

Fakten zum ÖPNV

#tvn2020 – Informationen für Presse und Interessierte

Belastende Arbeitsbedingungen im ÖPNV

Mit der Öffnung des öffentlichen Nahverkehrs (ÖPNV) für den europäischen Wettbewerb haben die Kommunen seit Anfang der 2000er Jahre auf Einsparungen in den öffentlichen Nahverkehrsunternehmen gedrängt. Die Folge waren Privatisierungen durch Ausschreibungen und Ausgliederungen in Tochterfirmen mit schlechteren Tarifverträgen bzw. ohne Tarifbindung oder zugunsten privater Unternehmen. Dies betraf nicht nur das Reinigungspersonal und Kontrolleure, sondern auch Kernbereiche wie das Fahrpersonal für Bus, Straßen- und U-Bahn sowie die Werkstätten. Die Sicherung der Arbeitsplätze war nur mit der Einführung der TV-N (Tarifvertrag Nahverkehr) möglich. Mit den darin enthaltenen Verschlechterungen, vor allem für Neueingestellte, haben die Beschäftigten einen hohen Preis für den Erhalt unserer öffentlichen Unternehmen bezahlt:

- In allen Bereichen gab es Personalabbau
- Arbeitsverdichtung und Belastung haben enorm zugenommen
- Die Krankenstände steigen
- Personal ist zunehmend schwieriger zu finden

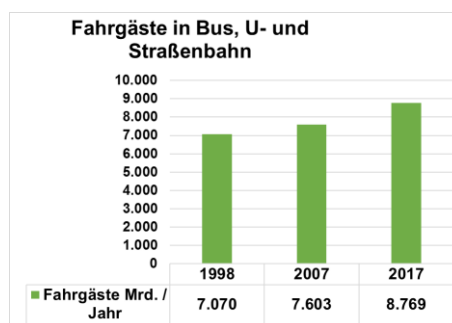
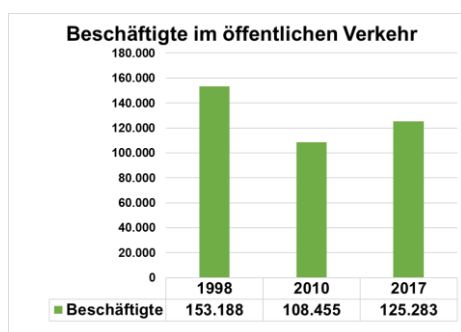
Kommunaler Kostendruck führte ab 2000 zu schlechteren Arbeitsbedingungen

Personalabbau im ÖPNV

Im Bundesdurchschnitt ist die Zahl der Beschäftigten heute im Vergleich zu 1998 um 18 Prozent gesunken. Die Anzahl der Fahrgäste im ÖPNV stieg dagegen um 24 Prozent.

Personalabbau:

18 % weniger Beschäftigte befördern 24 % mehr Fahrgäste



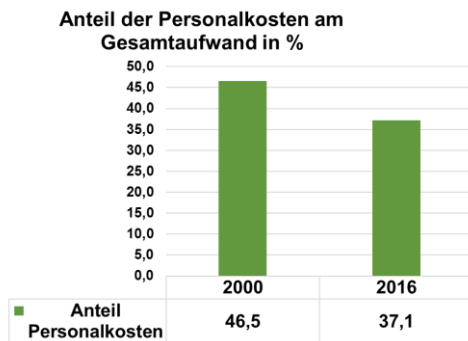
Die Reduzierung des Personals wurde bewusst mit dem Ziel der Kostenreduzierung herbeigeführt, im Rahmen mehrjähriger Einstellungsstopps wurden weder ausscheidende Beschäftigte ersetzt noch Auszubildende übernommen.

UMSTEIGEN
FAHRT
RICHTUNG
ZUKUNFT



Die Einsparungen beim Personal haben zu erheblichen Kostenreduzierungen geführt, der Anteil der Personalkosten an den gesamten Kosten sank zwischen 2000 und 2016 im Bundesdurchschnitt um 9,4 Prozent.

Senkung der Personalkosten fast 10 %



Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen

Durch den Personalabbau und Flexibilisierungen der Arbeitszeitregelungen haben Arbeitsverdichtung, Belastung und Stress in den öffentlichen Nahverkehrsunternehmen zugenommen. Betroffen sind alle Bereiche: Verwaltung und Service, Werkstätten, Infrastruktur und in besonderem Maße der Fahrdienst.

Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsverdichtung

Belastungen im Fahrdienst

Die Fahrer*innen von Bussen, U-Bahnen und Straßenbahnen sehen sich aufgrund des Schichtdienstes und der Abhängigkeit von den Fahrplänen besonderen Belastungen gegenüber. Ihre Arbeitszeiten richten sich nach den Zeiten zu denen öffentlicher Nahverkehr angeboten wird, sie sind je nach Verkehrsgebiet an 24 Stunden an allen 7 Wochentagen im Einsatz.

24 Stunden Dienst an 7 Tagen

Entsprechend häufig arbeiten Fahrer*innen samstags, sonntags und nachts, höchstens 15 freie Sonntage im Jahr sind die Regel. Ihre Dienste beginnen nicht zu regelmäßigen Zeiten, sondern wechseln je nach nachdem, auf welcher Bus- oder Bahnlinie sie eingesetzt werden. Da ein Dienst zu jeder Tages- und Nachtzeit beginnen kann, stellen ein regelmäßiger Schlafrythmus und die Organisation des Familienlebens besondere Herausforderungen dar. Für den Fahrdienst sind außerdem kürzere tägliche Mindestruhezeiten erlaubt als für Arbeitnehmer*innen in anderen Tätigkeiten (10 Stunden statt 11 Stunden). Durch fahrplanbedingte Fahrtunterbrechungen ergeben sich Dienste bis zu 12 Stunden, die in betriebsnotwendigen Fällen auf bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden können. Eine Dienstschicht kann außerdem geteilt werden, die Zeit dieser Unterbrechung wird nicht bezahlt, auch dann nicht, wenn sie an irgendeinem Ort auf der Strecke stattfindet. Auch Wegezeiten zur Übernahme eines Fahrzeugs auf der Strecke werden in vielen Unternehmen nicht bezahlt.

Schicht- und Wochenendarbeit

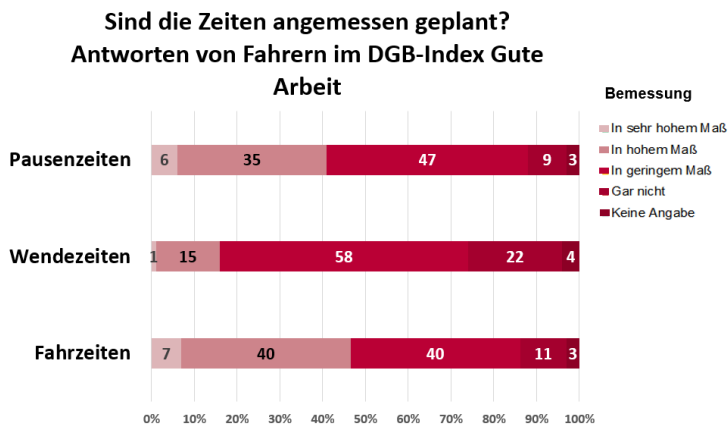
12 bis 14 Stunden Dienst mit unbezahlten Unterbrechungen

In den Ballungsräumen sind die Belastungen für das Personal auch mit der Zunahme des Verkehrsaufkommens und der Fahrgäste gestiegen. Pausen können für Fahrer*innen im öffentlichen Nahverkehr auf Kurzpausen von mindestens 8 Minuten aufgeteilt werden. Durch Verspätungen und zu enge Taktungen im Fahrplan fallen diese Kurzpausen jedoch oft aus. Es fehlt die Zeit zur notwendigen Erholung und auch der Gang zur Toilette ist nicht möglich. Die Beschäftigten reagieren teilweise darauf, indem sie weniger trinken. Im ÖPNV ist es außerdem üblich, kurze

Hohes Verkehrsaufkommen im Ballungsraum:

Pausen fallen aus

Fahrtunterbrechungen zum Ausgleich von Verspätungen, für notwendige technische und dokumentarische Nebenarbeiten oder Personalwechsel auf der Strecke Zeit einzuplanen, die sog. Wendezeiten. Auch diese Zeiten reduzieren sich häufig oder entfallen gänzlich, wodurch der Stress für die Fahrer*innen weiter steigt, notwendige Arbeiten nicht geschafft werden und Verspätungen sich immer weiter aufbauen.



Im Rahmen einer Sonderuntersuchung des DGB-Index Gute Arbeit für den öffentlichen Nahverkehr in 2014 gaben 56 Prozent der befragten Bus-, Straßen- und U-Bahnfahrer*innen an, dass die Pausenzeiten nicht oder in geringem Maß angemessen geplant

Studie des DGB:

Keine angemessene Planung der Pausen, Wendezeiten und Fahrzeiten

seien, für die Wendezeiten gaben dies sogar 80 Prozent der Befragten an.

Die Arbeitsbedingungen von Busfahrer*innen untersucht auch eine Studie des Instituts für komplexe Gesundheitsforschung an der Hochschule Fresenius aus dem Jahr 2018:

„In den Interviews finden sich Hinweise dahingehend, inwieweit Fahrer gesundheitliche Beschwerden in Zusammenhang mit ihrer Arbeit bringen. „Unregelmäßige Arbeitszeiten und Schichtwechsel sorgen für Müdigkeit und Schlafprobleme“, führt Hammer aus. Auch der Gang zur Toilette verursacht Probleme, da diese nur in den Pausen und nicht überall entlang der Strecke aufgesucht werden kann. Konsequenz daraus: Viele Busfahrer trinken deutlich zu wenig, was langfristig gesundheitsschädlich ist. Bemängelt wird auch, dass ebenso wie die Schlafenszeit die Essenszeiten unregelmäßig sind und die Ernährung aus zeitlichen Gründen schlecht. Gepaart mit dem Bewegungsmangel führt das natürlich zu Übergewicht, Rückenschmerzen und insgesamt zu einem reduzierten Wohlbefinden.“

<https://www.adhibeo.de/da-vorne-sitzt-ein-mensch-diskrepanz-zwischen-image-und-bedeutung-der-busfahrer-ist-hoch/>

Auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 10 (sehr hoch) werden die beruflichen Perspektiven, die Arbeitszeiten und Pausenregelungen mit einer 4,0 eher schlecht bewertet. Im Rahmen der Studie wird auch das Empfinden vieler Fahrer deutlich, dass ihnen laut eigener Aussage wenig Wertschätzung entgegengebracht wird.

„Ich denke, man ist keine Respektsperson mehr, man wird eher als ‚Depp vom Dienst‘ betrachtet“, lautet das deutliche Urteil eines der Befragten. Viele äußerten den Wunsch, „als Mensch wahrgenommen zu werden“.

Beschäftigte im Fahrdienst sind in besonderem Maß davon betroffen, von den Kunden in Stellvertreterhaftung für Probleme im Betriebsablauf genommen zu werden. Bei Fahrtausfällen und Verspätungen, Umleitungen durch Baustellen, Verschmutzungen oder komplizierten Tarifregelungen sind sie die ersten und oft einzigen Ansprechpartner. Dadurch entsteht weiterer psychischer Druck.

Fresenius-Institut:

Gesundheitliche Gefahren

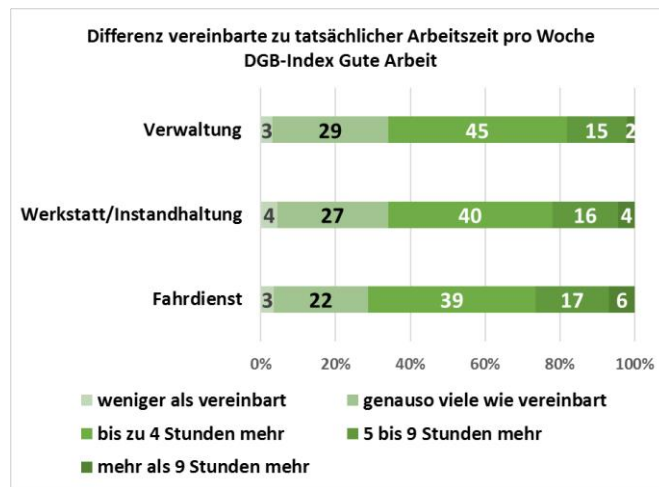
Der Wunsch „als Mensch wahrgenommen zu werden“

Dennoch kommen beide Studien zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte im öffentlichen Nahverkehr in hohem Maß von der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit überzeugt sind und sich stark mit ihrer Tätigkeit identifizieren.

Die dünne Personaldecke führt in allen Bereichen regelmäßig zum Aufbau von Überstunden. Da die Vermeidung von Fahrtausfällen höchste Priorität hat, sind Bus-, U- und Straßenbahnfahrer*innen häufig davon betroffen, an einem freien Tag zur Arbeit gerufen zu werden. Damit wird die Planbarkeit des privaten Lebens zusätzlich erschwert. Der in der Vergangenheit übliche Einsatz von bezahlten Reservediensten wird aus Kostengründen nur noch selten praktiziert.

Belastungen in Werkstätten, Instandhaltung und Verwaltung

Der Personalabbau bei gleichzeitigem Anstieg des Arbeitsumfangs durch Ausweitung des Verkehrs und höhere Fahrgastzahlen führt auch in den Bereichen Werkstatt, Infrastruktur, Verwaltung und Service zu erhöhten Belastungen. Im Rahmen der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit für den Nahverkehr in 2014 gaben 40 Prozent der Beschäftigten in Werkstätten und Instandhaltung



an, regelmäßig wöchentlich bis zu vier Stunden über ihre vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Fünf bis neun Stunden mehr arbeiten 16 Prozent, weitere vier Prozent sogar über neun Stunden mehr. In der Verwaltung arbeiten 45 Prozent der Beschäftigten regelmäßig bis zu vier Stunden mehr und 15 Prozent zwischen fünf und neun Stunden mehr. Damit fallen bei 60 Prozent der Beschäftigten regelmäßig Überstunden an. Über zwei Drittel der Fahrdienstbeschäftigten gaben an, sich bei der Arbeit oft oder sehr häufig gehetzt zu fühlen oder unter Zeitdruck zu stehen. Aber auch die Hälfte der Beschäftigten in Werkstätten und Instandhaltung sowie den Verwaltungen gab an sich bei der Arbeit oft oder sehr häufig gehetzt zu fühlen oder unter Zeitdruck zu stehen.

Die Belastungen führen inzwischen dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, selbst wenn sie dadurch weniger verdienen.

Alternative Antriebe und Digitalisierung

Zur Arbeitsverdichtung in diesen Bereichen tragen auch die wachsende Zahl verschiedener Fahrzeuge und alternativer Antriebe in den Werkstätten sowie umfangreichere Serviceanforderungen in den Verwaltungen bei. Die Digitalisierung hat auch in den Verkehrsunternehmen bislang nicht in nennenswertem Umfang zur Entlastung beigetragen, vielmehr sind hier wie auch in anderen Branchen die Anforderungen und der Arbeitsumfang angestiegen.

Hohe Krankenstände

Arbeitsbelastung und Stress begünstigen bei Bus und Straßenbahnfahrern verschiedene Erkrankungen. Dazu gehören besonders Muskel-Skelett-Erkrankungen

Dünne Personaldecke:

Viele Überstunden, keine Planbarkeit des Privatlebens

Für 60 % der Beschäftigten sind Überstunden die Regel

Mindestens 5 Überstunden pro Woche in

**Werkstätten: 20 %
Verwaltung: 17 %
Fahrdienst: 23 %**

der Beschäftigten

50 bis 66 % häufig gehetzt und unter Zeitdruck

Gestiegene Anforderungen durch Digitalisierung

durch die monotone Körperhaltung sowie psychische Erkrankungen, Schlafstörungen, Diabetes und Störungen des Blasen-, Magen- und Darmbereich durch Stress und unzureichende Möglichkeiten zum Toilettengang und die schichtbedingte unregelmäßige Ernährung.

Laut dem Gesundheitsreport der Barmer Krankenkasse Niedersachsen betrug der Krankenstand bei Bus- und Straßenbahnfahrern 9,1% im Jahr 2018. Mit im Schnitt 33,2 Arbeitsunfähigkeitstagen im Jahr 2017 führte diese Berufsgruppe die Liste der Berufe mit den meisten Fehltagen an.

Das WDR Verbrauchermagazin Markt fragte im Oktober 2018 öffentliche Nahverkehrsunternehmen in Nordrhein-Westfalen nach dem Krankenstand. Von den befragten haben 19 ihren Krankenstand im vergangenen Jahr angegeben, bei 15 lag der Krankenstand bei durchschnittlich mehr als zehn Prozent.

Fachkräftebedarf, aber Probleme bei der Personalgewinnung

Vor allem bedingt durch den langjährigen Einstellungsstopp ist der Altersdurchschnitt in der Branche mit 49 Jahren hoch. Will man nur den Status quo aufrecht erhalten, müssen laut Verband deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), der die Nahverkehrsunternehmen in öffentlicher Eigentümerschaft vertritt, bis 2030 fast die Hälfte der Stellen wiederbesetzt werden. Das entspricht etwa 74.000 Stellen, davon 40.000 im Fahrdienst, 14.000 in Verwaltung und Service sowie 20.000 in Werkstätten und Infrastruktur, wo allerdings aufgrund der Digitalisierung und Modernisierung von Fahrzeugen und Anlagen noch ca. 5.000 weitere neue Stellen hinzukommen (IT, Digitalisierungsspezialisten, Ingenieure). Hinzu kommen weitere unbezifferte Einstellungen für geplante Angebotserweiterungen.

Dazu kommen die über 30.000 Busfahrer*innen, die die privaten Busunternehmen laut Angaben des Bundesverbands Deutscher Omnibusunternehmer (BDO), der die privaten Unternehmen vertritt, in den nächsten 10 bis 15 Jahren einstellen müssen.

Schon heute suchen viele Verkehrsunternehmen händeringend Personal, offene Stellen können häufig nicht rechtzeitig besetzt werden. Dazu kommt, dass neugewonnene Beschäftigte, insbesondere im Fahrdienst und in den Werkstätten häufiger in Branchen mit besserer Bezahlung und weniger belastenden Arbeitsbedingungen wechseln, auch wenn sie in einer ca. sechsmonatigen Ausbildungszeit ihren Führerschein für Bus- oder Bahn im Unternehmen gemacht haben. Die Unternehmen verlieren in diesem Fall auch die Ausbildungskosten von um die 10.000 Euro pro Person.

Die Arbeitsbedingungen in der Branche gelten als wenig attraktiv, die Beschäftigten fühlen sich vielfach nicht ausreichend wertgeschätzt. Besonders der Schichtdienst und lange Dienste für Bus- und Bahnfahrer*innen, führen zu Problemen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben und belasten die Gesundheit. Zugleich ist kaum ein Ausgleich durch zeitliche Entlastungen vorgesehen. Bus- und Bahnfahrer*innen sind zwar im Schichtdienst tätig, erhalten jedoch meist keine Zulagen für Schichtarbeit und auch die finanzielle Abgeltung von Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit durch Zuschläge sowie das Einkommen scheint in der Beurteilung der potentiellen Beschäftigten die Belastungen nicht auszugleichen.

Mit den massiven Einsparungsanforderungen der Kommunen im Zuge der Öffnung des Nahverkehrs für den europäischen Wettbewerb und der Androhung der europaweiten Ausschreibung der Verkehrsaufträge wurden neben den Personaleinsparungen auch die tariflichen Arbeitsbedingungen verschlechtert, um die Ar-

Gesundheitliche Folgen

Berufsgruppe mit den meisten Fehltagen

Im Schnitt über 10 % der Belegschaften krank

Altersdurchschnitt 49 Jahre

Bis 2030 muss jede 2. Stelle neu besetzt werden (74.000)

10.000 Euro Ausbildungskosten pro Fahrer

Arbeit gilt als unattraktiv

Verschlechterungen für Neueingestellte zur Arbeitsplatzsicherung

beitsplätze in den öffentlichen Unternehmen zu erhalten. In Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Baden-Württemberg wurde außerdem die Bezahlung für neueingestellte Beschäftigte im Fahrdienst verringert, unter dem wettbewerbsbedingten Kostendruck konnten nur die Besitzstände der Altbeschäftigten gesichert werden. Dennoch sind die Arbeitsplätze bei der regelmäßigen Neuvergabe der Verkehrsaufträge (etwa alle 8 bis 10 Jahre, nur in Ausnahmefällen länger) keineswegs sicher.

Die unter dem Diktat des Sparzwangs erzwungenen verschlechterten Tarifverträge sind auf dem heutigen Arbeitsmarkt nicht wettbewerbsfähig.

Folgen für Fahrgäste

Auch die Fahrgäste bekommen die Folgen des Personalmangels und der belastenden Arbeitsbedingungen zu spüren. Personalmangel und hohe Krankenstände führen inzwischen immer häufiger zu Fahrtausfällen, teilweise fallen ganze Linien aus. Nur ausgeruhtes, zufriedenes Personal kann immer freundlich und zuverlässig sein, fahrgastfreundlich fahren und dem Verkehrsgeschehen aufmerksam folgen. Überdies kann es zu Problemen durch den Einsatz ortsfremder Fahrer und hohe Fluktuation beim Personal kommen.

Lösungen – Die ver.di-Kampagne #tvn2020

Die Beschäftigten im öffentlichen Nahverkehr benötigen deutliche Entlastungen und bessere Bezahlung der unvermeidbaren Belastungen. Für die Reduzierung der Überstunden und Arbeitshetze sowie für attraktivere Arbeitszeitgestaltung muss mehr Personal eingestellt werden. Die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung müssen attraktiver werden.

ver.di ist überzeugt, dass die Beschäftigten selbst die Experten für ihre Arbeitsbedingungen sind. ver.di hat die Kampagne #tvn2020 gestartet. Diese Kampagne haben wir mit einer breiten Diskussion über attraktivere Arbeitsbedingungen, in allen kommunalen Nahverkehrsunternehmen begonnen. Die Ergebnisse dieser Diskussionen werden unsere Forderungen in der Tarifrunde im Jahr 2020 sein. ver.di wird zum 30. Juni 2020 alle Manteltarifverträge der kommunalen Unternehmen kündigen und damit bundesweit in die Tarifaueinandersetzung um bessere Arbeitsbedingungen gehen. Insgesamt sind 130 Unternehmen mit 87.900 Beschäftigten in allen Bundesländern in die Tarifikampagne eingebunden, zusammen befördern sie täglich 13 Millionen Fahrgäste.

Die aktuelle Situation zeigt, dass der Sparzwang zu weit getrieben wurde, die Verkehrsunternehmen sind zunehmend weniger in der Lage den reibungslosen Betrieb aufrecht zu erhalten, geschweige denn Anforderungen zum Ausbau des Nahverkehrsangebots zu erfüllen. In Zeiten des drohenden Klimawandels und in vielen Ballungsräumen weiter anwachsenden Verkehrs ist dies besonders dramatisch.

Vor diesem Hintergrund müssen die Kommunen nicht nur in neue Anlagen, Fahrzeuge oder Elektromobilität, sondern vor allen ins Personal investieren. Die Nahverkehrsunternehmen benötigen deutlich mehr finanzielle Mittel. Viele Kommunen können dies alles nicht allein stemmen, daher müssen Länder und Bund unterstützen. Um die Finanzierung des öffentlichen Nahverkehrs auf wirklich solide Füße zu stellen, müssen außerdem die Nutznießer beteiligt werden. Ein großer Teil der Fahrgäste sind Berufspendler und Kunden, daher sollte eine Unternehmensabgabe für den Nahverkehr eingeführt werden, wie es sie seit Jahrzehnten schon in Frankreich gibt.

Regelmäßige Drohung des Arbeitsplatzverlustes

Fahrtausfälle und ortsfremdes Personal

Mehr Personal, Entlastung und bessere Bezahlung notwendig

ver.di führt in 2020 gleichzeitige Verhandlungen im ÖPNV in ganz Deutschland

Genug gespart

Deutliche Investitionen für das Personal

ÖPNV-Finanzierung auf solide Füße stellen

Quellenangaben

Anzahl Fahrgäste, Beschäftigte, Kostendeckungsgrad: Jährliche Statistik Verband Deutscher Verkehrsunternehmen 1998-2017 <https://www.vdv.de/statistik-jahresbericht.aspx>, eigene Berechnungen;

Altersstruktur: VDV - Personalbedarf und Arbeitsmärkte der Verkehrsunternehmen 2014 https://www.vdv-akademie.de/fileadmin/PDF/Publikationen/VDV-Akademie_Gutachten_Personalbedarf2014.pdf

Forschungsteam internationaler Arbeitsmarkt (FIA) GmbH 2014: DGB-Index Gute Arbeit, Sondererhebung im öffentlichen Nahverkehr

Hochschule Fresenius 2018: „Da vorne sitzt ein Mensch“ Studie zu Image und Bedeutung von Busfahrern

https://www.hs-fresenius.de/fileadmin/Pressemitteilungen/180220_PM_GS_Studie_Busfahrer.pdf

DGB-Index Gute Arbeit, Report 2016 - Schwerpunkt: Digitalisierung der Arbeitswelt, Sonderauswertung Verkehr

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++76276168-a0fb-11e6-8bb8-525400e5a74a>

Barmer Krankenkasse, Barmer Gesundheitsreport 2018 <https://www.barmer.de/blob/168280/9d6476f8b1b7fee840222b6f7f93f667/data/dl-pm-barmer-busfahrer-wieder-mit-meisten-fehltagen--ueber-33-tage-im-jahr-krankgeschrieben.pdf>

WDR Markt 18.10.2018: Krankenstand Bus- und Bahnfahrer in NRW https://www1.wdr.de/verbraucher/gesund-heit/karte-fahrer-krankenstand-100~table_callingId-krankenstand-bahnfahrer-102.htm

VDV „Personal- und Fachkräftebedarf im ÖPNV“ 2019: <https://www.vdv.de/personal-und-fachkraeftebedarf-im-oenpv.aspx>; Grafik: VDV Das Magazin 5 | 2018

Internetportal Bustreff <https://www.bustreff.de/busmagazin/handgelder-fuer-neue-kollegen/>