leistungsreduktion von etwa 2,5% bezogen auf die gesamten Nutzwagenkilometer der VAG an einem Werktag ohne Schule.
Bei einer Angebotsausdünnung auf der Linie 61 ist das Einvernehmen mit der ebenfalls betroffenen Stadt Schwabach herzustellen.

Mit einer vorausschauenden frühzeitigen Planung und Kommunikation kann hier sicher ein vertretbares Maß gefunden werden.

Die Ankündigung einer solchen Maßnahme allein führt bereits zu einer Entlastung und Entspannung bei den Mitarbeitenden, die bisher in den Zeiten der Personalengpässe sehr häufig an ihren freien Tagen Dienst leisteten. Außerdem bietet dies die Möglichkeit, einen Ausgleich für die zusätzlichen Einschränkungen und Belastungen durch die Anforderungen des DEKT zu ermöglichen.

Durch diese Maßnahme wird darüber hinaus ein Puffer geschaffen, um für die deutlich nachfragestärkeren Herbst- und Winterperiode vorzubauen und hier Engpässe beim Fahrpersonal proaktiv zu minimieren.

Fazit

Die VAG bemüht sich derzeit verstärkt um eine Rekrutierung von Fachkräften, um die Anforderungen für die Verkehrswende stemmen zu können. Bis diese Maßnahmen allerdings greifen, wird es noch einige Zeit dauern. Zur Entspannung der aktuellen Situation schlägt die VAG – neben den laufenden Rekrutierungsmaßnahmen – vor, durch eine leichte Reduzierung des Fahrplanangebots in den Sommerferien für eine gezielte Entlastung des Fahrpersonals zu sorgen. Hierdurch kann die Wertschätzung der Stadt und des Unternehmens für die engagierten Mitarbeiter und deren Leistung zum Ausdruck gebracht werden.

Daher bittet die VAG den Verkehrsausschuss des Rats der Stadt Nürnberg um Zustimmung, für die Sommerferien 2023 einen speziellen Sommerferienfahrplan entsprechend den genannten Prämissen erstellen und umsetzen zu dürfen.

Für weitere Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße

VAG
Verkehrs-Aktiengesellschaft

i. V.

John Borchers

i. A.

Michael Weiss