

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und
Tourismus | Düsternbrooker Weg 94 | 24105 Kiel

Vorsitzenden des
Wirtschafts- und Digitalisierungsausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Claus Christian Claussen, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Staatssekretär

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/4721

24.04.2025

Konzept zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im öffentlichen Verkehr

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

mit dem einstimmigen Landtagsbeschluss, „Dem Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr effektiv entgegenwirken“ (Drs. 20/1066) vom Juni 2023, wurde die Landesregierung gebeten, unter Einbindung aller relevanten Akteure ein Konzept für Aus- und Fortbildungen vorzulegen, mit dem Ziel, dem Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr entgegen zu wirken.

Diesem Auftrag wird mit dem vorliegenden Konzept „Sicherung des Fachkräftebedarfs im öffentlichen Verkehr“ nachgekommen.

Gern bin ich bereit, dieses Konzept in der Sitzung des Wirtschafts- und Digitalisierungsausschusses am 30.04.2025 vorzustellen.

Mit freundlichen Grüßen

Tobias von der Heide

Anlage

- Konzept Sicherung des Fachkräftebedarfs im öffentlichen Verkehr

Sicherung des Fachkräftebedarfs im öffentlichen Verkehr

Abteilung Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung
Referat Fachkräftesicherung und Weiterbildung

Stand: 23. April 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage.....	4
2. Akteure.....	6
2.1 Unternehmen.....	6
2.2 Kammern und Verbände.....	7
2.3 Europäische Union.....	7
2.4 Bund.....	7
2.5 Land Schleswig-Holstein.....	8
2.6 Kommunen.....	9
2.7 Bundesagentur für Arbeit.....	9
3. Ausbildung.....	9
3.1 Ausbildungsdauer.....	10
3.2 Ausbildungs- und Prüfungskapazitäten.....	11
3.3 Unterstützungsangebote.....	15
4. Quereinstieg.....	18
4.1 Quereinstieg zum/zur Busfahrer/in.....	18
4.2 Weiterbildung zum/zur Triebfahrzeugführer/in.....	22
4.3 Unterstützungsangebote.....	23
5. Personalgewinnung im Inland.....	24
5.1 Frauen und Ältere.....	25
5.2 Kinderbetreuung und Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie.....	26
5.3 Attraktive Vergütung und Arbeitszeiten.....	28
5.4 Mitarbeitendenbindung.....	28
5.5 Unterstützungsangebote.....	29
6. Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland.....	30
6.1 Berufskraftfahrer/innen aus Drittstaaten.....	31
6.2 Rekrutierung und Integration von Fahrpersonal (Quereinsteiger/innen).....	33
6.3 Beispiele für Anwerbeaktionen von Verkehrsunternehmen.....	35
6.4 Unterstützungsangebote.....	36
7. Zusammenfassung und Ausblick.....	39
Abkürzungsverzeichnis.....	45
Anhang.....	47

1. Ausgangslage

Mit dem einstimmigen Landtagsbeschluss, „Dem Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr effektiv entgegenwirken“ (Drs. 20/1066) vom Juni 2023 wurde „die Landesregierung gebeten, unter Einbindung aller relevanten Akteure ein Konzept für Aus- und Fortbildungen vorzulegen mit dem Ziel, dem Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr entgegen zu wirken.“ Diesem Auftrag wird mit dem vorliegenden Konzept nachgekommen. Darüber hinaus werden auch die Themen Personalgewinnung im Inland und Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland berücksichtigt.

Das vorliegende Konzept soll Wege zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im öffentlichen Verkehr aufzeigen und den wesentlichen Akteuren Handlungsempfehlungen geben. Zudem werden geeignete, bereits umgesetzte sowie geplante Maßnahmen der Europäischen Union (EU), des Bundes, des Landes und der Kommunen sowie der Partner aufgezeigt. Für die Entwicklung des Konzepts wurden vom MWVATT das Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK), das Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung (MSJFSIG), das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung (SHIBB), die Regionaldirektion Nord der BA (RD Nord), Kammern und Verbände, der Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein GmbH (NAH.SH GmbH) sowie Verkehrsunternehmen und weitere relevante Akteure eingebunden.

In Schleswig-Holstein existieren laut statistischer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (BA) acht Unternehmen für die Personenbeförderung im Eisenbahnverkehr und 563 Unternehmen für die Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr (Stichtag 30.06.2024, Datenstand Januar 2025).

In der Berufshauptgruppe Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten werden gemäß BA-Beschäftigungsstatistik¹ folgende fünf Berufsuntergruppen unterschieden:

- Berufskraftfahrer/innen (Personentransport/PKW)
- Berufskraftfahrer/innen (Güterverkehr/LKW)
- Bus- und Straßenbahnfahrer/innen
- Fahrzeugführer/innen im Straßenverkehr
- Triebfahrzeugführer/innen im Eisenbahnverkehr

In diesen Berufsuntergruppen sind in Schleswig-Holstein 7.585 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer/innen 60 Jahre und älter, werden also in den nächsten Jahren in Rente gehen und damit den bereits bestehenden Fachkräftemangel verschärfen.

Im Januar 2025 waren der BA in Schleswig-Holstein 579 offene Stellen in den zuvor genannten Berufsgruppen gemeldet. Allerdings wird der BA allenfalls nur jede zweite

¹ Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg, November 2021, Seite 89: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/Printausgabe-KIdB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KIdB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=24.

offene Stelle von den Unternehmen gemeldet, da keine Meldepflicht gegenüber der BA besteht. Daher liegt die Anzahl der offenen Stellen vermutlich weitaus höher. Insofern bilden die gemeldeten Stellen allenfalls eine Tendenz, aber nicht die Realität ab.

Für die Verkehrsunternehmen bedeutet eine zu dünne Personaldecke einen Zuwachs an Überstunden sowie erhöhte krankheitsbedingte Ausfälle, die nicht mehr kompensiert werden können. In der Folge führt der Fachkräftemangel bereits jetzt schon zu vereinzelt Ausfällen im Bus- und Bahnbetrieb bis hin zu zeitlich begrenzten Fahrplanausdünnungen². Unternehmen können zwar mit der Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität dem eigenen betrieblichen Fachkräftemangel entgegenwirken, branchenweit ist und bleibt die Personalsituation jedoch angespannt. Die Unternehmen befinden sich in einem starken Wettbewerb zueinander. Vor allem im straßenbezogenen Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) konkurrieren die ÖPNV-Unternehmen mit der Logistikbranche um Fachkräfte. Da sich die Qualifizierung zum/zur Berufskraftfahrer/in (Personentransport/PKW) im Wesentlichen nicht von dem Zugangsweg zum/zur Berufskraftfahrer/in (Güterverkehr/LKW) unterscheidet und sich der Fachkräftemangel auch in der Logistikbranche zunehmend verschärft, wird diese Branche im Rahmen des Konzepts am Rande mitberücksichtigt.

Die Entwicklung in den nächsten Jahren lässt sich aufgrund der unzureichenden Datenlage nicht vorhersagen. Es ist aber davon auszugehen, dass sich der Mangel an Fachkräften im öffentlichen Verkehr, insbesondere in der Berufsuntergruppe Fahrzeugführer/innen im Straßenverkehr, aufgrund des demografischen Wandels und weiteren Faktoren zunehmend verschärfen wird.

Konkret geht das vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT) in 2022 beauftragte Gutachten „Ökologische Transformation in Schleswig-Holstein“³ nach eigenen Berechnungen davon aus, dass sich bis 2030 das Arbeitskräfteangebot in der Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr in Schleswig-Holstein um 8.700 Beschäftigte verringern wird. Das bedeutet, im Jahr 2030 werden 25 Prozent der Nachfrage nicht vom Angebot gedeckt. Die Modellrechnungen zeigen allerdings auch, dass in dieser Berufsgruppe der Bedarf an Arbeitskräften bis 2030 um 750 Beschäftigte sinken wird.

Laut dem in 2024 beauftragtem Gutachten „Arbeitsmarktprojektion 2035 für Schleswig-Holstein“⁴ wird für die in die Engpassanalyse der BA⁵ einbezogene Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ gegenwärtig noch kein Engpass identifiziert. Lediglich die Berufsuntergruppe „Bus- und Straßenbahnführer/innen“ ist in Deutschland ein Engpassberuf. Auf Länderebene sind aufgrund der geringen Fallzahlen allerdings keine Angaben möglich.

² Siehe hierzu die folgenden drei Artikel: [KVG kehrt teilweise zum ursprünglichen Fahrplanangebot zurück - Presse - Für Interessierte - KVG Kiel](#); [Personalmangel bei der AKN: Fahrplan der Linien A1 und A2 gekürzt](#); [Zum Fahrplanwechsel: nordbahn startet mit Ersatzkonzept | NAH.SH](#).

³ Das Gutachten ist abrufbar auf der Website des MWVATT: <https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/arbeit/fachkraefteinitiative>.

⁴ Die Arbeitsmarktprojektion 2035 ist ebenfalls abrufbar auf der Website des MWVATT: <https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/arbeit/fachkraefteinitiative>.

⁵ Im Anhang finden sich hierzu weitere Ausführungen.

Der prognostizierte Fachkräftemangel gefährdet auch die Mobilitätswende zur Erreichung der Klimaschutzziele, die einen deutlichen Ausbau des Angebots im ÖPNV und im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) erfordert. Dies wiederum ist nur mit ausreichendem Fahrpersonal möglich. Insbesondere Unternehmen, Verbände und Kammern müssen daher schon jetzt geeigneten Maßnahmen ergreifen, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften in den o.g. Berufsgruppen zu einem erheblichen Teil decken zu können. Diese Fachkräftelücke in allen Berufsfeldern zu schließen, ist aus demografischen Gründen eine schwer lösbare Herausforderung. Die enorme Lücke, die die geburtenstarken Jahrgänge bei Eintritt in das gesetzliche Rentenalter hinterlässt, kann aufgrund der rückläufigen Geburtenrate nicht mehr vollständig durch nachfolgende Generationen geschlossen werden, auch nicht allein durch die Kombination verschiedener Maßnahmen, wie die Steigerung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften, die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Langzeitarbeitslosen sowie einer Verschiebung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters um ein Jahr nach hinten (z.B. von derzeit durchschnittlich 64 auf 65 Jahre).

2. Akteure

Im Folgenden wird skizziert, welche Akteure zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im öffentlichen Verkehr beitragen können und Einflussmöglichkeiten haben.

2.1 Unternehmen

Unternehmen sind die Hauptakteure bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels. Grundsätzlich liegt die Identifizierung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, also zur Gewinnung, Bindung und Qualifizierung von Fachkräften, in der Verantwortung der jeweiligen Unternehmen.

Die Fachkräftesicherung im Unternehmen kann durch die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, die positive Darstellung des Berufsbilds des Fahrpersonals im öffentlichen Verkehr beispielsweise im Rahmen entsprechender Kampagnen oder Jobmessen und die Schaffung attraktiver und guter Arbeitsbedingungen etwa mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement, einer attraktiven Vergütung und einem familienfreundlichen Arbeitszeitmodell erreicht werden.

Auch können sich Unternehmen gegenseitig bei der Fachkräftesicherung unterstützen. Anstatt sich gegenseitig die Fachkräfte abzuwerben, könnte die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden durch gemeinsame Maßnahmen signifikant verbessert werden. In der Hotel- und Gaststätten-Branche (HoGa) hat sich diese Koopetition⁶ bereits als erfolgreich erwiesen.⁷

Mit der Fachkräftesicherung wird die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig gestärkt. Insofern sollten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung grundsätzlich aus einem Eigeninteresse und eigenfinanziert erfolgen.

⁶ Koopetition ist ein zusammengesetzter Begriff aus Kooperation (Zusammenarbeit) und Kompetition Wettbewerb und steht für die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Unternehmen, die Konkurrenten auf demselben Markt sind.

⁷ Ein Beispiel dafür ist das Nordsee-Kollektiv <https://www.nordsee-kollektiv.de>.

Der Ausbau an Technologien wie „autonomes Fahren“ und der Digitalisierung, um bestimmte Arbeitsprozesse zu erleichtern bzw. effektiver zu gestalten und damit bestimmte Bedarfe an Fachkräften ersetzen zu können, sollte in diesem Zusammenhang immer mitgedacht werden. Denn die Fachkräftelücke im Unternehmen lässt sich langfristig nicht nur aufgrund der Beschäftigung von immer mehr Personal, das auf dem Arbeitnehmermarkt ggf. so nicht mehr ausreichend zu finden ist, reduzieren. Daher müssen ausgeübte Tätigkeiten dort, wo es möglich und sinnvoll ist, durch den Einsatz von geeigneten Technologien ersetzt werden, um mit weniger Personal dennoch die gleiche Arbeitsleistung zu erzielen.

2.2 Kammern und Verbände

Wo branchenweite Maßnahmen, wie etwa eine positive Darstellung des Berufsbilds des Fahrpersonals im öffentlichen Verkehr, notwendig sind, kommt den Verbänden eine tragende Rolle zu. Im Bereich ÖPNV ist dies vor allem der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), für Schleswig-Holstein zuständig sind hier der VDV-Nord sowie der Omnibusverband Nord (OVN). Zusätzlich übernimmt der Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein GmbH (NAH.SH) als Aufgabenträgerverbund koordinierende Aufgaben.

Um Synergien zu schaffen, sollten die Verbände geeignete Maßnahmen, die einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, im Zusammenschluss mit anderen Unternehmen koordinieren.

Zudem sollten Kammern und Verbände umfassende Informationen zu Fördermöglichkeiten, Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierungsmaßnahmen mit Verweisen auf die regionalen zuständigen Stellen und Ansprechpartner insbesondere für die Unternehmen im öffentlichen Verkehr bereit und aktuell halten. Dadurch könnten Unternehmen niedrigschwellig und schnell auf benötigte Informationen zugreifen.

2.3 Europäische Union

Die EU versucht, mit gesetzlichen Änderungen bei den Voraussetzungen des Führerscheinerwerbs den Zugang zur Beschäftigung als Fahrpersonal bei der Absenkung des Mindestalters sowie dem Einsatz von E-Learning im Rahmen der Weiterbildung der Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- oder Personenkraftverkehr zu erleichtern. Dies hat allerdings auch seine Grenzen. So soll am Wohnsitzprinzip weiterhin festgehalten werden. Ein EU-Führerschein soll weiterhin nur in dem Staat ausgestellt werden können, in dem der Erwerber seinen ordentlichen Wohnsitz hat.

2.4 Bund

Der Bund hat den größten gesetzlichen Hebel zur Bekämpfung des Mangels an Fahrpersonal im Rahmen der beschleunigten Grundqualifikation als einem möglichen Zugangsweg neben der Dualen Berufsausbildung. Die (beschleunigte) Grundqualifikation ist im Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz (BKrFQG) sowie in der Berufskraftfahrerqualifikationsverordnung (BKrFQV) geregelt. Hier sollen gesetzliche Änderungen zur grundsätzlichen Ablegung digitaler Prüfungen und zur Ablegung der Prüfungen in weiteren Fremdsprachen vorgenommen werden. Bisher handelt es sich nur um einen

Verordnungsentwurf. Wann die Änderung der Berufskraftfahrerqualifikationsverordnung im Bundesrat beraten wird, ist derzeit nicht absehbar.

Die Verkehrsministerkonferenz (VMK) hat auf ihrer Herbstsitzung 2023 festgestellt, dass der Fachkräftemangel bei Busfahrerinnen und Busfahrern den weiteren Ausbau des öffentlichen Personenverkehrs hemmt und Bedarf für eine Optimierung der Voraussetzungen für den Erwerb einer Fahrerlaubnis der Klasse D besteht. Die Gewinnung von Fachkräften erfordere eine Ausweitung der Zahl der Inhaber einer Fahrerlaubnis der Klasse D.

Das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) arbeitet bereits seit längerem mit wissenschaftlicher Unterstützung der Bundesanstalt für Straßenwesen (BAST) intensiv und unter Einbeziehung der Länder (Schleswig-Holstein war Mitglied der Arbeitsgruppe) sowie weiterer relevanter Akteure an der Optimierung der Fahrschulausbildung für alle Fahrerlaubnisklassen. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Beratungen hat die VMK auf ihrer Sitzung am 9./10. Oktober 2024 ein Eckpunktepapier beschlossen, das die Zielstellungen der Novelle ausweist. Es sieht für den Bereich der Bus-Klassen vor, dass die Vorgabe von Mindeststunden für die Grundausbildung entfällt. Die Dauer der Grundausbildung richtet sich wie bei allen anderen Klassen nach den Kompetenzen des Bewerbers. Ferner wird die Mindestanzahl der besonderen Ausbildungsfahrten erheblich reduziert.

Mit dieser Novelle der Fahrschulausbildung soll der Berufszugang unter Wahrung der Verkehrssicherheit erleichtert und ein Beitrag zur Bekämpfung des Fahrermangels geleistet werden.

Der Referentenentwurf für die Novelle der Fahrschulausbildung wird voraussichtlich im zweiten Quartal 2025 vorliegen.

2.5 Land Schleswig-Holstein

Die Landesregierung setzt sich für die Stärkung der Dualen Berufsausbildung in allen Berufen ein und evaluiert zusammen mit dem Bund die Duale Berufskraftfahrerausbildung, insbesondere auch für den Beruf „Fachkraft im Fahrbetrieb“. Die Ausbildungsinhalte sind aktuell nach der abgeschlossenen Evaluierung auf dem neuesten Stand. Zudem prüft das Land im Rahmen des Masterplans zur landesweiten Schulentwicklungsplanung in der Beruflichen Bildung den Bedarf an Berufsschulstandorten auf Basis der Anzahl an Auszubildenden. Außerdem setzt sich das Land für die Hochschulausbildung im Bereich Schieneninfrastruktur und Fahrzeugtechnik ein und unterstützt mit vielfältigen Beratungsangeboten, um so die Verkehrsunternehmen in die Lage zu versetzen, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten sowie ausreichend Personalnachwuchs auszubilden.

Das Land unterstützt weiterhin Unternehmen im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) mit vielfältigen bedarfsgerechten Angeboten zur Fachkräftesicherung, wie zum Beispiel Informationsveranstaltungen, die Vernetzung von Akteuren sowie geförderte Beratungen (z.B. Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein Welcome Center Schleswig-Holstein und Vielfalt im Betrieb).

2.6 Kommunen

Nach dem Gesetz über den Öffentlichen Personennahverkehr in Schleswig-Holstein (ÖPNVG) obliegt den Kreisen und kreisfreien Städten als kommunale Aufgabenträgern des ÖPNV die Finanzierungsverantwortung über die Busverkehre. Die kommunalen Aufgabenträger erhalten vom Land jährlich einen pauschalierten Zuschuss nach der ÖPNV-Finanzierungsverordnung. Das bedeutet auch, dass diese über den Mitteleinsatz (auch für das Personal) der vom Land zugewiesenen Mittel eigenständig entscheiden. Für die eigentliche Gewinnung von ausreichend Personal ist allerdings das von dem jeweiligen Aufgabenträger beauftragte ÖPNV-Unternehmen selbst verantwortlich.

2.7 Bundesagentur für Arbeit

Die BA unterstützt gezielt Verkehrsunternehmen mit vielfältigen individuellen Förderinstrumenten, Maßnahmen und Beratungsangeboten mit Bezug auf die Beschäftigung von Fahrpersonal im öffentlichen Verkehr, sowohl im Rahmen der Ausbildung als auch im Zusammenhang mit der Weiterbildung. Der Einsatz von Förderleistungen ist eine individuelle Entscheidung sowohl des Arbeitgebenden als auch des beratenden Arbeitgeber-Services.

Sie bezuschusst bis zu 100 Prozent des Arbeitsentgeltes während der Weiterbildung bei fehlendem Berufsabschluss und der Teilnahme an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung. Den Verkehrsunternehmen selbst entstehen durch individuelle Fördermöglichkeiten der BA geringere Kosten. Außerdem können Unternehmer/innen abhängig von der Größe des Betriebs über die BA Zuschüsse für den Erwerb des Führerscheins ihrer Auszubildenden erhalten.⁸

Der lokale Arbeitgeber-Service der BA berät die Unternehmen individuell zu Förder- und Qualifizierungsangeboten und vermittelt inländische und ausländische Fachkräfte in den relevanten Berufsgruppen an Unternehmen, sofern diese ihre unbesetzten Stellen an die BA melden und einen Vermittlungsauftrag erteilen.

Außerdem berät die BA Unternehmen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland im Rahmen der bestehenden Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten. Aufgrund der Tatsache, dass es keine Duale Berufsausbildung für die o.g. Berufsgruppen in Drittstaaten gibt, kann die BA für Unternehmen allerdings nur Ausbildungsinteressierte im Ausland anwerben, die dann in Schleswig-Holstein eine Duale Berufsausbildung absolvieren. Diese Möglichkeit wird aber von den Verkehrsunternehmen bisher kaum genutzt.

3. Ausbildung

Für das Fahrpersonal im öffentlichen Verkehr gibt es im Wesentlichen zwei Zugangswege zur Ausübung der Tätigkeit: die Duale Berufsausbildung und die Weiterbildung bzw. Qualifizierung von Quereinsteiger/innen. Der nachhaltigste Weg für Unternehmen zur Fachkräftesicherung ist nach wie vor, den Nachwuchs selbst auszubilden. Die

⁸ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/individuelle-foerderung>

Stärkung der Dualen Berufsausbildung wird daher ausdrücklich von der Landesregierung unterstützt.

Die Duale Berufsausbildung sollte für junge Menschen vorrangiges Ziel sein, um eine umfassende berufliche und allgemeine Qualifikation zu erhalten, da für diese Zielgruppe nicht nur die berufliche Qualifikation, sondern auch die Grundbildung aus der Beruflichen Schule eine wichtige Rolle spielt. Daher sollten auch die Verkehrsunternehmen verstärkt die Ausbildungsmöglichkeiten in ihren Unternehmen bewerben und Unterstützungsmöglichkeiten für Auszubildende etablieren. Dabei sollten sie verstärkt auch mit allgemeinbildenden Schulen kooperieren, z.B. über die „Regionale Partnerschaft Schule-Betrieb“. Projektträger sind die Handwerkskammern (HWK) Lübeck und Flensburg sowie die Industrie- und Handelskammern (IHK) Kiel und Flensburg. Außerdem können Jugendliche über Praktika Einblicke in die Berufe erhalten.

Daneben soll auch das Fachkräftepotenzial unter den Studienabbrechenden für den ÖPNV mitbedacht werden. In diesem Zusammenhang sollten die Informationsangebote von Kammern und Hochschulen noch besser miteinander verzahnt werden, um Studienabbrechende als potenzielle Auszubildende für die Berufe im öffentlichen Verkehr besser zu erreichen.

Die für Fahrpersonal im Personentransportverkehr relevanten Ausbildungsberufe sind:

- Berufskraftfahrer/in (Personentransport/Bus)
- Fachkraft im Fahrbetrieb
- Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer/in und Transport
- Eisenbahner/in in der Zugverkehrssteuerung

Auf Grundlage der Richtlinie über die Förderung von betrieblichen Ausbildungsverhältnissen zum/zur Berufskraftfahrer/in in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen (Bundesamt für Güterkraftverkehr vom 05.01.2016) können Unternehmer/innen abhängig von der Größe des Betriebs vom Bund über die BA Zuschüsse zu den Kosten des Führerscheins ihrer Auszubildenden zum/zur Berufskraftfahrer/in Güterverkehr/LKW erhalten.

Im Folgenden werden die in verschiedene Diskussionen eingebrachten Vorschläge der Reduzierung der Ausbildungsdauer sowie der Erhöhung der Ausbildungs- und Prüfungskapazitäten erörtert.

3.1 Ausbildungsdauer

Die Zuständigkeiten für die Neuordnung von Ausbildungsberufen liegt beim Bund. Die Sozialpartner stellen aufgrund eines entsprechenden Qualifikationsbedarfs der Wirtschaft einen Antrag an das jeweilige Bundesfachministerium. Wenn die Inhalte eines Ausbildungsberufes modernisiert werden sollen oder anderer Änderungsbedarf besteht, geht die Initiative hierfür in der Regel von den Fachverbänden, den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber oder den Gewerkschaften aus. Eine Änderung der Strukturen und rechtlichen Vorgaben in Bezug auf die Ausbildung liegt daher außerhalb der Kompetenzen des Landes. Grundsätzlich gibt es bereits jetzt die Möglichkeit, die Aus-

bildungszeit im Einzelfall auf Antrag gemäß § 8 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu verkürzen.

Zusätzlich besteht im Rahmen der Fort- und Weiterbildung die Möglichkeit einer (stark) verkürzten (beschleunigten) Grundqualifikation, die sich insbesondere an ältere Menschen richtet, für die eine Ausbildung aufgrund der Lebensumstände nicht mehr attraktiv ist.

3.2 Ausbildungs- und Prüfungskapazitäten

Im Folgenden soll auf die Ausbildungs- und Prüfungskapazitäten in den für Fahrpersonal im öffentlichen Verkehr relevanten Berufsgruppen eingegangen werden. Erläuterungen zu diesen Ausbildungsberufen befinden sich im Anhang.

Berufskraftfahrer/innen (Personentransport/PKW bzw. Güterverkehr/LKW)

Aktuell werden in Schleswig-Holstein 270 Auszubildende als Berufskraftfahrer/innen (Personentransport/PKW bzw. Güterverkehr/LKW) ausgebildet. Es werden seit Jahren Fachkräfte und Auszubildende gesucht und es stehen noch viele Ausbildungsstellen in der Wirtschaft zur Verfügung. Daher sollten die Unternehmen, Verbände und Kammern noch stärker für die jeweiligen Berufe werben. Betriebe, die Auszubildende aus dem Ausland anwerben, berichten allerdings davon, dass fehlende Deutschkenntnisse die Unternehmen vor große Herausforderungen stellen.

Da es sich um Duale Berufsausbildungen handelt, besteht seitens des Landes bzw. im Rahmen der „Rahmenvereinbarung über die Bildung länderübergreifender Fachklassen für Schüler und Schülerinnen in anerkannten Ausbildungsberufen mit geringer Zahl Auszubildender“ ggf. auch in einem anderen Bundesland die Verpflichtung des Staates zur Beschulung, sofern ein entsprechender Ausbildungsvertrag vorliegt (vgl. § 23 SchulG). Der Beruf wird in Schleswig-Holstein an den Standorten Neumünster und Flensburg in Blockform mit der Möglichkeit einer Unterbringung in einem Internat oder in einer internatsähnlichen Einrichtung beschult. Die Ausbildungskapazitäten der Berufsschulen sind somit kein limitierender Faktor. Die Anzahl der Auszubildenden rechtfertigt allerdings auch keine weiteren Standorte. Dieses wurde im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans zur landesweiten Schulentwicklungsplanung in der Beruflichen Bildung überprüft.

Die Betriebe der IHK Flensburg stellen Räumlichkeiten, Fahrzeuge, Betriebsgelände und Mitarbeiter für eine qualitativ gute Prüfung. Für die beiden Bezirksfachklassen an den Schulstandorten in Flensburg und Neumünster besteht kein Mangel an Lehrkräften, die in den Prüfungsausschüssen mitarbeiten.

Die Prüfungskapazitäten im Rahmen der Dualen Berufsausbildung sowie im Bereich der Berufskraftfahrerqualifikation nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz (BKrFQG) sind in Schleswig-Holstein noch unproblematisch. Für den praktischen Teil wird aufgrund des Fachkräftemangels und der notwendigen hohen Anzahl von Prüfern und Prüferinnen aber ggf. ein Engpass erwartet. Die IHKn sind daher fortlaufend auf der Suche nach geeigneten und engagierten Fachkräften aus der Wirtschaft, die für ei-

ne ehrenamtliche Abnahme der Prüfungen zur Verfügung stehen. Dies gilt grundsätzlich für alle Branchen und Berufe.

Fachkräfte im Fahrbetrieb

Um als Fachkraft im Fahrbetrieb tätig zu sein, benötigt eine Person eine Fahrerlaubnis der Klasse D1/D1E/D/DE.

Die Kosten für eine Fahrerlaubnis der Klasse D betragen 6.000 bis 8.000 Euro. Bei Personen, die weniger als zwei Jahre einen Pkw-Führerschein besitzen, kann die Fahrausbildung auch 8.000 bis 10.000 Euro kosten. Dies trifft auf ca. zehn Prozent aller Bewerber zu. Nach Angaben des Fahrlehrerverbandes trägt in der Mehrzahl der Fälle die BA die Kosten.

Unternehmen des ÖPNV verfügen häufig über eigene Fahrschulen für Busfahrer/innen (z.B. Kieler Verkehrsgesellschaft mbH (KVG Kiel), Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein GmbH (VHH.mobility), Stadtverkehr Lübeck (SV Lübeck)). Hier werden Quereinsteiger/innen innerhalb von sechs Monaten zur Fachkraft im Fahrbetrieb ausgebildet (inkl. beschleunigte Grundqualifikation). Daher entstehen hier nur vergleichsweise geringe Kosten für die Unternehmen.

Aktuell gibt es in Schleswig-Holstein 18 Auszubildende zur Fachkraft im Fahrbetrieb, die an der Beruflichen Schule „Fahrzeugtechnik“ (BS 16) in Hamburg beschult und geprüft werden. Engpässe in den Ausbildungskapazitäten bestehen nicht. Engpässe bei den Prüfungskapazitäten sind ebenfalls nicht bekannt. Der Fachkräftemangel ist allerdings immens. Insbesondere im Fernreiseverkehr sind Fachkräfte kaum zu finden.

Eisenbahner/innen im Betriebsdienst Lokführer und Transport sowie Eisenbahner/innen in der Zugverkehrssteuerung

Aktuell sind 10 Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr (Jahrgang 2022) in schleswig-holsteinischen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) beschäftigt, die voraussichtlich in 2025 ihre Ausbildung abschließen. Auch hier gibt es noch ausreichend Ausbildungskapazitäten. Die gemeinsame Beschulung von schleswig-holsteinischen Auszubildenden und Auszubildenden aus Hamburg findet in der Beruflichen Schule Wirtschaft, Verkehrstechnik und Berufsvorbereitung – Bergedorf (BS 07) statt.

Eisenbahner/innen – Schüler/innen in Schleswig-Holstein				
Berufsgruppe	Jahrgang 2022	Jahrgang 2023	Jahrgang 2024	Σ Schuljahr 2024/25
Lokführer und Transport	6	14	16	36
Zugverkehrs-Steuerung	4	9	12	25
Summe	10	23	28	61

Ausbildungsplätze im Regionalbetrieb können noch recht gut besetzt werden, im Güter-/Fernverkehr bleiben Ausbildungsplätze aber unbesetzt, teilweise kommt es auch zu Ausbildungsabbrüchen.

Im Bereich SPNV agiert das Land als Aufgabenträger und kann als Vertragspartner auf die Quote der aus- oder weiterzubildenden Triebfahrzeugführer/innen bei Verkehrsunternehmen einwirken. Bei der Neuvergabe von SPNV-Leistungen wird geprüft, ob den EVU Quoten vorgegeben werden können, um dadurch die Nachwuchsgewinnung zu stärken. Je nach Verkehrsvertrag beinhaltet die Vorgabe eine Quote für die Ausbildung zum/zur Eisenbahner/in im Betriebsdienst und/ oder für die Weiterbildung zum Triebfahrzeugführer/in. So wurde die Quote im Netz West auf 30 Prozent der weiterzubildenden Triebfahrzeugführer/innen festgelegt. Ähnliche Vorgaben gibt es in der aktuellen Ausschreibung für das Netz Mitte. Allerdings ist nicht in allen SPNV-Netzen eine Vorgabe zur Ausbildung umsetzbar. In Netzen, in denen die Fahrzeuginstandhaltung durch die Fahrzeughersteller selbst erfolgt, kann ein kleineres EVU die Anforderungen, die die Ausbildung zum/zur Eisenbahner/in im Betriebsdienst an den Ausbildungsbetrieb stellt, ggf. nicht erfüllen. Daher ziehen diese EVU die ca. einjährige Weiterbildung zum/zur Triebfahrzeugführer/in der Dualen Berufsausbildung zum/zur Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer und Transport sowie zum/zur Eisenbahner/in in der Zugverkehrssteuerung im Betriebsdienst vor.

Eine Nachverhandlung von Ausbildungsquoten in den bestehenden Verkehrsverträgen ist schwierig und aus Ressourcengründen derzeit nicht vorgesehen. Die EVU haben allerdings ein hohes wirtschaftliches Eigeninteresse, Triebfahrzeugführer/innen selbst weiterzubilden und an das Unternehmen zu binden.

Um einen reibungslosen Übergang bei der Neuvergabe eines Netzes zu gewährleisten, hat das Land bei der Ausschreibung des Netzes West zudem die Möglichkeit eines vorgezogenen Beginns der Rekrutierung und Ausbildung von Triebfahrzeugführer/innen eröffnet. Dies soll dazu beitragen, dass dem zukünftigen EVU zum Zeitpunkt der Betriebsaufnahme mehr eigenes Fahrpersonal zur Verfügung steht und ein möglichst zuverlässiger Betrieb der Marschbahn entsprechend ihrer hohen Bedeutung erreicht wird. Das Land hat einen geeigneten Ausbildungsträger mit der Personalgewinnung und Weiterbildung beauftragt. Dabei wird angestrebt, so viele Personen weiterzubilden, dass auch unter Berücksichtigung der zu erwartenden Abbruch- und Durchfallquote insgesamt 25 Triebwagenführer/innen die die Weiterbildung erfolgreich abschließen. Die entsprechenden Verträge mit den Bildungsträgern wurden nach Zuschlagserteilung auf freiwilliger Basis auf das neue EVU übertragen und werden durch dieses fortgeführt.

Darüber hinaus wird für eine ausreichende personelle Ausstattung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Betriebsaufnahme ein Bonus gewährt, wodurch ein zusätzlicher Anreiz zur Weiterbildung besteht.

In Schleswig-Holstein gibt es aufgrund der zu geringen Ausbildungszahlen aktuell keine Berufsschulen, an denen Eisenbahner/innen im Betriebsdienst Lokführer und Transport sowie Eisenbahner/innen in der Zugverkehrssteuerung dual ausgebildet

werden können. Die nächstgelegene Berufsschule ist in Hamburg in einem Eisenbahn-Verkehrs- oder -Infrastrukturunternehmen (EVU/EIU) und in der Beruflichen Schule Wirtschaft, Verkehrstechnik und Berufsvorbereitung – Bergedorf (BS 07).

Wenn die Ausbildung zum/zur Eisenbahner/in auch in Schleswig-Holstein angeboten werden soll, müsste je Berufsgruppe in jedem Schuljahr eine stabile Klassengröße von mindestens 19 Schülerinnen und Schülern erreicht werden (in den drei Jahrgängen insgesamt mindestens 57 Auszubildende). Die gemeinsame Beschulung beider Berufe ist gemäß Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz (KMK) nur im ersten Ausbildungsjahr möglich. Sollte die Ausbildungssituation im Schuljahr 2025/26 dann eine Beschulung in der Klassenstärke von 19 Schülerinnen und Schülern je Beruf ergeben, könnte Schleswig-Holstein eine Beschulung als Landesberufsschule wegen erforderlicher Ausschreibung und Umsetzungsschritte frühestens ab Schuljahr 2026/27 realisieren. In den vergangenen Lehrjahren wurde die erforderliche Klassenstärke allerdings nie erreicht, weshalb nicht davon auszugehen ist, dass eine Landesberufsschule in Schleswig-Holstein künftig für die beiden Splitterberufe kostendeckend errichtet werden kann.

Kleinere EVU, die nicht alle Ausbildungsinhalte selbst abdecken können, sind auf Kooperationen mit anderen Verkehrsunternehmen angewiesen, um die Eignung als Ausbildungsbetrieb zu erhalten. Derartige Kooperationen sind nicht unüblich und durchaus im Interesse der Branche. Auf diese Weise könnte eine Erhöhung der Ausbildungszahlen erreicht werden.

Die IHK Flensburg prüft die Eisenbahner/innen für alle Landesteile Schleswig-Holsteins im Amtshilfeverfahren. Der Fachkräftemangel wird aber auch dort zunehmend zu einem Problem. Aufgrund der vielen verschiedenen Baureihen ist es schwierig, genügend Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu finden, die eine entsprechende Qualifikation vorweisen können. Lehrvertretende müssen das Fahrzeug auch selbst führen können, da sie die Verantwortung während der Prüfung tragen. Entsprechend qualifizierte Personen werden aus Hamburg entsandt, was bisher vorbildlich funktioniert.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Prüfungskapazitäten keinen begrenzenden Faktor in der beruflichen Ausbildung darstellen. Die Beschulung der Eisenbahner/innen in Hamburg könnte für einige Auszubildende nachteilig sein. Die notwendigen Voraussetzungen zur Schaffung eines entsprechenden Angebotes in Schleswig-Holstein wurden zwischen den Verkehrsbetrieben, der IHK und dem SHIBB geklärt. Wenn eine ausreichende Anzahl junger Menschen (mindestens 19 Personen je Beruf und Jahrgang) in Schleswig-Holstein ausgebildet werden sollte, könnte ein entsprechendes Beschulungsangebot im Land vorgehalten werden. Dafür wäre allerdings ein gewisser zeitlicher Vorlauf zur Organisation des Angebots und zur unerlässlichen Fortbildung der Lehrkräfte nötig. Allerdings können die EVU die erforderliche Klassenstärke an Auszubildenden für beide Splitterberufe nicht gewährleisten. Somit findet auch weiterhin eine Beschulung in Hamburg statt.

3.3 Unterstützungsangebote

Das Land fördert über das SHIBB eine Vielzahl an Projekten am Übergang von der Schule in den Beruf, um junge Menschen für eine Duale Berufsausbildung zu gewinnen. Hier seien beispielhaft die „Regionale Partnerschaft Schule-Betrieb“ und die „Ausbildungsbotschafter/innen“ in Kooperation mit den HWKn und IHKn genannt. Über die vom Land mit Fördermitteln unterstützten Jugendberufsagenturen (JBA) erfolgt eine Berufsberatung und Unterstützung junger Menschen bei der Berufswahl.

Eine Schwerpunktsetzung oder Beschränkung auf einzelne Sparten und Berufe findet nicht statt, weil der Fachkräftemangel branchenübergreifend ist. Es besteht ein Fachkräftemangel in insgesamt 250 dualen Ausbildungsberufen und weiteren schulischen Berufsausbildungen.

Der Ansatz, der derzeit verfolgt wird, ist, Jugendliche insgesamt für eine berufliche Ausbildung zu motivieren und sie dann zu befähigen, die für sie jeweils richtige Branche zu finden. Die jeweils ausbildenden Betriebe bzw. der Branchen müssen ihrerseits für eine dem Bedarf entsprechende Nachfrage an Praktikums- und Ausbildungsplätzen sorgen.

Hinzu kommen geförderte Bildungsmaßnahmen für junge Menschen mit Beeinträchtigungen oder mit Migrations- oder Fluchthintergrund, deren Ziel es ist, die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Seit 2018 besteht das Projekt „Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in die Ausbildung“ des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) in Kiel. Schwerpunkt des Projektes war zunächst die Vermittlung in Ausbildung und Qualifizierung im Logistikbereich. Inzwischen wurde das Projekt auf die Pflegebranche und weitere Ausbildungsbereiche erweitert. Die Vermittlung in den Logistikbereich stellt aber weiterhin wegen der langjährigen Vernetzung mit der Branche den Hauptfokus der Maßnahme dar.

Seit September 2023 werden in diesem Projekt keine Grundqualifikationen mehr vermittelt, da die Richtlinie des SHIBB nur die Förderung der Dualen Berufsausbildung vorsieht. Die beschleunigte Grundqualifikation zum/zur Berufskraftfahrer/in (Güterverkehr/LKW bzw. Personenverkehr/PKW) ist für viele Geflüchtete attraktiver als eine Ausbildung. Hintergrund ist oft das höhere Alter der Geflüchteten und der Wunsch, schneller mehr Einkommen zu erzielen, um die Familie zu unterstützen.

Seit Beginn des Projekts haben 289 Personen eine Ausbildung oder Qualifikation im Bereich des Personen- oder Güterverkehrs aufgenommen:

Vermittlungen seit dem 01.01.2018 (Stand: 12.02.2025)	
Ausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr	103
Ausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/in Personentransport	2
Ausbildung zum/zur Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer/in und Transport	1
Beschleunigte Grundqualifikation Berufskraftfahrer/in	68

für den Güterkraftverkehr	
Beschleunigte Grundqualifikation Berufskraftfahrer/in für den Personenkraftverkehr	111
Beschleunigte Grundqualifikation Lokführer/in im Personen-/Güterverkehr	2
Einstiegsqualifizierung Berufskraftfahrer/in	2

Den Unternehmen und Interessensverbänden des Personen- und Güterverkehrs steht die Möglichkeit offen, im Rahmen dieses Projekts ihre Branche und Betriebe vorzustellen und insbesondere für Praktika zu öffnen und sich mit den regionalen Trägern zu vernetzen.

Auszubildende, deren Berufsschulunterricht nicht wohnortnah stattfindet, können beim SHIBB einen Zuschuss zu den auswärtigen Kosten der Unterkunft während des Blockunterrichts an einer beruflichen Schule in Höhe von bis zu 350 Euro jährlich beantragen. In 2024 hat allerdings kein/e Auszubildende/r aus dem Bereich ÖPNV einen Antrag auf einen Zuschuss gestellt. Um die Attraktivität zu erhöhen, sollten die ausbildenden Betriebe ihre Auszubildenden auf diese Fördermöglichkeit hinweisen. Informationen hierzu stellt das SHIBB auf seiner Internetseite zur Verfügung.⁹

Das SHIBB initiiert zudem seit 2023 jährlich die „Woche der Beruflichen Bildung SH“ (WBBSH), in 2025 vom 17. bis zum 23. November, mit Angeboten an berufsbildenden Schulen und an allgemeinbildenden Schulen.¹⁰ Hier kann sich auch insbesondere die ÖPNV-Branche beteiligen und für die beruflichen Möglichkeiten werben. Die Unternehmen können voraussichtlich ab Mai 2025 neue Termine in das Buchungsportal einstellen, die von den Schülern und Schülerinnen als schulische Veranstaltungen wahrgenommen werden können.

Nach aktueller Auswertung der Beteiligung für 2024 sind die teilnehmenden Partner (Schulen, Kammern, Betriebe etc.) mit dem Format zufrieden (Schulnote: 2). Die WBBSH wird zukünftig im neuen Erlass zur Beruflichen Orientierung (2025) aufgenommen und die Teilnahme somit obligatorisch für bestimmte Jahrgänge aller Schularten (allgemeinbildende Schulen und Berufsbildende Schulen).

Die begleitende Werbekampagne „Start und Berufliche Bildung SH“, die in 2024 durch das MWVATT, das SHIBB und die BA RD Nord sowie die Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag GmbH & Co. KG (sh:z) im Rahmen einer Medienpartnerschaft finanziert wurde, wird im Mai 2025 ausgewertet. Über die Fortführung der Kampagne zur Stärkung der Beruflichen Bildung (insbesondere der Dualen Berufsausbildung) für das nächste Jahr wird erst nach der Evaluation im Juni 2025 gemeinsam mit dem MWVATT, dem SHIBB und der BA RD Nord entschieden. Eventuell werden hierfür

⁹ https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/SHIBB/Behoerde/02_Betriebliche_Berufliche_Bildung/unterbringungskosten/241230_rili_Unterbringung_2025/documents/241230_RiLi_Unterbringung_neu_PDF.

¹⁰ https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/SHIBB/Behoerde/wochederberuflichenbildung/wochederberuflichenbildung_node.html.

aufgrund der aktuellen Haushaltssituation weitere (externe) Finanzmittel für die Werbung in den Sozialen Medien und den Online-Medien benötigt.

Das SHIBB steht im Austausch mit NAH.SH u.a. hinsichtlich der Ausbildung in den vier obengenannten Berufen.¹¹ Ein erstes Treffen fand im August 2023 statt, danach folgten weitere Gespräche. Mit dem Masterplan zur landesweiten Schulentwicklungsplanung in der beruflichen Bildung schafft die Landesregierung Schleswig-Holstein den Rahmen, um im ganzen Land das System der Berufsbildenden Schulen zu erhalten und eine gute Ausstattung aller Schulen zu gewährleisten.

Seit Mai 2018 besteht ein vom LBV.SH und der GMSH initiiertes Studiengang „Bauingenieurwesen“ an der FH Kiel. Zuvor gab es diesen Studiengang nur an der TH Lübeck. Dies hatte zur Folge, dass so gut wie keine Studierenden aus Kiel, Flensburg oder Itzehoe zu verzeichnen waren.

Mit der Errichtung eines zusätzlichen Studienstandorts für „Bauingenieurwesen“ an der FH Kiel konnten Stellen für Bauingenieure und Bauingenieurinnen auch bevorzugt in Kiel und im Kreis Rendsburg-Eckernförde besetzt werden. Die Studierendenzahlen und somit auch die Anzahl an potentiellen Fachkräften haben sich mit der Errichtung des zusätzlichen Studiengangs verdoppelt, insofern hat diese Maßnahme maßgeblich einen Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet.

An der Technischen Hochschule Lübeck wurde in 2023/2024 im Rahmen des Bachelor-Studiengangs Bauingenieurwesen ein Wahlpflicht-Modul **Schienengebundener Verkehr** in Kooperation mit der NAH.SH angeboten. Zudem wurde in 2024 eine Professur für Schienenverkehr ausgeschrieben, die durch das Land befristet finanziert werden sollte. Allerdings konnte diese Professur aufgrund der mangelnden Bewerberlage nicht besetzt werden.

Derzeit werden Gespräche mit der TH Lübeck und der FH Kiel sowie der Deutschen Bahn AG geführt, um in Kooperation praxisnahe Studienangebote im Ingenieurwesen Eisenbahninfrastruktur zu entwickeln, und so die dringend benötigten Fachkräfte in Schleswig-Holstein ausbilden und halten zu können.

Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sind Gespräche zwischen den Kammern und Berufsverbänden mit den Verkehrsunternehmen mit dem Ziel, die Attraktivität einer Dualen Berufsausbildung im Personen- und Güterverkehr zu stärken, unerlässlich. Hierbei kommen als Themenfelder insbesondere die Ausbildungsvergütung, die späteren Verdienstmöglichkeiten und die Arbeitsbedingungen in Betracht.

In erster Linie können die Unternehmen und Interessenverbände durch die Bereitstellung attraktiver Praktika für Schülerinnen und Schüler und die Teilnahme an Aktionen und Veranstaltungen der beruflichen Orientierung ihre Branche und die Attraktivität einer Ausbildung im Personen- und Güterverkehr vorstellen. Dies kann auch von den Unternehmen des öffentlichen Verkehrs wahrgenommen werden. Aber auch entsprechende bereits bestehende Jobportale eignen sich zur attraktiven Darstellung der regionalen Unternehmen.

¹¹ Siehe dazu auch Kapitel 3.2 und Ausführungen zu den Dualen Ausbildungsberufen im Anhang.

Darüber hinaus stehen etablierte Unterstützungsinstrumente der BA und des Landes zur Verfügung, um Auszubildende und ihre Betriebe während der Ausbildung zu unterstützen und vor Ausbildungsabbrüchen zu bewahren (wie beispielsweise die weiterentwickelte Assistierte Ausbildung (AsA) und die Regionale Ausbildungsbetreuung).

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass zahlreiche Maßnahmen und Unterstützungsangebote des Landes und des Bundes im Rahmen der beruflichen Orientierung und Dualen Berufsausbildung zur Verfügung stehen. Sie sind bewusst branchenunabhängig und können auch von den Unternehmen des öffentlichen Verkehrs proaktiv wahrgenommen werden.

4. Quereinstieg

Wie bereits zu Beginn des vorangegangenen Kapitels dargestellt, gibt es für das Fahrpersonal im öffentlichen Verkehr im Wesentlichen zwei Zugangswege zur Ausübung der Tätigkeit: die Duale Berufsausbildung und die Weiterbildung bzw. Qualifizierung von Quereinsteiger/innen. In der Praxis kommt der Weiterbildung¹² eine weitaus größere Bedeutung als der Ausbildung zu. Für die Verkehrsunternehmen hat die Weiterbildung den Vorteil, dass sie schneller qualifiziertes Personal einsetzen können. Und für die Quereinsteiger/innen, die in der Regel bereits über eine abgeschlossene Ausbildung in einem anderen Bereich verfügen, ist es attraktiv, nur eine kurze Zeit (wenige Monate) der Qualifizierung zu durchlaufen.

4.1 Quereinstieg zum/zur Busfahrer/in

Grundqualifikation und beschleunigte Grundqualifikation

Für Quereinsteiger/innen, also all diejenigen, die keine Ausbildung in einem der in Kapitel 3.2 genannten Berufe absolvieren, gibt es im Rahmen der Qualifizierung zum/zur Busfahrer/in zwei Zugangswege: die Grundqualifikation und die beschleunigte Grundqualifikation.

Bei der Grundqualifikation ist eine theoretische und eine praktische Prüfung von insgesamt 450-minütiger Dauer abzulegen. Es besteht keine Unterrichtspflicht. Die vierstündige theoretische Prüfung besteht zu jeweils gleichen Teilen aus Multiple-Choice-Fragen, Fragen mit direkter Antwort und der Erörterung von Praxissituationen. Die praktische Prüfung dauert insgesamt 3,5 Stunden und besteht aus einer Fahrprüfung, einem praktischen Prüfungsteil und der Bewältigung einer kritischen Fahrsituation. Die

¹² Zum besseren Verständnis werden nachfolgend die im Zusammenhang mit der Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern häufig synonym verwendeten Begriffe „Fortbildung“ und „Weiterbildung“ sowie „Umschulung“ voneinander abgegrenzt:

Eine Fortbildung erweitert oder ergänzt die Qualifikationen im aktuell ausgeübten Beruf. Sie dient insbesondere dazu, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse zu erhalten, zu vertiefen oder zu erweitern. Sie baut auf bereits vorhandenen Qualifikationen auf und ist eng mit der bestehenden Tätigkeit verknüpft.

Eine Weiterbildung kann unabhängig vom derzeit ausgeübten Beruf durchgeführt werden und dient dazu, die eigenen Qualifikationen zu erweitern. Sie umfasst alle Bildungsmaßnahmen, die dazu dienen, neue Qualifikationen, Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erwerben, und richtet sich an Menschen, die ihr Wissen erweitern oder neue Kompetenzen entwickeln möchten, sei es beruflich oder privat.

Bei einer beruflichen Umschulung wiederum handelt es sich um eine Weiterbildungsmaßnahme, die zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen soll.

Prüfung gemäß BKrFQG stellt auf die Verbesserung der Straßenverkehrssicherheit und der Sicherheit des Fahrers ab, wobei sich dies auch auf das Verhalten des Fahrers bei haltendem Fahrzeug erstreckt.

Bei der beschleunigten Grundqualifikation umfasst der Theorieunterricht 140 Stunden. Anschließend ist ein 90-minütiger Multiple-Choice-Test zu absolvieren. Eine Praxisprüfung ist nicht erforderlich. In der Regel bevorzugen Quereinsteiger/innen daher den Erwerb der beschleunigten Grundqualifikation.

Nach der Statistik des Kraftfahrtbundesamtes haben im Jahr 2023 in Schleswig-Holstein 781 Quereinsteiger/innen eine Fahrerlaubnis der Klasse D1/D1E/D/DE erworben (zum Vergleich 2022: 755). Aktuelle Werte sind jeweils ab Mai des Folgejahres verfügbar.

Exkurs: Qualifizierung für Berufskraftfahrer/innen in Österreich (2-in-1-Ausbildung)

Mit der in Diskussionen häufig genannten „2-in-1-Ausbildung“ ist die Integration der Berufskraftfahrerqualifikation in die Fahrausbildung nach österreichischem Vorbild gemeint. Unter anderem der Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen e.V. (bdo) schlägt vor, die Berufskraftfahrerqualifikation und die Fahrausbildung „2 in 1“ zusammen zu schulen und zusammen in einer Theorie- und einer Praxisprüfung zu prüfen. Die bestehenden Prüfungsanforderungen sollen ausdrücklich unverändert bleiben.

Befürworter dieses Modells weisen darauf hin, dass dies schneller und günstiger als in Deutschland möglich sei. Dabei sollte aber berücksichtigt werden, dass in Österreich keine beschleunigte Grundqualifikation (140 Stunden Schulung und Prüfung), sondern nur die „große“ Grundqualifikation absolviert werden kann. Das bedeutet, dass die Prüfungsteilnehmer eine schriftliche, mündliche und praktische Prüfung ablegen müssen. Die praktische Prüfung für die Grundqualifikation kann in Österreich auf Antrag zusammen mit der praktischen Führerscheinprüfung abgelegt werden. Dabei wird die Dauer der Führerscheinprüfung verdoppelt.

In Deutschland hingegen haben angehende Berufskraftfahrer/innen die Wahl zwischen den zwei oben skizzierten Varianten: Grundqualifikation und beschleunigte Grundqualifikation. Dabei entscheiden sich allerdings rund 97 % der Berufskraftfahrer/innen für die beschleunigte Grundqualifikation (Schulung und schriftliche Prüfung bei der IHK), wodurch der Vorteil des österreichischen Modells wieder relativiert wird.

Den Verbänden, die die „2-in-1-Ausbildung“ auch in Deutschland fordern, wurde durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) mitgeteilt, dass es bereits heute in Deutschland möglich ist, die Grundqualifikation ohne verpflichtende Schulung nur mit dem Bestehen einer IHK-Prüfung unmittelbar vor oder nach dem Erwerb der Fahrerlaubnis zu erwerben, so dass eine parallele Vorbereitung auf den Führerschein und die Grundqualifikation erfolgen kann. Die Fahrschulen können die Ausbildung für die Fahrerlaubnis der Klassen D, DE so gestalten, dass die Bewerber/innen im Anschluss daran auch in der Lage sind, die Prüfung zur „großen“ Grundqualifikation (theoretische und praktische Prüfung) zu bestehen.

Eine gemeinsame praktische Prüfung ist in Deutschland nicht geplant. Denn die Zielrichtungen der Prüfungen sind nach EU-Recht jeweils andere: Während mit der Fahrerlaubnisprüfung die für das Führen eines Kraftfahrzeugs erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen abgeprüft werden (Richtlinie (EU) 2006/126, Artikel 7 Nr. 1a i.V.m. Anhang II), stellt die Pflicht zur Grundqualifikation auf die Verbesserung der Straßenverkehrssicherheit und der Sicherheit des Fahrers ab (Richtlinie (EU) 2003/59, Erwägungsgrund Nr.5).

Hinzuweisen ist auch darauf, dass in Österreich ein größerer Anteil der Bewerber als in Deutschland die Prüfungen nicht erfolgreich besteht und die Anzahl der Prüfungstermine wesentlich geringer ist.

Führerscheinprüfung im EU-Ausland für Quereinsteiger/innen

Im Entwurf zur 4. EU- Führerscheinrichtlinie ist der Wegfall des Wohnsitzprinzips grundsätzlich nicht vorgesehen. Damit soll dem Führerscheintourismus weiterhin Einhalt geboten werden. Ein EU-Führerschein darf nur in dem Staat ausgestellt werden, in dem der Bewerber seinen ordentlichen Wohnsitz hat. Unter bestimmten Voraussetzungen soll jedoch die theoretische oder praktische Prüfung für die Erteilung einer Fahrerlaubnis in dem Mitgliedsstaat möglich sein, dessen Staatsangehörigkeit der Bewerber besitzt. Dies ist der Fall, wenn ein Land, in dem eine Person den ordentlichen Wohnsitz innehat, nicht die Möglichkeit bietet, diese Prüfungen in der Amtssprache des Heimat-Mitgliedstaats abzulegen.

Bisher haben der Rat und das Europäische Parlament eine vorläufige politische Einigung über die Aktualisierung der Führerscheinrichtlinie erzielt. Diese vorläufige Einigung muss noch vom Parlament und Rat noch formell beschlossen werden.

Bisher sind die Inhalte der Einigung nicht bekannt und es ist daher noch nicht abzusehen, in welcher Form die Richtlinie letztendlich verabschiedet wird.

Mindestalter für Fachkräfte im Fahrbetrieb und Quereinsteiger/innen

Die Vorgaben zum Mindestalter für Busfahrer/innen sind europarechtlich vorgegeben. Die aktuelle 3. EU-Führerscheinrichtlinie sieht für das Führen von Bussen in Abhängigkeit von der jeweiligen Qualifikation insgesamt fünf Mindestalter vor: 18, 20, 21, 23 und 24 Jahre:

- 18 Jahre bei einer Ausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/in oder zur Fachkraft im Fahrbetrieb und einer Begrenzung auf Fahrten im Linienverkehr bis 50 km oder ohne Fahrgäste
- 20 Jahre bei einer Ausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/in oder zur Fachkraft im Fahrbetrieb
- 21 Jahre nach erfolgter Grundqualifikation nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 BKrFQG
- 21 Jahre nach beschleunigter Grundqualifikation nach § 2 Abs. 2 BKrFQG und einer Begrenzung auf Fahrten im Linienverkehr bis 50 km
- 23 Jahre nach beschleunigter Grundqualifikation nach § 4 Abs. 2 BKrFQG

- 24 Jahre ohne die vorher genannten Qualifikationen

Das EU-Parlament hat in seiner Beratung zur 4. EU-Führerscheinrichtlinie am 28.02.2024 dafür gestimmt, das Mindestalter für die Klasse D1 (Busse mit bis zu 16 Fahrgästen) auf 18 Jahre abzusenken. Das Mindestalter für die Fahrerlaubnisklassen D und DE soll durch die Mitgliedsstaaten auf 19 Jahre gesenkt werden können, sofern die Fahrer über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und Inhaber eines Fahrerqualifizierungsnachweises sind. Damit würden Forderungen beispielsweise des VDV umgesetzt.

Wie oben bereits erwähnt, handelt es sich bisher nur um einen Kommissionsvorschlag, die politische Einigung des Trilogs ist noch nicht bekannt.

E-Learning für Quereinsteiger/innen

Die EU versucht mit Hilfe des Einsatzes von E-Learning im Rahmen der Weiterbildung der Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- oder Personenkraftverkehr den Zugang zur Beschäftigung als Fahrpersonal zu erleichtern.

Der Bund macht durch die Änderung des BKrFQG sowie der Änderung der Berufskraftfahrerqualifikationsverordnung (BKrFQV) in einem ersten Schritt von der Option in der „Richtlinie (EU) 2022/2561 über die Grundqualifikation und Weiterbildung der Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- oder Personenkraftverkehr“ Gebrauch, wonach es den Mitgliedsstaaten gestattet ist, die Weiterbildung für höchstens zwölf Stunden (von insgesamt 35 Stunden) in Form von E-Learning zu ermöglichen.

Außerdem ermöglicht die EU den Einsatz von E-Learning im Rahmen der beschleunigten Grundqualifikation. Von dieser Option soll derzeit noch kein Gebrauch gemacht werden. Es wird zunächst die Erfahrung mit E-Learning (synchroner und asynchroner Art) im Bereich der Weiterbildung ausgewertet.

Digitale Prüfung zur beschleunigten Grundqualifikation

Die Grundsätze zur Prüfung sind in den Satzungen aller drei schleswig-holsteinischen IHKn „betreffend die Prüfung zum Erwerb der Grundqualifikation der Fahrerinnen/Fahrer im Güterkraft- und Personenverkehr“ wortgleich geregelt. Die Prüfung zur beschleunigten Grundqualifikation beinhaltet lediglich eine theoretische Prüfung bei der IHK.

Nach § 5 Abs. 3 der jeweiligen Satzung können „die schriftlichen Prüfungen entweder auf Papier oder in elektronischer Form durchgeführt werden. Die IHKn bestimmen das Verfahren.“ Die IHKn in Schleswig-Holstein werden im Laufe dieses Jahres auf die digitale Prüfung am Tablet umstellen. Der Fragenkatalog der Prüfung zur Erlangung der beschleunigten Grundqualifikation wird nach der Änderung der BKrFQV zukünftig nur noch Multiple-Choice-Fragen enthalten.

Prüfung zur beschleunigten Grundqualifikation in Fremdsprachen

Der Entwurf zur Änderung der BKrFQV sieht vor, dass es zukünftig möglich sein soll, die theoretische Prüfung auch in Fremdsprachen ablegen zu können.

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens über Änderungen im Berufskraftfahrerqualifikationsrecht hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung aufgefordert, dem damaligen Ausschuss für Verkehr und digitale Infrastruktur des Deutschen Bundestages eine BKrFQV vorzulegen, „in der Regelungen über den Einsatz von Fremdsprachenprüfungen und den Einsatz von E-Learning enthalten sind“.

Der Entwurf zur Änderung der BKrFQV sieht Prüfungen in folgenden Sprachen vor: Englisch, Hocharabisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Türkisch und Ukrainisch. Das BMDV hat sich hierbei an den Zahlen der Ablegung der theoretischen Fahrerlaubnisprüfung in den relevanten Fahrerlaubnisklassen der Jahre 2018 bis Oktober 2022 orientiert. Weitere Sprachen werden wegen des enormen Übersetzungsaufwandes und den damit anfallenden Kosten, die wiederum eine Anhebung der Prüfungsgebühren zur Folge hätte nicht aufgenommen.

Begründet wird die Nichtaufnahme weiterer Fremdsprachen im Verordnungsentwurf wie folgt: „Die Vorarbeiten zu dieser Rechtsänderung haben gezeigt, dass die Bedarfe hinsichtlich ausgewählter Fremdsprachen unterschiedlich sind bzw. unterschiedlich bewertet werden und sich unter Berücksichtigung der Einwanderungsländer nach Deutschland verändern können. Bei der Auswahl der Fremdsprachen, in denen nunmehr die Prüfung zur Erlangung der beschleunigten Grundqualifikation möglich sein soll, ist der durch die Übersetzung, Aktualisierung und Überprüfung der Prüfungsfragen hervorgerufene Verwaltungsaufwand zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund verbietet es sich, eine Vielzahl von Fremdsprachen zuzulassen. Zudem würde die Zulassung einer Vielzahl von Fremdsprachen dem Charakter eines Pilotprojekts widersprechen. Die Auswahl der Fremdsprachen hat sich vielmehr an den zu erwarteten tatsächlichen Bedarfen zu orientieren.“

Die Verordnung wurde bisher nicht im Bundesrat beraten. Ob und wann die Änderung der BKrFQV im Bundesrat behandelt wird, ist derzeit nicht absehbar.

4.2 Weiterbildung zum/zur Triebfahrzeugführer/in

Im Bereich SPNV besteht die Möglichkeit, eine einjährige Weiterbildung zum/zur Triebfahrzeugführer/in zu durchlaufen. Für die Teilnahme an der Qualifizierung müssen die Kandidat/innen mindestens 20 Jahre alt sein, über einen erfolgreichen Abschluss einer Schulausbildung im Sekundarbereich I verfügen sowie ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift (mindestens B1-Niveau gemäß Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) haben. Sie benötigen zudem ein einwandfreies polizeiliches Führungszeugnis, müssen gesundheitliche Voraussetzungen (arbeitsmedizinische Tauglichkeit) erfüllen sowie die bahnspsychologische Eignungsfeststellung für Triebfahrzeugführer/innen bestehen.

Die zwölfmonatige Qualifizierung zur/zum Triebfahrzeugführer/in wird von diversen Institutionen in der Regel in Kooperation mit dem Eisenbahnverkehrsunternehmen angeboten und schließt mit dem Erwerb des Triebfahrzeugführerscheins Klasse B der Verordnung über die Erteilung der Fahrberechtigung an Triebfahrzeugführer/innen sowie die Anerkennung von Personen und Stellen für Weiterbildung und Prüfung (Triebfahrzeugführerscheinverordnung - TfV) ab. Die Weiterbildung wird regelmäßig durch das

EVU bezahlt, aber auch die Förderung mit einem Bildungsgutschein (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Deutsche Rentenversicherung oder Bundesfreiwilligendienst) ist möglich.

4.3 Unterstützungsangebote

Im Bereich der Weiterbildung existieren vielfältige Beratungs- und Informationsangebote sowie Fördermöglichkeiten.

Mit der vom Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) geförderten Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein¹³ steht eine zentrale digitale Beratungs- und Informationsstelle für Fragen rund um das Thema Weiterbildung zur Verfügung. Hier werden die an Weiterbildung interessierten Bürger/innen in Schleswig-Holstein telefonisch oder über digitale Medien kostenfrei, unabhängig und anbieterneutral informiert und beraten. Das Angebot umfasst Informationen und Beratungen zu allen Themen der Weiterbildung (allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Weiterbildung).

Das Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein¹⁴ beinhaltet alles Wissenswerte zur Weiterbildung in Schleswig-Holstein, zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten und zu den Beratungsangeboten in Weiterbildung, Beruf und Beschäftigung. Auch aktuelle Veranstaltungen, Audio- und Videoinhalte sowie Podcasts rund um diese Themen findet man im Portal.

Das Kursportal Schleswig-Holstein¹⁵ ist eine Datenbank, die Kurse der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung beinhaltet. Durchschnittlich sind im Kursportal tagesaktuell über 55.000 Kurse von über 1.000 Anbietenden mit großer Bandbreite über die gesamte Weiterbildungslandschaft aufgeführt.

Der Fördernavigator SH¹⁶ ist ein Tool, das Weiterbildungsinteressierte aus Schleswig-Holstein über Fragen zum individuell geeigneten Förderprogramm führt. Zudem wurde eine Verlinkung zu den unmittelbar zuständigen Förder- oder Beratungsstellen hergestellt.

Im Nationalen Onlineportal für berufliche Weiterbildung (mein NOW)¹⁷ können sich Bürger/innen und Unternehmen über Angebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung informieren. Das Portal verweist dabei sowohl auf landesspezifische als auch auf bundesweite Angebote. Im Bereich Beratung sind die Informationsstellen der Bundesländer zu Weiterbildungsmöglichkeiten aufgelistet. Darüber hinaus bietet der integrierte Fördernavigator eine schnelle und einfache Orientierung über die Möglichkeiten der staatlichen Förderung von Weiterbildungskursen auf Bundes- und Landesebene.

13 <https://www.ib-sh.de/produkt/a6-weiterbildungsberatung-schleswig-holstein/>

14 <https://weiterbilden-sh.de/>

15 <https://www.sh-kursportal.de/>

16 <https://weiterbilden-sh.de/foerdernavigator/>

17 <https://mein-now.de/>

Mit dem ESF Plus-geförderten Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein¹⁸ werden Seminarkosten der beruflichen Weiterbildung für Maßnahmen ab 16 Zeitstunden für Erwerbstätige in einem Arbeitsverhältnis gefördert, aus dem sie Einkünfte aus nicht-selbstständiger Arbeit erzielen. Auszubildende und Solo-Selbständige sind von der Förderung ausgeschlossen. Der/die Antragsteller/in muss in einem Unternehmen oder einer sonstigen Einrichtung beschäftigt sein. Allerdings kann der Weiterbildungsbonus nicht zum Erwerb eines für die o.g. Berufsgruppen relevanten Führerscheins verwendet werden, da dieser bereits von der BA gefördert wird. Eine Förderung einer Fortbildung zum/zur Fahrdienstleiter/in ist jedoch möglich.

Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)¹⁹, auch Aufstiegs-BAföG genannt, wird gefördert, wer sich mit einem Lehrgang oder an einer Fachschule auf eine anspruchsvolle berufliche Fortbildungsprüfung vorbereitet. Das AFBG ist ein Bundesgesetz und wird zu 78 Prozent aus Bundesmitteln und zu 22 Prozent aus Landesmitteln finanziert. Gefördert wird die Vorbereitung auf mehr als 700 Aufstiegsfortbildungsabschlüsse, wie Meister/in, Fachwirt/in, Techniker/in oder Betriebswirt/in. Der angestrebte berufliche Abschluss muss über dem Niveau einer Facharbeiter-, Gesellen- und Gehilfenprüfung oder eines Berufsfachschulabschlusses liegen. Häufig ist daher eine abgeschlossene Erstausbildung Voraussetzung für die Prüfungszulassung zur Fortbildungsprüfung. Beispiele für Fortbildungen für Busfahrer/innen sind:

- Meister/in – Kraftverkehr
- Techniker/in – Kraftfahrzeugtechnik
- Techniker/in – Verkehrstechnik
- Technische/r Fachwirt/in
- Fachwirt/in – Güterverkehr und Logistik

Zudem bestehen zahlreiche Fördermöglichkeiten der BA, die sowohl von Arbeitnehmenden als auch von Arbeitgebern in Anspruch genommen werden können. Für Unternehmen mit weniger als fünfzig Mitarbeitenden übernimmt die BA 75 Prozent des Arbeitsentgeltes während der Weiterbildung, für Unternehmen unter fünfhundert Mitarbeitenden 50 Prozent des Arbeitsentgeltes. Und für Unternehmen ab fünfhundert Mitarbeitenden werden 25 Prozent des Arbeitsentgeltes von der BA übernommen.

5. Personalgewinnung im Inland

Das Berufsbild des Fahrpersonals hat grundsätzlich mit Herausforderungen zu kämpfen, die sich negativ bei der Personalgewinnung auswirken. Neben den bereits genannten Herausforderungen sind weitere Stressoren enge Fahrplantaktung, technische Probleme mit den Fahrzeugen, nicht regelkonformes Verhalten der anderen Verkehrsteilnehmenden, die Vielzahl von Baustellen auf Straße und Schienen sowie die Konfrontation mit aggressiven Fahrgästen angegeben.²⁰

18 <https://www.ib-sh.de/produkt/a3-weiterbildungsbonus-schleswig-holstein/>

19 <https://www.ib-sh.de/produkt/aufstiegs-bafog-aufstiegsfortbildungsfoerderung/>

5.1 Frauen und Ältere

Die Ergebnisse der „Arbeitsmarktprojektion 2035 für Schleswig-Holstein“ zeigen, dass die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren die größten Hebelwirkungen für den Arbeitsmarkt haben.

Der bislang geringe Frauenanteil in der Berufsgruppe Fahrzeugführer/innen im Straßenverkehr deutet auf bestehende geschlechtsspezifische Rollenbilder bei der Berufswahl von Frauen hin. Die gezielte Ansprache von Frauen spielt insofern eine wichtige Rolle. Aufgabe des Landes, der Kammern und Verbände sowie der Unternehmen ist es daher, bestehende Geschlechterklischees aufzulösen und weibliche Vorbilder im öffentlichen Verkehr zu kommunizieren. Hierzu gibt es bereits das aus dem Landesprogramm Arbeit geförderte Beratungsangebot „Frau und Beruf“ sowie bundesweite Initiativen, an denen sich auch verschiedene Akteure aus Schleswig-Holstein beteiligen, z.B. im Rahmen der Initiative Klischeefrei.²¹ Auch die akzentuierte Darstellung und Adressierung von Frauen über regionale und überregionale Kampagnen, wie beispielsweise die Standortmarketingkampagne des Wirtschaftsministeriums mit der Landesdachmarke „Schleswig-Holstein. Der echte Norden.“²², sind in diesem Zusammenhang wichtige Bausteine.

Weiterhin gilt es, die Rahmenbedingungen für Frauen in Branchen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind, zu verbessern (z.B. durch den Einsatz von digitalen Assistenzsystemen zur Reduzierung der physischen Belastung oder Instrumente wie der Einrichtung von sanitären Anlagen für Frauen), die Sicherheit durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen sowie eine moderne Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur zu gewährleisten. Dazu gehören Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten.

Großes Potenzial für den Arbeitsmarkt birgt auch die (Weiter-)Beschäftigung Älterer („Graues Gold“). Die „Arbeitsmarktprojektion 2035 für Schleswig-Holstein“ zeigt auf, dass eine Verschiebung des realen Renteneintrittsalters um ein Jahr von 64 auf 65 Jahre die Arbeitskräftelücke um insgesamt 10 Prozent verringern würde.

Für einen wachsenden Teil der über 65-Jährigen ist die Erwerbstätigkeit eine wichtige Einkommensquelle und auch gewünscht. Für Ruheständler kann die Weiterbeschäftigung eine Verbesserung ihres Lebensstandards bedeuten und eine längere aktive Teilhabe am gesellschaftlich-beruflichen Leben ermöglichen. Ältere Beschäftigte verfügen über langjährige Berufserfahrung, die in der Personenbeförderung erfolgreich genutzt und wertgeschätzt werden kann.

Der VDV geht in seinem Positionspapier von Januar 2023²³ davon aus, dass wenn 13 Prozent der jährlich in den Ruhestand wechselnden Fahrbediensteten bei Bus und

20 Beispielhaft: [Nach Brandbrief: So sind die Arbeitsbedingungen für Kieler Busfahrer heute; Warum das Leben vieler Busfahrer so stressig geworden ist | NDR.de - Nachrichten - Schleswig-Holstein](#)

21 <https://www.klischee-frei.de/de/index.php>.

22 <https://der-echte-norden.info/>.

23 VDV-Positionspapier Maßnahmen gegen den Personalmangel im Fahrbetrieb: <https://www.vdv.de/personalstrategisches-papier-langfassung-2023..pdfx>.

Bahn von einer Weiterbeschäftigung überzeugt werden könnten, für einen begrenzten Zeitraum ca. 800 bis 900 Beschäftigte als Fahrpersonal der Branche erhalten blieben.

Um Ältere für den öffentlichen Verkehr als Arbeitskraft zu gewinnen, bedarf es allerdings auch finanzieller Anreize, wie etwa steuerliche Vorteile. Der Bund hat in diesem Zusammenhang die Möglichkeit unbegrenzter Hinzuverdienste ohne Rentenabschläge ab Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ermöglicht (§ 34 SGB VI).

Neben finanziellen Anreizen, sollten die Verkehrsunternehmen aber auch geeignete Maßnahmen für Ältere ergreifen, um diese in die Lage zu versetzen, ihre Tätigkeit auch über das Renteneintrittsalter hinaus ausüben zu können (z.B. betriebliches Gesundheitsmanagement).

5.2 Kinderbetreuung und Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie

Insbesondere im öffentlichen Verkehr bestehen vielfältige Herausforderungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren. Das Berufsbild des Fahrpersonals ist geprägt von Schichtdienst sowie regelmäßiger Arbeit an den Wochenenden und Feiertagen. Die Arbeitszeiten korrelieren nicht mit den üblichen Betreuungszeiten einer Kita. Eine Teilzeitbeschäftigung ist zwar grundsätzlich möglich, sie wird kleinere Verkehrsunternehmen aber vor Herausforderungen in der Dienstplanung stellen. Je nach Verkehrsunternehmen kann auch der Ort des Dienstantritts variieren. In einigen Unternehmen mag es möglich sein, wohnortnah das zu führende Fahrzeug zu übernehmen. In der Regel wird der Dienst jedoch am Betriebshof bzw. der Abstellanlage begonnen und beendet.

Mögliche Lösungsansätze sind beispielsweise die Erhöhung der Familienfreundlichkeit durch die Gründung einer Betriebskindertageseinrichtung mit angepassten Betreuungszeiten, sodass auch eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Schichtbetrieb ermöglicht wird. Dabei hat der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe in der Verantwortung, die Bedarfe der Eltern im Rahmen der Bedarfsplanung zu berücksichtigen. Dies ist entsprechend über das SGB VIII und das KiTaG verbindlich geregelt. So ist sicherzustellen, dass die Betreuungsangebote so ausgestaltet und ausgebaut werden, dass auch Eltern, die ihrer Arbeit in den sehr frühen und/ oder sehr späten Stunden nachkommen, für ihre Kinder ein passendes Angebot erhalten. Solche Möglichkeiten sehen z.B. Kitas, die an Kliniken angebunden sind oder sich in deren Nähe befinden, häufig vor. Auch für den Bereich der Polizei und Feuerwehr gibt es in Schleswig-Holstein bereits entsprechende Angebote. Welches Angebot ein Kita-Träger vorhält, liegt gleichwohl in seiner Entscheidungshoheit. Auch eine Betreuung in einer Kindertagespflegestelle kann eine notwendige Flexibilität des Angebotes ermöglichen.

Die Landesregierung setzt sich dafür ein, dass die Chancen und Potenziale von Betriebskindergärten verbessert und so mehr Kita-Plätzen geschaffen werden. Entsprechende Maßnahmen werden bereits durch das ab Januar 2025 geltende Kindertagesförderungsgesetz (KiTaG) umgesetzt. Die von den Unternehmen gemeldeten Bedarfe an betrieblichen Angeboten werden seitdem im Rahmen der Bedarfsplanung erfasst, eine Festlegung des örtlichen Trägers auf eine Betriebs-Kindertageseinrichtung eines bestimmten Unternehmens ist dabei auf dieser Grundlage zulässig, sodass kein Inter-

essenbekundungsverfahren mehr stattzufinden hat. Der Träger einer in den Bedarfsplan aufgenommenen Betriebs-Kindertageseinrichtung hat einen gesetzlichen Anspruch auf pauschale Fördermittel, die an den Vollkosten einer durchschnittlichen Kindertageseinrichtung orientiert sind. So könnte eine weitere Möglichkeit darin bestehen, dass Verkehrsbetriebe Betriebs-Kindertageseinrichtungen eröffnen oder in einer Kita Belegrechte für Betriebe erhalten. Wenn in diesen Fällen der Kita-Träger 20 Prozent für betriebsfremde Kinder vorhält, können auch diese Plätze nach dem KiTaG gefördert werden.

Aktuell ist in Schleswig-Holstein kein ÖPNV-Unternehmen bekannt, das eine Betriebs-Kita betreibt. Betriebs-Kitas können nur bei hinreichender Unternehmensgröße umgesetzt werden, was innerhalb der Stadtwerkebetriebe der kreisfreien Städte oder auch bei Unternehmenskooperationen denkbar wäre. Erste Überlegungen bestehen im Hinblick auf eine Kooperation zwischen der Stadt Flensburg und Aktiv Bus Flensburg zur Gründung eines Betriebskindergartens.

Um Bahnbeschäftigte in Sachen Kinderbetreuung stärker zu unterstützen, stehen an den größten DB-Standorten, allerdings nicht an einem Standort in Schleswig-Holstein, Betreuungsplätze für Kinder von DB-Beschäftigten bereit – organisiert und verwaltet von der Stiftungsfamilie Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW) und Stiftung Eisenbahn Waisenhort.

Darüber hinaus bietet die Kindertagespflege sehr gute Möglichkeiten für ein flexibles Betreuungsangebot. Allerdings sind diese Angebote vorrangig auf Kinder unter drei Jahren ausgerichtet.

Zudem gibt es bis Ende 2026 ein Landesinvestitionsprogramm. Dieses Programm zielt darauf ab, durch bauliche Maßnahmen in Kindertageseinrichtungen und Ausstattungsinvestitionen in der Kindertagespflege neue Betreuungsplätze zu schaffen. Mittelbar werden dadurch auch Unternehmen bei der Einrichtung von Betriebs-Kitas unterstützt. Dabei sind die örtlichen Träger für die Vergabe der Landeszuschüsse an die Einrichtungsträger- bzw. Kindertagespflegepersonen zuständig. Informationen über die Verfügbarkeit der Mittel können seitens der Verkehrsunternehmen daher vom zuständigen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe eingeholt werden. Darüber hinaus sieht das angepasste KiTaG 2025 einen Neubauszuschlag vor, so dass auch über diesen Weg ein Anreiz zum Ausbau der Plätze besteht.

Festzuhalten ist, dass es bereits heute für jedes Unternehmen möglich ist, entsprechende Angebote zur Kinderbetreuung zu schaffen. Im Januar 2025 wurde die Umsetzung durch die neuen Regelungen und Fördermöglichkeiten weiter erleichtert. Der zuständige örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe muss die Elternbedarfe in den jeweiligen Betrieben berücksichtigen, entsprechende Planungen anstellen und mit Kita-Trägern vorausschauend verbindlich und planvoll kooperieren. Hierfür müssen allerdings die Verkehrsunternehmen bei Bedarf proaktiv auf den jeweils zuständigen örtlichen Träger zugehen.

5.3 Attraktive Vergütung und Arbeitszeiten

Die Verkehrsunternehmen in Schleswig-Holstein sind in der Regel tariflich gebunden. Im Bereich SPNV gibt es mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) zwei starke, miteinander konkurrierende Gewerkschaften. Im Bus-ÖPNV für kommunale Verkehrsbetriebe mit dem Tarifvertrag Nahverkehr Schleswig-Holstein (TV-N) ist vor allem die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vorherrschend. In den Tarifverhandlungen 2023 haben die Gewerkschaften EVG und GDL neben einer Erhöhung des Entgeltes und einer Inflationsausgleichszahlung vor allem eine Reduzierung der wöchentlichen Referenzarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich durchgesetzt. Die Tarifabschlüsse beinhalten zum Teil aber auch Wahlmodelle, so dass Beschäftigte zwischen mehr Geld, mehr Urlaub oder mehr Freizeit entscheiden können. So können sich Mitarbeitende der DB und der AKN Eisenbahn GmbH z.B. zukünftig für eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden entscheiden. Wer mehr arbeitet, verdient auch mehr. Damit haben Beschäftigte die Möglichkeit, Beruf und Freizeit besser miteinander zu vereinbaren.²⁴

Allerdings verschärfen verkürzte Arbeitszeiten auch den Mangel an Triebfahrzeugführer/innen im Eisenbahnbetrieb, sodass zusätzliches Personal eingestellt werden muss.

Im jüngsten Tarifabschluss der EVG mit den kleineren Eisenbahnverkehrsunternehmen im Dezember 2024 mit einer Laufzeit von 25 Monaten wurde neben einer Entgelterhöhung und einer Inflationsausgleichsprämie auch ein Zusatzgeld „EVG-Zug“ als jährliche Einmalzahlung in Höhe von 25 Prozent des individuellen Monatstabellenentgelts ab 2026 vereinbart. Bestimmte Arbeitnehmergruppen können ab dem 1. Januar 2027 für einen Teil des tariflichen Zusatzgeldes (10 von 25 Prozentpunkten) eine Freistellung in Anspruch nehmen. Die bestimmten Arbeitnehmergruppen sind Arbeitnehmende, die Wechselschichtarbeit leisten bzw. Arbeitnehmende mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern unter 12 Jahren. Der Freistellungsanspruch beträgt zwei Tage. Die Vereinbarung über das Zusatzgeld steht unter dem Vorbehalt, dass auch der Abschluss mit der DB Regio AG ein solches Zusatzgeld enthält.

Ergänzend sei angemerkt, dass das Land die Verkehrsunternehmen im Bereich SPNV bei der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung aufgrund der angespannten Haushaltslage mit Landesmitteln, die über die bereits eingeplanten Mittel (auch Regionalisierungsmittel für den Schienenpersonennahverkehr) hinausgehen, nicht finanziell unterstützen kann. Letztlich wirken sich höhere Löhne im SPNV und ÖPNV auf die Bestellerentgelte aus, die das Land bzw. die Kommunen dann wiederum finanziell ausgleichen müssen. Dies verteuert die Mobilitätswende.

5.4 Mitarbeitendenbindung

Sofern Arbeitgebende die Herausforderungen und Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen, werden die Zufriedenheit und Bindung der Arbeitnehmenden an das Unternehmen wirksam unterstützt. Dies erfordert eine proaktive Vereinbarkeitspolitik, die auf die Bedürfnisse verschiedener Beschäftigtengruppen eingeht und besondere indi-

²⁴ AKN Eisenbahn GmbH: [Tarifrunde 2023 abgeschlossen | GDL, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer](#); DB : [DB und GDL erzielen Tarifabschluss: Mitarbeitende entscheiden mit innovativem Optionsmodell künftig selbst über Arbeitszeit](#)

viduelle Herausforderungen in der Maßnahmengestaltung des jeweiligen Unternehmens berücksichtigt. Die für den jeweiligen Betrieb passenden Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sollten von den Verkehrsunternehmen aus einem Eigeninteresse heraus ergriffen werden.

Hierfür gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, z.B. flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, kostenfreie Snacks und Getränke, betriebliches Gesundheitsmanagement, Entwicklungsmöglichkeiten einschließlich Fort- und Weiterbildungen, Team-Events und Zusatzleistungen wie Fahrtkostenzuschuss, Rabatte für Beschäftigte oder Jobrad-Leasing. Wichtig sind vielen Arbeitnehmenden zudem die Unternehmenskultur, die Sinnhaftigkeit der Arbeit, eine offene und transparente Unternehmensführung sowie Beteiligungsmöglichkeiten an Entscheidungsprozessen.

5.5 Unterstützungsangebote

Viele Verbände haben bereits kommunikative Maßnahmen ergriffen, die einen Beitrag zur Personalgewinnung leisten sollen. Der VDV versucht beispielsweise mit einer Arbeitgeberinitiative das Interesse an den Verkehrsberufen zu wecken, das Image der Branche zu verbessern und die Verkehrsunternehmen operativ bei der Personalgewinnung zu unterstützen. Kernstück der Initiative ist ein Webportal, das sich an Auszubildende, Studierende, Quereinsteiger/innen und Fachkräfte richtet. Allein über den Stellenmarkt der Arbeitgeberinitiative sind derzeit über 9.000 offene Arbeitsplätze in allen Bereichen zu finden.²⁵

In einem Maßnahmenpapier schlägt der VDV zudem sechs kurzfristig sowie drei mittelfristig wirksame Maßnahmen zur Gewinnung von Fahrpersonal vor, darunter die gezielte Rekrutierung von Ruheständlern, um sie weiterhin an den Fahrbetrieb zu binden, die gezielte Rekrutierung von Studierenden zur Abdeckung von Spitzen und Wochenenden, die Senkung des Mindestalters für Busfahrer/innen (siehe dazu auch Kapitel 4.1) und proaktiv mehr Teilzeitangebote für Frauen und Männer schaffen²⁶. Verkehrsunternehmen erhalten zudem Anregungen in einem Personalstrategiepapier der VDV²⁷.

NAH.SH als Verkehrsverbund sensibilisiert Aufgabenträger und Verkehrsunternehmen in Schleswig-Holstein über den Lenkungskreis Phönix für das Thema Fachkräftesicherung und initiiert eine Vernetzung der Unternehmen ÖPNV und SPNV und Aufgabenträger untereinander.

Außerdem hat NAH.SH bereits eine erste Imagekampagne für Berufe im Nahverkehr umgesetzt. In enger Zusammenarbeit mit dem Hamburger Verkehrsverbund (hvv) und der BA führt NAH.SH die Veranstaltungsreihe „Gemeinsam stark: Erfolgreiche Personalgewinnung im Fahrdienst“ durch. Die Online-Auftaktveranstaltung zum Thema „Rekrutierung geflüchteter Menschen für den Fahrdienst“ fand am 09.12.2024 statt. Zu-

25 Mehr Informationen zur Initiative unter: <https://www.in-dir-steckt-zukunft.de/>.

26 VDV-[Positionspapier Maßnahmen gegen den Personalmangel im Fahrbetrieb](https://www.vdv.de): <https://www.vdv.de>.

27 VDV-Personalstrategie: <https://www.vdv.de>.

sammen mit dem Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg wurde ein Informations- und Jobportal geschaffen.²⁸

Bei NAH.SH soll zudem eine Koordinierungsstelle (eine Personalstelle) für das Thema „Fachkräftesicherung“ im Busverkehr eingerichtet werden, die von den Kreisen und kreisfreien Städte als kommunale Aufgabenträger finanziert werden soll. Die entsprechenden Dienstleistungsverträge durchlaufen derzeit noch die Gremien bei den Aufgabenträgern. Ein konkretes Zieldatum kann daher nicht genannt werden. Zunächst muss der Vertrag von jedem Kreis und jeder kreisfreien Stadt beschlossen werden.

Neben den bereits in Kapitel 4.3. erläuterten Weiterbildungsangeboten hat das MWVATT im Rahmen der FI.SH in Zusammenarbeit mit der IHK Flensburg eine Erstinformation für Arbeitgebende zum Thema Mitarbeiterbindung erarbeitet.

Grundsätzlich beraten die Kammern, Verbände und Wirtschaftsförderungen die Unternehmen zu allen Fragen rund um die Themen Fachkräftegewinnung und Mitarbeiterbindung und unterstützen dabei, geeignete Maßnahmen zu initiieren und umzusetzen.

In der FI.SH-Arbeitsgruppe Logistik/ Verkehr werden Themen der Fachkräftesicherung (Gewinnung, Bindung und Qualifizierung) aufgegriffen und geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sowohl im Bereich Güter- als auch Personenverkehr eruiert und Lösungsvorschläge entwickelt.

Außerdem haben (auch) Verkehrsunternehmen die Möglichkeit, im Rahmen der Förderrichtlinie zur Fachkräftesicherung einen Zuschuss bis zu 70 Prozent für die Umsetzung von Maßnahmen und Projekten, die einen signifikanten Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, zu beantragen.

6. Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland

Es ist bereits absehbar, dass sich die Personallücke nicht nur durch inländisches Personal schließen lässt, daher wird die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften aus der EU (insbesondere aus den osteuropäischen Ländern) und Drittstaaten (z.B. Tunesien und Marokko) immer wichtiger.

Um Verkehrsunternehmen dazu zu bewegen, sich aktiv in der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland zu engagieren, bedarf es auf Bundesebene einer weiteren Beschleunigung von Visaverfahren durch eine auskömmliche Personalausstattung insbesondere in den Auslandsvertretungen, die ein erhöhtes Antragsaufkommen verzeichnen. Hierfür hat sich die Landesregierung bereits mehrfach auf der Bundesebene eingesetzt.

Im Ausland erworbene Berufsqualifikationen müssen zügig anerkannt werden. Entsprechende Beschlüsse der Ministerpräsidentenkonferenz (MPK) zur Verbesserung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vom 20.06.2024 und 6.12.2024 werden – koordiniert durch die KMK und unter Einbindung der Fachministerkonferenzen und des Bundes – auch in Schleswig-Holstein umgesetzt.

²⁸ Mehr Informationen unter: <https://www.einsteigen-jetzt.de>.

6.1 Berufskraftfahrer/innen aus Drittstaaten

Eine Fachkraft gemäß Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) ist ein/e Ausländer/in (§18 Abs. 3 AufenthG),

- der/die eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder
- einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung).

Allerdings existiert in keinem Drittstaat eine vergleichbare Duale Berufsausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/in.

Zustimmung der BA

Um dennoch die Beschäftigung von Berufskraftfahrer/innen in Deutschland auch für Drittstaatsangehörige ohne entsprechende im Rahmen einer Dualen Berufsausbildung erworbenen Qualifikation als Quereinsteiger/in zu ermöglichen, wurde die Erteilung der Zustimmung für die Beschäftigung von Berufskraftfahrer/innen im Rahmen der Novellierung des FEG ab dem 18.11.2023 folgendermaßen vereinfacht (§ 24a BeschV):

- Wer die fahrerlaubnisrechtlichen und berufskraftfahrerqualifikationsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, kann - wie bisher auch - eine Zustimmung zur Beschäftigung als Berufskraftfahrer/in durch die BA erhalten. Durch die Änderung des § 24a Abs.1 BeschV wird im Zustimmungsverfahren grundsätzlich auf die Vorlage der Nachweise bei der zuständigen Ausländerbehörde dafür verzichtet, dass die Ausländerin oder der Ausländer über eine EU- oder EWR-Fahrerlaubnis sowie die Grundqualifikation oder beschleunigte Grundqualifikation nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz und der Berufskraftfahrerqualifikationsverordnung bzw. nach der Richtlinie (EU) 2022/2561 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.12.2022 über die Grundqualifikation und Weiterbildung der Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- oder Personenkraftverkehr (ABl. L 330 vom 23.12.2022, S. 46) und der Richtlinie 2006/126/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.12.2006 über den Führerschein verfügt. Die Nachweise der für die Ausübung der Beschäftigung erforderlichen fahrerlaubnisrechtlichen und berufskraftfahrerqualifikationsrechtlichen Voraussetzungen sollen nur im begründeten Einzelfall überprüft werden. Es genügt nunmehr grundsätzlich, wenn der Arbeitgeber wie bisher das Vorliegen der Voraussetzungen (EU- oder EWR-Fahrerlaubnis sowie Berufskraftfahrerqualifikation) in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis angibt. Nachweise sind nur auf Anforderung einzureichen.
- Arbeitgeber sind unabhängig von der Herkunft der beschäftigten Berufskraftfahrer/innen oder dem Staat, in dem die Fahrerlaubnis erworben wurde, verpflichtet, sich Gewissheit über das Vorliegen der erforderlichen EU- oder EWR-Fahrerlaubnis und Berufskraftfahrerqualifikation zu verschaffen. Hierzu kann z.B. Rücksprache mit der zuständigen Fahrerlaubnisbehörde im Inland vorgenommen werden. Sofern

der Arbeitgeber die Berufskraftfahrer/innen ohne gültige Fahrerlaubnis bzw. ohne Berufskraftfahrerqualifikation fahren lässt, gelten die allgemeinen Bestimmungen wie z.B. § 21 Straßenverkehrsgesetz oder § 28 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 4 BKrFQG.

- Für die Erteilung der Zustimmung der BA bleibt außer Betracht, ob für die Ausübung einer konkreten Beschäftigung im Einzelfall weitere tätigkeitsbezogene Befähigungen erforderlich sind, z.B. nach dem Europäischen Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße (Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route (ADR)). Der Arbeitgeber hat - wie bei anderen Beschäftigungen auch - dafür Sorge zu tragen, dass die gegebenenfalls für konkrete Tätigkeiten erforderlichen weiteren Befähigungen vorliegen.
- Auf die Vorrangprüfung durch die BA (Prüfung, ob geeignete inländische Arbeitnehmer für die Tätigkeit ebenfalls zur Verfügung stehen) wird verzichtet.

Voraussetzungen

Welche Fahrerlaubnis und welche Qualifikationen für die Beschäftigung als Berufskraftfahrer/in erforderlich sind, ergibt sich aus der Verordnung über die Zulassung von Personen zum Straßenverkehr (FeV, Fahrerlaubnis-Verordnung), dem BKrFQG und der BKrFQV.

Berufskraftfahrer/innen aus Drittstaaten benötigen neben einem Visum, eine EU- oder EWR-Fahrerlaubnis der Klasse C1, C1E, C, C/E, D1, D1E, D oder DE und die EU- oder EWR-Grundqualifikation (ggf. beschleunigte Grundqualifikation) als Fahrer/in bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- und Personenkraftverkehr.

Für die beschleunigte Grundqualifikation ist die Teilnahme an 140 Unterrichtsstunden Theorie inklusive mindestens zehn Stunden Fahrpraxis in Deutschland erforderlich.

Die Arbeitsbedingungen müssen während der Qualifizierungsmaßnahmen so ausgestaltet sein, dass die deutsche Fahrerlaubnis und die deutsche (beschleunigte) Grundqualifikation innerhalb von 15 Monaten erlangt werden kann.

Anerkennung von ausländischen Führerscheinen

Die Anerkennung von einem im Drittstaat erworbenem Führerschein ist grundsätzlich in der FeV geregelt. Sofern es sich bei dem Drittstaat nicht um einen in Anlage 11 der FeV gelisteten Staat handelt, für die abweichenden Regelungen gelten, richtet sich die Anerkennung nach § 29 FeV. Inhaber einer ausländischen Fahrerlaubnis dürfen demnach im Umfang ihrer Berechtigung im Inland Kraftfahrzeuge führen, wenn sie in Deutschland keinen Wohnsitz begründen. Sofern sie einen Wohnsitz in Deutschland begründen, besteht ihre Berechtigung noch sechs Monate fort. Die Fahrerlaubnisbehörde kann diese Frist auf Antrag bis zu sechs Monate verlängern, wenn glaubhaft gemacht wird, dass der ordentliche Wohnsitz nicht länger als zwölf Monate im Inland besteht. Danach ist eine Umschreibung des Führerscheins in Deutschland notwendig, um weiterhin entsprechende Kraftfahrzeuge führen zu dürfen. Dies erfordert insbesondere das Bestehen der theoretischen und praktischen Prüfung für die beantragte Klasse.

Die EU hat allerdings angekündigt, dass „es auch für Bürgerinnen und Bürger aus Nicht-EU-Ländern mit vergleichbaren Sicherheitsstandards im Straßenverkehr leichter sein wird, ihren Führerschein gegen einen EU-Führerschein zu tauschen.“²⁹

6.2 Rekrutierung und Integration von Fahrpersonal (Quereinsteiger/innen)

Die Herausforderungen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland und deren Integration sind komplex und zahlreich. Im Folgenden können sie daher nur exemplarisch benannt werden:

- Oftmals liegen keine ausreichenden Deutschkenntnisse auf mindestens B1-Niveau vor.³⁰ Dieses Niveau ist allerdings in der Praxis notwendig, um die fahrpraktische Prüfung bzw. die anspruchsvolle Duale Berufsausbildung bestehen zu können und eine Grundvoraussetzung für die Einreise nach Deutschland zur Aufnahme einer Beschäftigung. Insbesondere bei Triebfahrzeugführern/innen ist es aus Sicherheitsgründen derzeit (noch) nicht möglich, Englisch als zweite oder einheitliche Sprache in den Betrieben zuzulassen. Sie müssen jederzeit, vor allem in Krisensituationen, mit der Leitstelle kommunizieren können. Diese Kommunikation erfolgt derzeit ausschließlich in deutscher Sprache.

Viele Arbeitsstellen werden zudem mit Personen besetzt, die lediglich die beschleunigte Grundqualifikation durchlaufen. Im anschließenden Einsatz im Personennahverkehr ergeben sich insbesondere für Arbeitskräfte mit Flucht- oder Migrationshintergrund im Kundenverkehr häufig erhebliche Sprachschwierigkeiten, da der Erwerb der Grundqualifikation kein bestimmtes Sprachniveau voraussetzt. Verantwortlich für den erfolgreichen Erwerb von Deutschkenntnissen auf mindestens B1-Niveau ist der Mitarbeitende. Der Arbeitgebende selbst kann entscheiden, ob die Deutschkenntnisse der internationalen Fachkraft ausreichend sind, um eine qualifizierte Tätigkeit auf Fachkraftniveau in seinem Unternehmen ausführen zu können.

Daneben existieren zahlreiche, teilweise auch kostenlose Apps zum Erlernen der deutschen Sprache. Die Finanzierung einer Lehrkraft durch den Arbeitgebenden können ebenfalls Sprachdefiziten gezielt entgegenwirken. Zudem haben die Unternehmen die Möglichkeit ihren ausländischen Mitarbeitenden weitere Sprachange-

29 Artikel 12 des Entwurfs: [https://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52023PC0127-Lex-52023PC0127-EN-EUR-Lex\(europa.eu\)](https://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52023PC0127-Lex-52023PC0127-EN-EUR-Lex(europa.eu)).

30 Für die Aufnahme einer Dualen Berufsausbildung, die keine qualifizierte Berufsausbildung ist, gibt es grundsätzlich keine Vorgaben für Sprachkenntnisse. Regelmäßig werden jedoch mindestens sog. „hinreichende“ deutsche Sprachkenntnisse auf A 2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache erforderlich sein (vgl. § 2 Absatz 10 des Aufenthaltsgesetzes). Letztlich entscheidet jedoch der Arbeitgeber im Rahmen der Einstellung, ob die Sprachkenntnisse seines ausländischen Arbeitnehmenden für die konkrete Beschäftigung hinreichend sind.

Für qualifizierte Berufsausbildungen fordert § 16a Absatz 3 des Aufenthaltsgesetzes grundsätzlich „ausreichende Sprachkenntnisse“. „Ausreichende Sprachkenntnisse“ liegen nach § 2 Abs. 11 des Aufenthaltsgesetzes (vgl. auch § 10 Abs. 4 des Staatsangehörigkeitsgesetzes) vor, wenn die ausländische Person die Anforderungen einer Sprachprüfung der Stufe B 1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache erfüllt. Ungeachtet dessen zeigt die Erfahrung in der Praxis, dass für den Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung in der Regel Deutschsprachkenntnisse auf B 2-Niveau erforderlich sind.

bote etwa durch zusätzlichen Deutschunterricht von einer externen Lehrkraft zu finanzieren.

Grundsätzlich stehen unterschiedliche Angebote zum Erwerb deutscher Sprachkenntnisse in Schleswig-Holstein zur Verfügung. Für bestimmte Zielgruppen (insbesondere geflüchtete Personen) ist der Zugang kostenlos. Zentrales Angebot ist der vom Bund finanzierte Integrationskurs, daneben gibt es spezifische Berufssprachkurse sowie ergänzende landesgeförderte Angebote, eine Übersicht ist hier zu finden.³¹

Durch die Freistellung von ausländischen Fachkräften für die Teilnahme an Sprachbildungsangeboten oder die Finanzierung einer Lehrkraft durch den Arbeitgebenden kann Sprachdefiziten ebenfalls gezielt entgegengewirkt werden. Zudem haben die Unternehmen die Möglichkeit ihren ausländischen Mitarbeitenden weitere Sprachangebote etwa durch zusätzlichen Deutschunterricht von einer externen Lehrkraft zu finanzieren. Daneben existieren zahlreiche, teilweise auch kostenlose Apps zum Erlernen der deutschen Sprache.

- Seitens der BA wurden bereits vielfältige Angebote gemacht für Verkehrsunternehmen ihre Kontakte und bestehenden Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten insbesondere in Nordafrika für die Rekrutierung von einer relevanten Anzahl an Interessierten zu nutzen, die dann eine Duale Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer/in in einem schleswig-holsteinischem Verkehrsunternehmen absolvieren könnten. Diese Bemühungen sind kontinuierlich an der Bereitschaft der beteiligten Verkehrsunternehmen gescheitert, hierfür einen Betrag i.H.v. bis zu 5.000 Euro zur Deckung der entstandenen Unkosten für Qualifizierung, Sprachkurse, anfallende Visagebühren und Reisekosten zu zahlen. Im Vergleich sind die Kosten für eine rekrutierte ausländische Fachkraft in Zusammenarbeit mit einem privaten Personaldienstleister weitaus höher. Diese können bis zu einem Bruttojahreslohn betragen. Aus Wirtschaftlichkeitsaspekten sind die Gründe also nicht nachvollziehbar, warum hier seitens der Verkehrsunternehmen nicht auf die günstigeren staatlichen Angebote zurückgegriffen wird.
- Viele Unternehmen waren bisher nicht in der Lage, ihre Bedarfe an qualifizierten Fachkräften genau zu identifizieren und Qualifikationsprofile für den gesuchten zukünftigen Arbeitnehmenden zu erstellen. Dies ist allerdings Voraussetzung für die Rekrutierungsarbeit der BA. Sie muss wissen, wie viele Personen mit welchem Qualifikationsprofil benötigt werden. Ab einer Anzahl von mindestens 15 Personen beginnt sie dann mit der Rekrutierungsarbeit in einem Drittstaat, mit dem bereits Vermittlungsabsprachen bestehen. Daher sollten sich Unternehmen zusammenschließen und ihre Bedarfe gemeinsam an die BA melden. Alternativ sollten auch Verbände bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften unterstützen.
- Zusätzlich scheitert die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen im öffentlichen Verkehr regelmäßig an der Einhaltung einer Gehaltsschwelle für ausländisches Fachpersonal. Diese richtet sich nach dem durchschnittlichen Bruttolohn für einzel-

31 https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte//integration/Sprache/DL1_Deutsch_lernen

ne Berufe gemäß den geltenden Tarifverträgen. Die Unternehmen sind verpflichtet, einen beschäftigten Drittstaatsangehörigen von Anfang an, auch wenn die notwendigen Nachqualifizierungen noch nicht erfolgt sind, auf gleichwertigem Fachkraftniveau wie eine in Deutschland ausgebildete Fachkraft zu vergüten. Wird dies nicht eingehalten, stimmt die BA dem Beschäftigungsverhältnis nicht zu und der Drittstaatsangehörige erhält somit keinen Aufenthaltstitel zu Zwecken der Erwerbstätigkeit von der zuständigen Ausländerbehörde.

- Eine große Rolle bei der Auslandsrekrutierung spielt bei den Unternehmen auch die Ungewissheit, ob die rekrutierte ausländische Fachkraft, in die erhebliche Ressourcen finanziert werden muss, dauerhaft im Unternehmen bleiben wird. Einer drohenden Fluktuation sollte daher frühzeitig mit Maßnahmen zur interkulturellen Sensibilisierung des Bestandspersonals bis hin zur Entwicklung einer Willkommenskultur sowie Maßnahmen zur betrieblichen Integration der ausländischen Fachkraft entgegengewirkt werden. Zudem sollte die ausländische Fachkraft mit entsprechenden bestehenden regionalen Communitys vernetzt werden.
- Zum einen drohen Ausbildungsabbrüche aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse. Diese sind allerdings Grundvoraussetzung, um die Prüfungen der Dualen Berufsausbildungen bestehen zu können. Zum anderen ist in kleinen, regionalen Verkehrsunternehmen Englisch als Arbeitssprache beim Bestandspersonal nicht etabliert, bzw. müssen Triebfahrzeugführende wie bereits erwähnt jederzeit mit der Leitstelle in deutscher Sprache kommunizieren können.
- Ist die ausländische Fachkraft eingereist, müssen die Unternehmen eigenverantwortlich Sorge für geeigneten Wohnraum tragen. Dies stellt die Unternehmen aufgrund der Wohnraumknappheit vor sehr große Herausforderungen. Auf dem eigenen Betriebsgelände in Gewerbegebieten darf aufgrund gesetzlicher Vorgaben kein Wohnraum geschaffen werden. In Zusammenarbeit mit den kommunalen Wirtschaftsförderungen können hierfür aber gemeinsame Lösungen entwickelt werden, wie etwa die Initiierung von zusätzlichen Sanierungsprojekten in leerstehenden Gebäuden. Dies gelingt umso besser, wenn sich mehrere Unternehmen für dieses Vorhaben zusammenschließen.

6.3 Beispiele für Anwerbeaktionen von Verkehrsunternehmen

Von einigen Verkehrsunternehmen werden bereits erste Anwerbeaktionen in Drittstaaten durchgeführt:

- Um dem Mangel an Triebfahrzeugführer/innen zu begegnen, arbeitet die AKN Eisenbahn GmbH mit einem Personaldienstleister zusammen, der Triebfahrzeugführer/innen in Malaysia und Indien anwirbt. Diese verfügen über einen Bachelor- und Masterabschluss und erwerben in ihrem Heimatland Deutschkenntnisse auf mindestens B1-Niveau. Anschließend beginnen sie in Deutschland eine einjährige Weiterbildung zum/zur Triebfahrzeugführer/in voraussichtlich in ersten oder zweiten Quartal 2026 werden die Kandidaten und Kandidatinnen (bei Bestehen des Sprachtests bis zu zwei malaysische und bis zu sieben indische Frauen) fertig aus-

gebildet sein und können dann bei der AKN Eisenbahn GmbH als qualifizierte Fachkräfte eingesetzt werden.

- Die Aktiv Bus Flensburg GmbH hat in Zusammenarbeit mit einem privaten Personaldienstleister fünf Busfahrer und Busfahrerinnen (mit Berufserfahrung) aus Kenia angeworben. Diese müssen zunächst die beschleunigte Grundqualifikation absolvieren und den deutschen Führerschein erwerben. Bereits in 2025 können sie dann als Busfahrer/innen eingesetzt werden.
- Die erixx Holstein GmbH hatte 2022 über den NETINERA-Konzern insgesamt sieben Triebfahrzeugführer/innen aus Serbien ausgebildet, von denen aktuell noch fünf bei erixx im Einsatz sind.
- Auch die DB Regio AG in Schleswig-Holstein plant mit privaten Personaldienstleistern Triebfahrzeugführer/innen aus dem Ausland anzuwerben.
- Die Autokraft GmbH hat in Zusammenarbeit mit einem privaten Personaldienstleister zehn Busfahrer (ausschließlich männliche Arbeitnehmer) aus Tunesien rekrutiert.

Die Anwerbung und betriebliche Integration der ausländischen Fachkraft sowie die interkulturelle Sensibilisierung des Bestandspersonals stellen insbesondere kleinere Betriebe vor große Herausforderungen. Dennoch gibt es auch kleine Unternehmen wie beispielsweise die Aktiv Bus Flensburg GmbH, die Autokraft GmbH oder die AKN Eisenbahn GmbH, die diesen Weg gehen und für andere Verkehrsunternehmen ein Best Practice Beispiel sein können.

6.4 Unterstützungsangebote

Dem Thema Fachkräftezuwanderung müssen sich zukünftig alle Verkehrsunternehmen öffnen, wenn sie ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und den Nachwuchs an Fachkräften sichern wollen. Das Land wird die Unternehmen weiterhin mit entsprechenden Beratungsangeboten, wie dem Welcome Center Schleswig-Holstein und dem ab dem 01.01.2025 begonnenen ESF-Plus-Projekt „Vielfalt im Betrieb“, unterstützen. Dieses Projekt soll die Unternehmen individuell bei der betrieblichen Integration von Arbeitnehmenden aus EU-Ländern und/ oder Drittstaaten unterstützen. Ziel ist es, die Beschäftigungsverhältnisse dadurch zu stärken und langfristig zu stabilisieren.

Im aufenthaltsrechtlichen Kontext hat das Land nur wenig Einflussmöglichkeiten, um die bürokratischen Hürden bei der Fachkräftezuwanderung zu erleichtern. Die Gesetzgebungskompetenz für das Aufenthaltsgesetz liegt nach Art. 73 Abs. 1 Nr. 3 GG beim Bund. Die Länder führen das AufenthG gemäß Art. 83 GG als eigene Angelegenheit aus.

Die Fachaufsicht über die Ausländerbehörden hat das MSJFSIG. Es ist zuständig, wenn es darum geht, ob das Aufenthaltsrecht korrekt von den Behörden angewendet wurde. Allerdings hat jede Ausländerbehörde oftmals ihre eigenen Ermessens- und Handlungsspielräume.

Die Dienstaufsicht über die interne Organisation kommunaler Ausländerbehörden liegt bei dem/der jeweiligen Oberbürgermeister/in oder dem Landrat bzw. der Landrätin, wenn es beispielsweise um die Bearbeitungsdauer von Verfahren oder die Art und Weise der Überführung ausreisepflichtiger Personen in ihr Heimatland geht. Auf der Landesebene ist es nur möglich, im Raum stehende bzw. vermutete Rückführungen in das Heimatland – so diese denn tatsächlich erforderlich sind – aufgrund abgelaufener Aufenthaltsgenehmigungen in Verbindung mit einer zwingend erforderlichen Rückkehrentscheidung (Abschiebungsandrohung) im Einzelfall abzuwenden, sofern formale Verfahrensfehler durch das zuständige MSJFSIG festgestellt werden. Eine freiwillige Ausreise mit entsprechender Rückkehrberatung hat im Übrigen grundsätzlich Vorrang vor einer Rückführung. Bei allen Problemstellungen, wie z.B. Verfahrensdauer, die der internen Organisation der jeweiligen Ausländerbehörde unterliegen, ist die Person, welche die Dienstaufsicht innehat, Ansprechpartner/in.

Sowohl die Verkehrsunternehmen als auch die Unternehmensverbände in der Rolle als Multiplikatoren werden bereits mit vielfältigen landesfinanzierten Angeboten im Kontext der Fachkräftezuwanderung unterstützt. Für einen ganzheitlichen Ansatz der Fachkräftezuwanderung sind die Themen betriebliche Integration der ausländischen Fachkräfte und interkulturelle Sensibilisierung der Belegschaft mitzudenken und mit geeigneten Maßnahmen umzusetzen.

Nachfolgend werden einige Unterstützungsangebote des Landes skizziert:

- Mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wurde im Frühjahr 2020 das Dezernat für Fachkräfteeinwanderung beim Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge (LaZuF) geschaffen. Diese führte bereits in tausenden Fällen erfolgreich das beschleunigte Fachkräfteverfahren durch.
- In den Landesunterkünften werden im Rahmen des Pilotprojektes zum Grundkompetenzscreening Schutzsuchende zu ihrem grundsätzlichen Interesse an unterschiedlichen Fachbereichen und ggf. bereits vorhandenen, arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen befragt, um Sie bei entsprechenden Voraussetzungen beschleunigt auf eine Arbeitsaufnahme vorzubereiten. In diesem Zusammenhang kann es sinnvoll sein, potentiell Interessierten einen Informationsaustausch in den Landesunterkünften anzubieten, der von den Branchen-Akteuren und Akteurinnen selbst vor Ort durchgeführt wird und Teilnehmenden einen Überblick über mögliche Tätigkeitsfelder, Aufgabenbereiche sowie notwendige Ausbildungsschritte gibt.
- Im Dezember 2023 wurde mit der Errichtung des Welcome Centers Schleswig-Holstein ein Beratungsangebot für Unternehmen (u.a. auch Verkehrsunternehmen) und ausländische Fachkräfte geschaffen, die sich umfassend rund um das Thema Fachkräftezuwanderung informieren und unterstützen lassen möchten. Das Welcome Center Schleswig-Holstein hat zum Beispiel NAH.SH mit relevanten Akteuren vernetzt. Hierdurch besteht für Unternehmen beispielsweise die Möglichkeit, ein kostenfreies Angebot für eine individuelle Beratung durch das Welcome Center Schleswig-Holstein zum Thema „interkulturelle Sensibilisierung“ zu nutzen. Dieses Angebot richtet sich insbesondere an Personalverantwortliche, Ausbilder und Aus-

bilderinnen sowie Betriebsleitungen. Auch die NAH.SH wurde mit einer Sprachtrainerin vernetzt, um zusätzliche Sprachkursangebote für die Verkehrsunternehmen zu initiieren. Zudem wurde der Unternehmensverband Logistik Schleswig-Holstein (UVL) umfassend vom Welcome Center Schleswig-Holstein zum Thema Rekrutierung von Berufskraftfahrer/innen beraten.

- Der grundständige Spracherwerb von Deutschkenntnissen bis C1-Niveau liegt in der Zuständigkeit des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)³². Das Land ergänzt dieses mit einem eigenen Angebot zum grundständigen Spracherwerb. Zudem hält es ein niedrighschwelliges Angebot an berufsbezogenen Sprachtrainings vor.
- Im Januar 2025 startete im Rahmen des Landesprogramms Arbeit die ESF-geförderte Aktion „Vielfalt im Betrieb“. Diese adressiert den Bedarf von Unternehmen nach Unterstützung bei der betrieblichen Integration von Arbeitnehmenden aus EU-Ländern und/ oder Drittstaaten sowie der Förderung und langfristige Stabilisierung der betreffenden Beschäftigungsverhältnisse. Unternehmen sollen mit ihren Arbeitnehmenden aus EU- und/oder Drittstaaten durch individuelle Beratung und Begleitung von den in der Aktion tätigen Prozessbegleitenden im betrieblichen Alltag vor Ort unterstützt werden. Zu den Maßnahmen können abhängig vom betrieblichen Bedarf z.B. Konfliktlösungsangebote, Kriseninterventionen, interne Schulungen und Angebote, die ein gegenseitiges, kulturelles Verständnis in der Belegschaft fördern, gehören. Um eine breite Wirksamkeit der Förderung zu erreichen, unterstützen die Prozessbegleitenden, wo gewünscht, Unternehmen beim Aufbau einer internen Betreuungsstruktur, ähnlich einem "Coach-the-Coach"-Ansatz. Die Prozessbegleitenden fördern darüber hinaus die Weiterbildung und die Vernetzung der für die Integration verantwortlichen Personen in Unternehmen. Zu übergreifenden Themen der Integration von Arbeitnehmenden aus EU-Länder und/ oder Drittstaaten, wie z.B. zu interkulturellen Kompetenzen und zur Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds, bieten sie zudem Gruppenberatungen, Workshops und Schulungen an. Zudem vernetzen sie sich, arbeiten eng mit den für betriebliche und arbeitsmarktlche Integration relevanten Akteuren und Netzwerken zusammen und informieren Arbeitgebende über geeignete Maßnahmen zur langfristigen betrieblichen Integration von ausländischen Arbeitnehmenden. Zur Zielgruppe gehören Unternehmen mit Sitz und/ oder Betriebsstätte in Schleswig-Holstein, die internationale Fach- oder Arbeitskräfte beschäftigen oder ihre Beschäftigung zeitnah beabsichtigen und sich Unterstützung bei deren dauerhaften betrieblichen Integration wünschen.

Darüber hinaus sind (auch) die Ausländerbehörden im Rahmen des behördlichen Beratungsgrundsatzes nach § 83a Abs. 1 und 2 LVwG verpflichtet, Betroffene auch ohne Ersuchen über konkrete aufenthaltsrechtliche Möglichkeiten (z.B. im Bereich der Fachkräftezuwanderung) zu informieren und zu beraten, wenn die entsprechenden Erteilungsvoraussetzungen individuell erreichbar erscheinen.

³² Siehe hierzu auch S. 33

Nach eingehender Prüfung ist festzustellen, dass eine Vielzahl an Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Unternehmen rund um das Thema Fachkräftezuwanderung zur Verfügung steht. Die Verbände, Kammern und Wirtschaftsförderungen sowie das Welcome Center Schleswig-Holstein müssen allerdings noch enorme Anstrengungen unternehmen, um Unternehmen über die Möglichkeiten und Chancen der Fachkräftezuwanderung und der Integration von nach Schleswig-Holstein geflüchteten Personen sowie über die vorhandenen Beratungsstrukturen zu informieren. Die Verkehrsunternehmen wiederum müssen sich stärker für die Anwerbung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte öffnen und die vielfältigen Unterstützungsangebote auch in Anspruch nehmen.

7. Zusammenfassung und Ausblick

1. In den für den öffentlichen Verkehr maßgeblichen Fahrzeugführungsberufen sind gemäß BA-Statistik mehr als 7.500 Arbeitnehmer/innen 60 Jahre und älter. Sie werden in den nächsten Jahren in Ruhestandgehen, wodurch sich der Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels verschärfen wird.
2. Bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels im öffentlichen Verkehr spielen mehrere Akteure mit unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten eine Rolle: Unternehmen, Kammern und Verbände, Europäische Union, Bund, Land und Kommunen sowie die Bundesagentur für Arbeit. Im Wesentlichen liegt die Verantwortung für die Gewinnung von Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften ebenso wie die Bindung und Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden bei den Verkehrsunternehmen.

Das Land kann sich vor allem gemeinsam mit den Kammern und Verbänden, Kommunen, Wirtschaftsförderungen sowie der Bundesagentur für Arbeit für die Verbesserung der Beratungs-, Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen einsetzen, um so die Verkehrsunternehmen in die Lage zu versetzen, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, ausreichend Personalnachwuchs auszubilden sowie Fachkräfte zu gewinnen, zu binden und zu qualifizieren. Förderangebote des Landes und der Bundesagentur für Arbeit runden dieses Angebot ausreichend ab.

Große Stellschrauben mit Hebelwirkung liegen beim Bund und der Europäischen Union, vor allem wenn es um die Gestaltung der Dualen Berufsausbildung, gesetzliche Regelungen im Rahmen des Führerscheinerwerbs und die aufenthaltsrechtlichen Regelungen bei der Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland geht.

3. Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist grundsätzlich gegeben. Die Verkehrsunternehmen stehen allerdings vor einer Reihe von Herausforderungen, wie z.B. der persönlichen Eignung der Auszubildenden bzw. der Ausbildungsreife der Bewerberinnen und Bewerber sowie mangelnden Deutschkenntnissen bei Personen mit Migrationsgeschichte.

Problematisch ist, dass sich zu wenig Personen für eine Ausbildung im öffentlichen Verkehr interessieren. Aktuell werden in Neumünster und Flensburg 270 Auszubildende zum/zur Beruf Berufskraftfahrer/in sowohl für den Güter-, als auch Perso-

nenverkehr beschult. Die Duale Berufsausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb, die derzeit von 18 Personen absolviert wird, erfolgt i.d.R. in eigenen Fahrschulen der Verkehrsbetriebe (Fahrpraxis), die Beschulung wird in Hamburg durchgeführt. In der Ausbildung zum/zur Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer und Transport sowie Zugverkehrssteuerung befinden sich aktuell insgesamt 61 Personen. Aufgrund der zu geringen Anzahl an Auszubildenden in Schleswig-Holstein werden diese beiden Berufe in länderübergreifenden Fachklassen nach der sog. Splitterberufe-Liste in der Beruflichen Schule in Hamburg-Bergedorf und nicht in Schleswig-Holstein beschult. Da sich voraussichtlich auch zukünftig die Anzahl an Ausbildungsinteressierten nicht auf die erforderliche Klassengröße (19 je Beruf und Jahrgang) erhöhen werden, wird es auch in absehbarer Zeit keine Berufsschule in Schleswig-Holstein geben.

Engpässe bei den Prüfungs- und Ausbildungskapazitäten bestehen aktuell nicht. Es stehen ausreichend Lehrvertreter/innen zur Verfügung.

Um die Auszubildendenzahlen zu erhöhen und dadurch die Fachkräftesicherung zu gewährleisten müssen die Arbeitgebenden bzw. die Berufsverbände und Kammern effektive Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung sowohl der Unternehmen als auch des Berufsbildes „Fahrer/in“ ergreifen. Angesichts der oft mangelnden Ausbildungsreife und der auch dadurch bedingten hohen Abbruch- und Durchfallquoten ist es nicht zielführend die dreijährige Duale Berufsausbildung zu verkürzen. Zudem steht parallel jedem Kandidaten und jeder Kandidatin der leichtere und schnellere Quereinstieg in den Beruf als „Fahrer/in“ zur Verfügung, sodass eine grundsätzliche Verkürzung der Dualen Ausbildung nicht notwendig ist.

Im Rahmen der Dualen Berufsausbildung bietet das Land zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen und Auszubildende, z.B. die Regionale Partnerschaft Schule-Betrieb, die Berufsorientierung in Schulen und auf Messen, die Ausbildungsbotschafter/innen (in Kooperation mit den Kammern) und die Woche der Beruflichen Bildung SH in einer Medienpartnerschaft mit dem sh:z und der BA. Das Land fördert zudem die Jugendberufsagenturen und das Projekt Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in die Ausbildung. Zudem können Auszubildende einen Zuschuss zu den Kosten bei einer auswärtigen Unterkunft während des Blockunterrichts an einer Beruflichen Schule erhalten. Während der Ausbildung unterstützt das Land mit der Assistierten Ausbildung und der Regionalen Ausbildungsbetreuung. Die Verkehrsunternehmen sind dazu aufgerufen, die vielfältigen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten des Landes intensiv zu nutzen.

4. Der schnellere Quereinstieg wird häufig einer Dualen Berufsausbildung vorgezogen. Für Quereinsteiger/innen aus anderen Berufsgruppen gibt es im Rahmen der Qualifizierung zum/zur Busfahrer/in zwei Zugangswege: die Grundqualifikation und die von den Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern bevorzugte beschleunigte Grundqualifikation. Zudem muss ein Führerschein der Klasse D/DE erworben werden.

Für Triebfahrzeugführer/innen im Schienenpersonennahverkehr besteht die Möglichkeit einer einjährigen Weiterbildung.

Mit der Novelle der Fahrschulausbildung soll der Berufszugang unter Wahrung der Verkehrssicherheit erleichtert und ein Beitrag zur Bekämpfung des Fahrermangels geleistet werden. Durch die Verringerung der Anzahl der praktischen Fahrstunden wird der Führerscheinerwerb perspektivisch kostengünstiger werden.

Die Fahrerlaubnis darf grundsätzlich nur in dem Staat ausgestellt werden, in dem der Bewerber seinen ordentlichen Wohnsitz hat. Die Führerscheinprüfung soll jedoch nach Vorstellung der EU-Kommission zukünftig in dem Mitgliedsstaat möglich sein dessen Staatsangehörigkeit der Bewerber besitzt.

Ebenfalls im Entwurf der 4. EU-Führerscheinrichtlinie befindet sich der Vorschlag für die Herabsenkung des Mindestalters für Busfahrer/innen. Für die Klasse D 1 (Busse mit bis zu 16 Fahrgästen) soll das Mindestalter auf 18 Jahre, für die Fahrerlaubnisklassen D und DE auf 19 Jahre während der Dualen Berufsausbildung gesenkt werden.

Hier muss zunächst der formelle Beschluss des Europäischen Parlaments und Rates abgewartet werden.

Durch den Einsatz von E-Learning soll zukünftig im Rahmen der Weiterbildung von Fahrerinnen und Fahrern bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- und Personenverkehr der Zugang zur Beschäftigung als Fahrpersonal erleichtert werden. Zukünftig kann die Weiterbildung für höchstens zwölf Stunden (von insgesamt 35 Stunden) in Form von E-Learning erfolgen.

Die schriftliche Prüfung zur Grundqualifikation bzw. beschleunigten Grundqualifikation kann bereits heute in digitaler Form durchgeführt werden. Die theoretische Prüfung zur beschleunigten Grundqualifikation soll zukünftig auch in ausgewählten Fremdsprachen möglich sein. Der Entwurf zur BKrFQV sieht folgende Sprache vor: Englisch, Hocharabisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Türkisch und Ukrainisch. Die Verordnung wurde allerdings bisher noch nicht im Bundesrat beraten.

Auch im Bereich der Weiterbildung existieren vielfältige Beratungs-, Informations-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten des Landes, die von den Unternehmen in Anspruch genommen werden können. Beispiele hierfür sind die Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein, das Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein, das Kursportal Schleswig-Holstein und der Fördernavigator SH sowie die Förderung mit dem Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein und dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz. Seitens des Bundes gibt es das Nationale Onlineportal mein Now. Zudem bestehen zahlreiche Fördermöglichkeiten der BA, die sowohl von Arbeitnehmenden als auch von Arbeitgebenden in Anspruch genommen werden können, z.B. die Bezuschussung des Arbeitsentgeltes während einer Weiterbildung.

5. Die Arbeitsmarktprojektion 2035 identifiziert Frauen und Ältere als größte Potenziale im Inland für den Arbeitsmarkt. Deshalb gilt es, insbesondere die Rahmenbedingungen für die Erwerbssteigerung von Frauen zu verbessern. Ein möglicher Ansatz

ist die Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. durch Betriebskindertagesstätten, die auch im Schichtbetrieb eine Kinderbetreuung sicherstellen. Entsprechende Maßnahmen ermöglicht das seit Januar 2025 geltende Kindertagesförderungsgesetz. Zudem gibt es spezifische Förderprogramme, wie das Landesinvestitionsprogramm zum Ausbau von Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Aktuell ist jedoch kein schleswig-holsteinisches Verkehrsunternehmen bekannt, das einen Betriebskindergarten betreibt. Alternativ könnten Verkehrsbetriebe in einer Kita Belegrechte erhalten. Wenn in diesen Fällen der Kita-Träger 20 Prozent für betriebsfremde Kinder vorhält, können auch diese Plätze nach dem KiTaG gefördert werden.

Um Ältere für den öffentlichen Verkehr als Arbeitskraft zu gewinnen bzw. weiter zu beschäftigen, sind auch finanzielle Anreize sinnvoll. Bereits heute besteht die Möglichkeit, ab Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ohne Rentenabschläge unbegrenzt hinzu zu verdienen. Steuerliche Regelungen und weitere diskutierte Möglichkeiten, wie die Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge an den/die Rentnerin, liegen im Verantwortungsbereich des Bundes. Verkehrsunternehmen wiederum sollten Möglichkeiten wie z.B. Gesundheitsmanagement und Weiterbildungen schaffen, um Ältere in die Lage zu versetzen, ihre Tätigkeit auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus ausüben zu können.

Auch für die weiteren Mitarbeitenden spielen attraktive Vergütungen und Arbeitszeiten eine wichtige Rolle. Diese werden zwischen den Tarifpartnern vereinbart. Die jüngsten Tarifabschlüsse sehen sowohl Entgelterhöhungen als auch verkürzte Wochenarbeitszeiten vor. Dabei ist zu beachten, dass kürzere Arbeitszeiten die Einstellung von weiterem Personal erfordert, was den Mangel an Fahrer/innen verschärft. Letztlich wirken sich höhere Vergütungen im öffentlichen Verkehr auf die Bestellerentgelte aus, die das Land bzw. die Kommunen finanziell ausgleichen müssen.

Von den Verkehrsunternehmen sollten aus einem Eigeninteresse heraus weitere Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität ergriffen werden. Hierfür gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, z.B. flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement und Entwicklungsmöglichkeiten einschließlich Fort- und Weiterbildungen. Wichtig sind vielen Arbeitnehmenden zudem die Unternehmenskultur, die Sinnhaftigkeit der Arbeit, eine offene und transparente Unternehmensführung sowie Beteiligungsmöglichkeiten an Entscheidungsprozessen.

Auch für den Bereich Personalgewinnung im Inland können Verkehrsunternehmen auf entsprechende Unterstützungsleistungen zugreifen. Viele Verbände haben bereits kommunikative Maßnahmen ergriffen, die einen Beitrag zur Personalgewinnung leisten sollen. In der FI.SH-Arbeitsgruppe Logistik/ Verkehr werden Themen der Fachkräftesicherung (Gewinnung, Bindung und Qualifizierung) aufgegriffen und geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sowohl im Bereich Güter- als auch Personenverkehr eruiert und Lösungsvorschläge entwickelt. Außerdem haben (auch) Verkehrsunternehmen die Möglichkeit, im Rahmen der För-

derrichtlinie zur Fachkräftesicherung einen Zuschuss bis zu 70 Prozent für die Umsetzung von Maßnahmen und Projekten, die einen signifikanten Beitrag zur Fachkräftesicherung für die ganze Branche leisten, zu beantragen.

6. Neben der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren hat die Erwerbszuwanderung ein hohes Potenzial zur Reduzierung der Fachkräftelücke. Die rechtlichen Voraussetzungen hierfür sind im Fachkräfteeinwanderungsgesetz bzw. im Aufenthaltsgesetz geregelt. Allerdings existiert in keinem Drittstaat eine vergleichbare Duale Berufsausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/in. Um die Einwanderung für Drittstaatsangehörige mit Berufserfahrung dennoch zu erleichtern, wurde im Rahmen der FEG-Novellierung durch den Bund die Erteilung der Zustimmung der BA für die Beschäftigung von Berufskraftfahrer/innen erleichtert.

Inhaber ohne einen EU/EWR-Führerschein dürfen gemäß FeV im Umfang ihrer Berechtigung in Deutschland für 6 Monate Kraftfahrzeuge führen, danach ist eine Umschreibung des Führerscheins erforderlich. Zuvor muss die theoretische und praktische Prüfung für die beantragte Klasse bestanden werden.

Die Herausforderungen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten und deren Integration sind komplex und zahlreich. Dies betrifft z.B. die erforderlichen Deutschkenntnisse auf mindestens B1-Niveau, den Umfang der Nachqualifizierungen sowie die Beschaffung von Wohnraum durch den Arbeitgebenden. Dennoch waren bereits einzelne Verkehrsunternehmen erfolgreich mit der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland und verfolgen diesen Weg der Personalgewinnung auch weiterhin. Diese Unternehmen sollten als Best Practice Beispiele andere Unternehmen von der Gewinnung von Fahrpersonal aus dem Ausland überzeugen.

Das Land unterstützt die Unternehmen mit zahlreichen Maßnahmen. Das LaZuF führte z.B. bereits in einigen tausend Fällen erfolgreich das beschleunigte Fachkräfteverfahren durch. Das Welcome Center Schleswig-Holstein informiert, berät und unterstützt schleswig-holsteinische Unternehmen sowie internationale Fachkräfte und deren Familie bei allen Themen rund um die Erwerbsmigration. Zukünftig wird im Welcome Center auch die Beratung zur Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen sowie zu Qualifizierungsbedarfen erfolgen. Seit Jahresbeginn 2025 können Unternehmen zudem im Rahmen des Projekts Vielfalt im Betrieb bei der betrieblichen Integration ihrer Beschäftigten aus EU-Ländern oder Drittstaaten unterstützt werden. Außerdem hält das Land ein niedrigschwelliges Angebot an berufsbezogenen Sprachtrainings vor. Ab 2026 wird zudem eine weitere Fachkräfte-Richtlinie mit Fokus auf Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund zur Verfügung stehen.

Zukünftig nimmt das Land auch die Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland verstärkt in den Fokus. U.a. ist die Entwicklung und der Einsatz eines Online-Eignungstests geplant mit dem Ziel, Ausbildungsinteressierte aus dem Ausland für Unternehmen in Schleswig-Holstein zu gewinnen. Zudem sollen die seit über 18 Jahren bestehenden engen Beziehungen der WTSH nach Indien über deren Repräsentant Indo German Export Promotion Consult (IGEP) in Neu-Delhi für

die Gewinnung indischer Fachkräfte genutzt werden. Weiterhin ist geplant, in Zusammenarbeit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH und der BA im Rahmen des vom Bund geförderten Projekts THAMM Plus unter Beteiligung der BA Fachkräfte aus Tunesien anzuwerben. Daneben sollen die bestehenden Vermittlungsabsprachen der BA mit bestimmten Drittstaaten stärker genutzt werden. Wesentlich für den Erfolg dieser und weiterer Maßnahmen zur Rekrutierung im Ausland ist allerdings, dass eine ausreichende Anzahl schleswig-holsteinische Unternehmen internationale Fach- und Arbeitskräfte beschäftigen wollen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass bereits ausreichend Beratungs-, Informations-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für Verkehrsunternehmen vorhanden sind und auch kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die EU und der Bund nutzen auch weiterhin ihre Hebel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Im Bereich SPNV hat das Land als Vertragspartner auf die Quote der aus- oder weiterzubildenden Triebfahrzeugführer/innen bei Verkehrsunternehmen eingewirkt und damit einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchssicherung geleistet.

Das Welcome Center Schleswig-Holstein unterstützt und berät insbesondere auch die Verkehrsunternehmen bei der Rekrutierung von Fahrpersonal aus dem Ausland.

Das mit Landesmitteln geförderte Projekt „Vielfalt im Betrieb“ unterstützt insbesondere Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Personal mit Migrationsgeschichte. Auch dies leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Der Fachkräftemangel ist also nicht in einer fehlenden Unterstützung bei der Fachkräftesicherung von Unternehmen durch das Land, die Kommunen und/oder den Bund bzw. die EU begründet, sondern vielmehr in einer verbesserungsfähigen Attraktivität des Berufsbildes.

Die Verkehrsunternehmen sollten deshalb verstärkt die bereits bestehenden Angebote zur Attraktivitätssteigerung nutzen. Hierfür ist es ggf. erforderlich, dass das Land, die Verbände und Kammern, die Kommunen und die Wirtschaftsförderungen sowie die BA die Verkehrsunternehmen noch intensiver über die Unterstützungsleistungen informieren. Die erfolgreiche Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Gewinnung, Bindung und Qualifizierung von Fachkräften sowie zur Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes bleibt aber letztlich in der Verantwortung der Unternehmen, Kammern und Verbände.

Das Land hat bereits viele Anstrengungen unternommen, um die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung tatkräftig zu unterstützen, es bedarf allerdings weiterer Anstrengungen unter Beteiligung aller Akteure, um den enormen Herausforderungen des Fachkräftemangels begegnen und damit die Fachkräftelücke reduzieren zu können. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung von geeigneten Technologien, um den Einsatz von Personalressourcen kurz-, mittel- und langfristig zu reduzieren. Auch hier wird das Land die Unternehmen bei der Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit unterstützen.

Abkürzungsverzeichnis

ADR	Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route
AFBG	Aufstiegsbildungsförderungsgesetz
AsA	Assistierte Ausbildung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBiG	Berufsbildungsgesetz
bdo	Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen e.V.
BeschV	Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern
BKrFQG	Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz
BKrFQV	Berufskraftfahrerqualifikationsverordnung
BMDV	Bundesministerium für Digitales und Verkehr
BMI	Bundesministerium des Inneren und für Heimat
BS	Berufliche Schule
DB	Deutsche Bahn AG
DRK	Deutsches Rotes Kreuz e.V.
EIU	Eisenbahn-Infrastrukturunternehmen
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF+	Europäischer Sozialfonds Plus
EU	Europäische Union
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgesellschaft
EVO	Eisenbahnverkehrsunternehmen
EWK	Europäischer Wirtschaftsraum
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FeV	Verordnung über die Zulassung von Personen zum Straßenverkehr
FH Kiel	Fachhochschule Kiel – Hochschule für Angewandte Wissenschaften
FI.SH	Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein
GDL	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
HOGA	Hotel- und Gaststättenbranche
hvv	Hamburger Verkehrsverbund
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer

ISCED	Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen
ISCO	Internationale Standardklassifikation der Berufe
JBA	Jugendberufsagentur
Kita	Kindertagesstätte
KiTaG	Kindertagesförderungsgesetz
KMK	Kultusministerkonferenz
KVG Kiel	Kieler Verkehrsgesellschaft mbH
LTAusbV	Lokführer- und Transportausbildungsverordnung
mein NOW	Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung
MBWFK	Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur
MPK	Ministerpräsidentenkonferenz
MWVATT	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
MSJFSIG	Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung
NAH.SH	Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein GmbH
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
ÖPNVG	Gesetz über den Öffentlichen Personennahverkehr
OVN	Omnibusverband Nord
RD Nord	Regionaldirektion Nord (der Bundesagentur für Arbeit)
SHIBB	Schleswig-Holsteinisches Institut für Berufliche Bildung
sh:z	Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag GmbH & Co KG
SPA	Sozialpädagogische/r Assistent/in
SPNV	Schienenpersonennahverkehr
SV Lübeck	Stadtverkehr Lübeck
TfV	Triebfahrzeugführerscheinverordnung
TH Lübeck	Technische Hochschule Lübeck
TV-NSH	Tarifvertrag Nahverkehr Schleswig-Holstein
UVL	Unternehmensverband Logistik Schleswig-Holstein
VDV	Verband deutscher Verkehrsunternehmen
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vhh.mobility	Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein GmbH
WBBSH	Woche der Beruflichen Bildung Schleswig-Holstein
ZVAusbV	Zugverkehrssteuerungsausbildungsverordnung

Anhang

A.1. Ausbildungsberufe im Personentransportgewerbe

A.2. Begrifflichkeiten Mangel- und Engpassberufe

A.1. Ausbildungsberufe im Personentransportgewerbe

Als die (wichtigsten) nichtakademischen Ausbildungsberufe der Unternehmen des Personentransportgewerbes (Bus und Bahn) in Schleswig-Holstein werden seitens NAH.SH folgende Berufe gewertet:

- Berufskraftfahrer/in (Personentransport/PKW)
- Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer/in und Transport
- Eisenbahner/in in der Zugverkehrssteuerung
- Fachkraft im Fahrdienst
- Fahrzeuglackierer/in
- Mechatroniker/in
- Kfz-Mechatroniker/in in System und Hochvolttechnik
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Kaufmann/Kauffrau für Freizeit und Tourismus
- Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice
- Fachinformatiker/in für Systemintegration
- Industriekaufmann/Industriekauffrau
- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement

Im Folgenden sollen allerdings nur die für Fahrpersonal relevanten Duale Ausbildungsberufe, für die es bundesweit gültige Rahmenlehrpläne gibt, dargestellt werden:

- Berufskraftfahrer/in
- Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer/in und Transport
- Eisenbahner/in in der Zugverkehrssteuerung
- Fachkraft im Fahrdienst

Berufskraftfahrer/in³³

Tätigkeitsfelder

Berufskraftfahrer/innen arbeiten in Unternehmen des Güterkraftverkehrs, der Logistik, der Entsorgung, des Reiseverkehrs oder des Öffentlichen Personennahverkehrs.

Profil und Aufgaben

Sicheres Durchführen von Fahrten des Gütertransports bzw. Fahrten zur Beförderung von Personen im Reise- oder Personennahverkehr unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen und umweltschonenden Aspekten, Anwenden von nationalen und internationalen Rechtsvorschriften und Sozialvorschriften des Straßenverkehrs, Kontrollieren, Warten und Pflegen der Fahrzeuge, Vorbereiten der Fahrzeuge für den Transport von

³³ www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/67589062

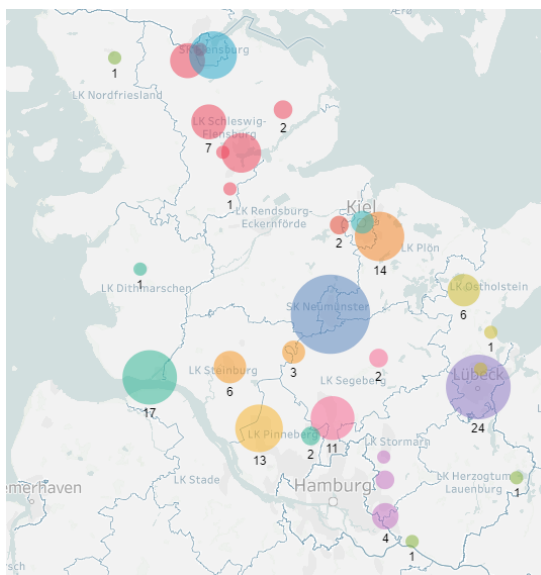
Gütern oder die Beförderung von Personen, Annehmen des Transportguts oder des Gepäcks, Sichern der Ladung und Prüfen der mitzuführenden Papiere, Ergreifen von Maßnahmen zur Beseitigung von Störungen an Fahrzeugen, Situationsgerechtes Verhalten bei Unfällen und Zwischenfällen, insbesondere Absichern der Unfall- und Gefahrenstelle und Leisten von Erste Hilfe, Abstimmen der Arbeit mit anderen, insbesondere mit den Kunden und den vor- und nachgelagerten Bereichen in der Transport und Logistikkette, Ergreifen von Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie zum Umweltschutz, Ergreifenden von qualitätssichernden Maßnahmen, Dokumentieren der Leistungen und Durchführen von Abrechnungen, Planen und Koordinieren der Arbeit, Selbständiges Durchführen der Arbeiten auf der Grundlage von technischen Unterlagen und Arbeitsaufträgen, Beschaffen und Auswerten von Informationen, Abstimmen von Terminen und Organisieren von Fahrten unter Beachtung wirtschaftlicher Aspekte.

Ausbildung

Dreijährig (Verordnung über die Berufsausbildung 19.04.2001; Rahmenlehrplan 15.09.2017).

Ausbildung in Schleswig-Holstein 2023/24: 273 Auszubildende (Statistikamt Nord), Beschulung an der Walter-Lehmkuhl-Schule Neumünster (171 Schüler/innen) und der Eckener Schule Flensburg (102 Schüler/innen).

(Hinweis: Die Anzahl an Auszubildenden bezieht sich immer auf alle drei Ausbildungsjahre.)



Orte der Ausbildungsbetriebe mit Anzahl der Auszubildenden in Schleswig-Holstein

Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer/in und Transport³⁴

Tätigkeitsfelder

Eisenbahner/innen im Betriebsdienst arbeiten in Unternehmen des schienenengebundenen Güter- und Personenverkehrs. Sie arbeiten als Lokrangierführer/innen oder Triebfahrzeugführer/innen (Weiterbildung). Sie rangieren Wagen und Fahrzeuge. Sie steuern Triebfahrzeuge im Nah-, Fern- und Güterverkehr und transportieren dabei Personen oder Güter.

Profil und Aufgaben

Verstehen des Gesamtsystems Eisenbahn, Fahrzeugbezogene Fachkenntnisse, Infrastrukturbezogene Fachkenntnisse, Durchführen von Zug- und Rangierfahrten im Regelfall, Durchführen von Zug- und Rangierfahrten bei Abweichungen und Störungen, Prüfen von Fahrzeugen vor und nach der Fahrt, Grundlagen der Verkehrs-, Personal- und Fahrzeugdispositionen sowie Planung innerhalb des Aufgabengebietes, Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen, Einhalten von Sicherheitsmanagementsystemen, Nutzen der betrieblichen und technischen Kommunikation, Führen von Kundengesprächen.

Ausbildung

Dreijährig (Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer/in und Transport (Lokführer- und Transportausbildungsverordnung – LTAusbV) vom 14.03.2022; Rahmenlehrplan 17.12.2021).

Ausbildung in Schleswig-Holstein 2023/24: 40 Auszubildende (laut Rückmeldung der Berufsschule), Beschulung an der Beruflichen Schule Wirtschaft, Verkehrstechnik und Berufsvorbereitung (BS 07) in Hamburg-Bergedorf.

Eisenbahner/in in der Zugverkehrssteuerung³⁵

Tätigkeitsfelder

Eisenbahner/innen in der Zugverkehrssteuerung arbeiten auf zentralen und dezentralen Stellwerkssystemen und in Betriebszentralen.

Profil und Aufgaben

Sicheres Bedienen von Stellwerkseinrichtungen, Sicheres Leiten des Fahrdienstes bei Regelbetrieb, Sicheres Leiten des Fahrdienstes bei Abweichungen vom Regelbetrieb, Sicheres Leiten des Fahrdienstes bei Störungen und gefährlichen Ereignissen, Mitwirken an Trassenplanung, Trassenkonstruktion und Koordinierungsprozessen EIU-EVU, Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht, Ergreifen von Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Durchführen von Maßnahmen zur Nachhaltigkeit, zum Umweltschutz sowie zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Digitalisierte Arbeitswelt, Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen, Einhalten von Sicherheitsmanagementsystemen, Einsetzen von betrieblicher und technischer Kommunikation, Führen von Kundengesprächen.

³⁴ www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/eilok22

³⁵ www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/eiz22

Ausbildung

Dreijährig (Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Eisenbahner/in in der Zugverkehrssteuerung (Zugverkehrssteuerungsausbildungsverordnung – ZVAusbV) vom 14.03.2022; Rahmenlehrplan 17.12.2021).

Ausbildung in Schleswig-Holstein 2023/24: 21 Auszubildende im ersten und zweiten Ausbildungsjahr (laut zuständiger Berufsschule), Beschulung an der Beruflichen Schule Wirtschaft, Verkehrstechnik und Berufsvorbereitung (BS 07) in Hamburg-Bergedorf.

Fachkraft im Fahrbetrieb³⁶

Tätigkeitsfelder

Fachkräfte im Fahrbetrieb arbeiten in Unternehmen des Öffentlichen Personennahverkehrs.

Profil und Aufgaben

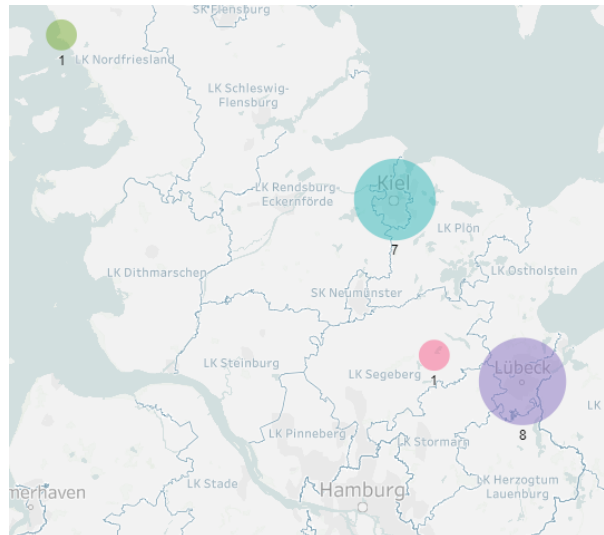
Führen von Bussen, Straßenbahnen und/oder U-Bahnen im Netz ihres Unternehmens unter Beachtung der Sicherheit, Kundenfreundlichkeit, Umweltbelangen und Wirtschaftlichkeit, Beraten von Kunden über Tarife und Linienverbindungen sowie Zusatzangebote des Öffentlichen Personennahverkehrs und Erteilen von Auskünften über Gemeinschaftsangeboten mit anderen Verkehrsdienstleistern, Erteilen von Auskünften in einer Fremdsprache, Verkaufen von Leistungen, Durchführen der erforderlichen Abrechnungen und Mitwirken bei Kalkulationen, Ermitteln der Kundenbedürfnisse und Mitwirken bei der kundengerechten Weiterentwicklung der Produkte des Unternehmen sowie bei der Qualitätskontrolle, Informieren der Kunden im Normalverkehr und bei Störungen, Ergreifen der notwendigen Maßnahmen in Gefahrensituationen und bei Unfällen, Mitwirken bei der Planung und Steuerung des Fahrzeug-, Personal- und Mitteleinsatzes, Sorgen für Fahrzeugservice und -bereitstellung einschließlich Kontrolle der Verkehrs- und Betriebssicherheit, Veranlassen der Wartung und Instandsetzung der Fahrzeuge, Selbständiges Wahrnehmen der Aufgaben im Rahmen betrieblicher Anweisungen und der maßgebenden Rechtsvorschriften, Planen und Koordinieren der Arbeit und Abstimmen mit anderen Beteiligten in und außerhalb des Unternehmens, Hinwirken auf Vermeidung bzw. Entschärfung von Konflikten in schwierigen Kommunikationssituationen.

Ausbildung

Dreijährig (Verordnung über die Berufsausbildung 11.07.2002; Rahmenlehrplan 15.09.2017)

Ausbildung in Schleswig-Holstein: 2023/24:18 Auszubildende (laut IHK Schleswig-Holstein), Beschulung an der Beruflichen Schule Fahrzeugtechnik (BS 16) in Hamburg.

36 www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/89077832



Orte der Ausbildungsbetriebe mit Anzahl der Auszubildenden in Schleswig-Holstein

A.2. Begrifflichkeiten Mangel- und Engpassberuf

Im Folgenden sollen nun zunächst Begrifflichkeiten im aufenthaltsrechtlichen Kontext erläutert werden, da es hier häufig zu Missverständnissen bzgl. der Hebelwirkung zur Bekämpfung des Fahrpersonalmangels kommt. Die Begriffe „Mangelberuf“ und „Engpassberuf“ im aufenthaltsrechtlichen Kontext werden nicht trennscharf bzw. einheitlich verwendet. So wird z.B. in der „Liste der Mangelberufe“ gemäß § 18g Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AufenthG von der Bundesregierung der Begriff „Mangelberuf“ verwendet, in der Gesetzesbegründung zu § 18g und z.B. unter Ziffer 18g.0.15 der Anwendungshinweise des BMI zum FEG 2.0 aber von „Engpassberufen“ gesprochen.

Mangelberuf

Ein Mangelberuf bezeichnet einen Beruf, in dem Engpässe an Fachkräften bestehen. Von einem Mangelberuf ist die Rede, wenn auf eine offene Stelle höchstens drei statistisch erfasste Arbeitslose kommen.

Die in der „Liste der Mangelberufe“ (gem. §18g Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AufenthG, BMAS) genannten Berufe beziehen sich nur auf die Blaue Karte EU, also auf Akademiker und Personen mit tertiären Bildungsabschlüssen. Ein tertiärer Bildungsabschluss mit mindestens drei Jahren Ausbildungsdauer, der der Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) entspricht (Meister, Fachwirte etc.), eröffnet einen Zugang zur Blauen Karte EU. Die Liste der Mangelberufe gemäß der Empfehlung der EU Kommission 2009 hat eine andere Datengrundlage als die Engpassberufeanalyse der BA. Zudem bezieht sich der Aspekt „Mangelberuf“ in diesem Zusammenhang nur auf die jeweilige Gehaltsschwelle der Blauen Karte EU. Bei sogenannten Mangel- oder Engpassberufen ist die Gehaltsschwelle noch niedriger: Für diese Berufe liegt sie bei mindestens 43.759,80 Euro (im Jahr 2025).

Bei der Fachkräfteeinwanderung spielt die „Liste der Mangelberufe“ keine entscheidende Rolle. Es wird vielmehr auf die Qualifikation als Fachkraft (mit abgeschlossener Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung) i.S.d. Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) abgestellt. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen wird dann in diesen Fällen eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung (i.S.d. § 2 Abs. 12b AufenthG) erteilt. In einigen Fällen kann auch unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden. Diese Zulassung ist dann aber durch die BeschV oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt.

Eine Rolle spielt die Liste der Mangelberufe allerdings im Zusammenhang mit § 18g Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AufenthG. Hier kann Fachkräften mit akademischer Ausbildung eine Blaue Karte EU erteilt werden, wenn sie einen Beruf ausüben, der zu den Gruppen 132, 133, 134, 21, 221, 222, 225, 226, 23 oder 25 nach der Empfehlung der Kommission vom 29.10.2009 über die Verwendung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) (ABl. L 292 vom 10.11.2009, S. 31) gehört. Hier ist hervorzuheben, dass die Anzahl der Engpassberufe durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) 2.0 im Vergleich zur Vorgängerregelung deutlich erweitert wurde. Erfasst sind nunmehr auch Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im

Bergbau und im Bau sowie in der Logistik, in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie sowie in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen, wie zum Beispiel der Kinderbetreuung oder im Gesundheitswesen. Die Definition der Führungskraft ist dabei weit gefasst. Hierunter fallen beispielsweise Geschäftsführer/in, Betriebsleiter/in, Bereichsleiter/in, Abteilungsleiter/in oder Projektleiter/in. Neu ist der Anwendungsbereich für Tierärzte und sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe, wie Zahnärztin und Zahnarzt oder Apotheker/in, akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte sowie Lehr- und Erziehungskräfte im schulischen und außerschulischen Bereich.

§ 18g Abs. 1 S. 6 bewirkt, dass ein abgeschlossenes Hochschulstudium zwar keine Titelerteilungsvoraussetzung ist. Doch dann ist Voraussetzung, dass ein tertiäres Bildungsprogramm, das mit einem Hochschulabschluss gleichwertig ist und mindestens drei Jahre Ausbildungsdauer erfordert, erfolgreich abgeschlossen wurde, wenn diese Qualifikation einem Ausbildungsniveau entspricht, das in der Bundesrepublik Deutschland mindestens der Stufe 6 der Internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen (ISCED 2011) oder der Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens zugeordnet ist.

Hinzu kommt eine Sonderregelung für IT-Fachkräfte und IT-Führungskräfte ohne formalen Bildungsabschluss (§ 18g Abs. 2 AufenthG). Hier wird der formale Abschluss in diesen Fällen durch Berufserfahrung ersetzt. Doch dies gilt zum einen nur für Fälle zum Zweck der Ausübung einer der Qualifikation angemessenen inländischen Beschäftigung in einem Beruf, der zu den Gruppen 133 oder 25 nach der Empfehlung der Kommission vom 29.10.2009 über die Verwendung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) (ABl. L 292 vom 10.11.2009, S. 31) gehört. Zum anderen muss der/die Ausländer/in u.a. über Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die auf einer in den letzten sieben Jahren erworbenen, mindestens dreijährigen Berufserfahrung in einem Beruf beruhen, der zu den Gruppen 133 oder 25 nach der Empfehlung der Kommission vom 29.10.2009 über die Verwendung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) (ABl. L 292 vom 10.11.2009, S. 31) gehört und deren Niveau mit einem Hochschulabschluss oder einem Abschluss eines mit einem Hochschulstudium gleichwertigen tertiären Bildungsprogramms, das alle Voraussetzungen des § 18g Abs. 1 S. 5 AufenthG erfüllt, vergleichbar ist.

Engpassberuf

Engpassberufe sind Berufe, in denen Engpässe an Fachkräften bestehen. Der Begriff wird in der Fachkräfteengpassanalyse der BA verwendet. Gesetzlich taucht der Begriff „Engpassberuf“ in § 16g AufenthG auf. Für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer nach § 16g AufenthG ist - soweit es sich bei der Berufsausbildung um eine Assistenz- oder Helferausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handelt - eine Voraussetzung, dass daran eine qualifizierte Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf, für den die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass festgestellt hat, anschlussfähig ist und hierfür bereits eine Ausbildungszusage des Ausbildungsbetriebs oder der Bildungseinrichtung vorliegt. In den Anwendungshinweisen des Bundesministerium

des Inneren und für Heimat (BMI) heißt es hierzu unter Ziffer 16g.1.1.2, dass die in Betracht kommenden Engpassberufe von der BA bekanntgegeben werden. Hierzu hat Schleswig-Holstein bereits den Hinweis an das BMI gegeben, dass es weiterer Ausführungen bedarf.

Mit dem Wegfall der „Positivliste“ seit dem 01.03.2020 im Rahmen der Einführung des FEG, deren Daten sich auf Grundlage der Fachkräfteengpassanalyse speisen, ist auch der Sinn und Zweck der Fachkräfteengpassanalyse weggefallen. Demnach hat es weder Vor- oder Nachteile noch formal juristische Folgen für die Unternehmen, ob ein Beruf als „Engpassberuf“ eingestuft wurde und in der Statistik auftaucht. Allerdings wurde die Einstufung eines Berufs als Engpassberufs in der Vergangenheit häufig von der Wirtschaft dazu benutzt, die Politik auf den Fachkräftemangel im betreffenden Beruf hinzuweisen.

Fachkräfteengpassanalyse

Die Fachkräfteengpassanalyse ist lediglich eine Statistik, bei der aus der Anzahl der von Arbeitgebenden an die BA gemeldeten offenen Stellen und weiteren Indikatoren für einzelne Bundesländer die Einstufung eines Berufes als „Engpassberuf“ ermittelt wird. Sie wird lediglich aufgrund der Nachfrage aus Politik und Wirtschaft durch die BA weitergeführt. Sie erfüllt weder einen formal juristischen Zweck, noch ist sie besonders aussagekräftig in Bezug auf Berufe, in denen ein Fachkräftemangel besteht, da sie grundsätzlich auf der aktiven Meldung offener Stellen der Unternehmen an die BA basiert. Dies passiert in der Regel allerdings nur in bestimmten Branchen (nicht in der Logistikbranche) und auch nur bei bis zu 50% der offenen Stellen. Insofern hat es keine Konsequenzen, ob ein Beruf als Mangelberuf oder nicht eingestuft wird.

Die Landesregierung wird sich auf Bundesebene für die Aufnahme von Fachkräften im Fahrbetrieb (Busfahrer und Busfahrerinnen) auf die Liste der bundesweiten Mangelberufe nicht einsetzen, da dies weder formal juristische Folgen hätte und kein geeignetes Mittel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im öffentlichen Verkehr darstellt.

Für Schleswig-Holstein werden die Daten zusammen mit Hamburg ausgewiesen. Werden der BA von den Unternehmen offene Stellen nicht in ausreichender Menge („mit einer „Mächtigkeit“, Begriffsdefinition der BA) gemeldet, werden die entsprechenden Berufsgruppen nicht als Engpassberufe eingestuft, obwohl sie ggf. einen Mangel an Fachkräften verzeichnen. Beispielsweise liegen der BA für die Landwirtschaft nicht genügend Meldungen von offenen Stellen vor, dennoch ist auch hier ein Mangel an Fachkräften nicht von der Hand zu weisen.

Das Land appelliert bereits kontinuierlich über die Verbände und Kammern an die Branche, offene Stellen konsequent der BA zu melden.

Alle Länderanalysen gibt es nur auf Ebene der Berufsgruppen (Dreisteller), weil die Indikatoren zur Analyse von Engpassberufen eine gewisse „Mächtigkeit“ (Begrifflichkeit der BA) aufweisen müssen, damit eine valide Bewertung erfolgen kann. Bei größeren Zahlen verliert die Zufallskomponente an Gewicht.

Fachkräfte im Fahrbetrieb (Busfahrer/innen)

Für Busfahrer/innen ergeben sich folgende Aussagen:

- Berufsgruppe (Dreisteller) Fahrzeugführung im Straßenverkehr (521) -> kein Engpassberuf
- Berufsuntergruppe (Viersteller) Bus- und Straßenbahnführer/innen (5213) -> in Deutschland ein Engpassberuf / auf Länderebene aufgrund der geringen gemeldeten Fallzahlen keine Angaben möglich

Positivliste

Die Positivliste gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BeschV beinhaltete Berufe aus der Fachkräfteengpassanalyse, für die nicht bereits andere Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs bestehen, z.B. die Blaue Karte EU für Akademiker. Sie gab vor, in welche Ausbildungsberufe eine Zuwanderung aus Staaten außerhalb der EU, des EWR sowie der Schweiz arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar war. Seit Inkrafttreten der Änderungen durch das FEG 1.0 am 01.03.2020 können alle ausländischen Fachkräfte mit anerkannter Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. In früheren fachlichen Weisungen der BA wurde hierzu ausgeführt, dass die „Zuwanderung nicht mehr auf Engpassberufe nach der Positivliste der BA begrenzt ist“ (Wegfall der Positivliste).

Chancenkarte

Bei der Chancenkarte nach § 20a AufenthG zur Arbeitsplatzsuche erhält einen Punkt, wer in einem Mangelberuf der „Liste der Mangelberufe“ qualifiziert ist. Anknüpfungspunkt ist hierbei die auch für § 20a Abs. 4 S. 3 Nr. 1 AufenthG beziehungsweise § 20b Abs. 1 S. 1 Nr. 1 AufenthG maßgebliche Qualifikation. Zur Bestimmung der Mangelberufe wird dabei auf die Berufsbilder verwiesen, bei deren Ausübung die Erteilung einer Blauen Karte EU bei abgesenkter Mindestgehaltsschwelle nach § 18g Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AufenthG möglich ist (Ziffer 20b.1.1.8 der Anwendungshinweise (AWH) zum FEG 2.0).

D.h. liegt eine formale Qualifikation in einem „Engpassberuf“ gemäß der „Liste der Mangelberufe“ vor, wird ein Punkt vergeben. Insgesamt werden allerdings sechs Punkte benötigt, um die Chancenkarte zu erhalten. Voraussetzung für die Erteilung der Blauen Karte EU ist, dass eine Arbeitsplatzzusage für eine Beschäftigung vorliegt, mit welcher ein bestimmtes Mindestgehalt erzielt wird.