

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 20/4808

12.05.2025

## **Konzept Fachkräftesicherung im öffentlichen Verkehr**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

wie in der Sitzung des Wirtschafts- und Digitalisierungsausschusses am 30.04.2025  
avisiert, übersende ich Ihnen zum Tagesordnungspunkt 2 den Sprechzettel zum Konzept  
„Fachkräftesicherung im öffentlichen Verkehr“.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Tobias von der Heide

### **Anlage**

- Eingangsstatement

**Bericht/ Eingangsstatement  
von VII StV  
im Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss  
am 30.04.2025**

TOP 02: Konzept Fachkräftesicherung im öffentlichen Verkehr

Sehr geehrter Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder des  
Wirtschafts- und Digitalisierungsausschusses,

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  
entgegenzuwirken. Diesem Auftrag wird mit dem nun  
ausgearbeiteten Konzept nachgekommen.

Das vorliegende Konzept soll Wege zur Sicherung des  
Fachkräftebedarfs im öffentlichen Verkehr aufzeigen und  
Handlungsempfehlungen geben. Zudem werden geeignete,  
bereits umgesetzte sowie geplante Maßnahmen der EU, des  
Bundes, des Landes, der Kommunen sowie der Partner  
dargestellt.

Für die Entwicklung des Konzeptes wurden vom MWVATT  
das MBWFK, MSJFSIG, SHIBB, die BA RD Nord, Kammern  
und Verbände, der Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein  
GmbH (NAH.SH GmbH) sowie Verkehrsunternehmen und  
weitere relevante Akteure eingebunden.

Ja, es bleibt noch viel zu tun, um die enorme Fachkräftelücke  
in fast allen Berufsfeldern, die die geburtenstarken Jahrgänge  
bei Eintritt in das gesetzliche Rentenalter in den nächsten  
Jahren hinterlässt, zu reduzieren.

Auch die Kombination verschiedener Maßnahmen, wie die Steigerung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften, die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Langzeitarbeitslosen sowie einer Verschiebung des tatsächlichen Renteneintrittsalters um ein Jahr nach hinten (von derzeit durchschnittlich 64 auf 65 Jahre), wird die Fachkräftelücke nicht vollständig schließen können.

Große Stellschrauben mit Hebelwirkung, um dem Fachkräftemangel insbesondere im öffentlichen Verkehr tatsächlich zu bekämpfen, liegen beim Bund und der EU, vor allem wenn es um die Gestaltung der Rahmenlehrpläne der Dualen Berufsausbildung, gesetzliche Regelungen im Rahmen des Führerscheinerwerbs sowie der Berufskraftfahrerqualifizierung und die aufenthaltsrechtlichen Regelungen bei der Fachkräftezuwanderung von Berufskraftfahrer/innen aus dem Ausland geht.

Im Wesentlichen liegt die Verantwortung für die Gewinnung von Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften ebenso wie die Bindung und Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden allerdings bei den Verkehrsunternehmen selbst. Hierzu müssen geeignete Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes für Fahrpersonal ergriffen werden.

Grundsätzlich muss beim Fahrpersonal im öffentlichen Verkehr zwischen Bus- und Schienenpersonal unterschieden werden.

Das **Buspersonal** im öffentlichen Verkehr bildet sich überwiegend nicht aus Auszubildenden zur „Fachkraft im Fahrbetrieb“, sondern in den meisten Fällen wird eine Führerscheinprüfung und eine Prüfung zur beschleunigte Grundqualifikation abgelegt, um als Busfahrer und Busfahrerin tätig zu sein. Es wird also der schnellere Quereinstieg bevorzugt.

Hier hat die EU Vorgaben durch Richtlinien erlassen. Wir können daher nur im Rahmen der EU-Richtlinien zusammen mit dem Bund Änderungen in der Fahrerlaubnis-Verordnung, der Fahrschülerschulungsverordnung sowie im Berufskraftfahrerqualifikationsrecht vornehmen. Dies ist bereits geschehen.

Wir evaluieren derzeit zusammen mit dem Bund die Vorgaben für die Führerscheinausbildung für Busfahrer (Fahrerlaubnisklasse D), um die Anzahl der Fahrerlizenzen im öffentlichen Verkehr zu erhöhen. Wir schauen uns hier insbesondere die Anzahl der Mindestfahrstunden in der Führerscheinausbildung an. Ziel muss eine Optimierung der Fahrschulausbildung für den Busführerschein unter Wahrung der Verkehrssicherheit sein.

Dennoch spielt die Ausbildung auch eine wichtige Rolle im Konzept, denn viele Busunternehmen (v.a. in kommunaler Trägerschaft) bieten den Ausbildungsberuf an. Das Problem ist allerdings – wie in vielen anderen Berufen – dass sie keine Auszubildenden finden.

Beim **Schienepersonal** gibt es zwei Wege in den Beruf der Triebfahrzeugführenden: Die dreijährige Duale Berufsausbildung zum/zur Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer/in und Transport sowie zum/zur Eisenbahner/in in der Zugverkehrssteuerung oder über eine Qualifizierung zum/zur Triebfahrzeugführenden (6-12 Monate), die vor allem von Quereinsteiger/innen genutzt wird.

Die Duale Berufsausbildung zum/zur Eisenbahner/in im Betriebsdienst Lokführer/in und Transport sowie Eisenbahner/in der Zugverkehrssteuerung wird derzeit wegen einer viel zu geringen Anzahl an Schülerinnen und Schülern im Rahmen der „Splitterberufsliste“ länderübergreifend in Hamburg beschult.

Zur Errichtung einer Berufsschulklasse in Schleswig-Holstein für die beiden Splitterberufe müsste dauerhaft eine Anzahl von mindestens 19 Berufsschülerinnen und Berufsschülern je Beruf und Jahrgang zustande kommen. Es liegt grundsätzlich in der Verantwortung der Verkehrsunternehmen, für eine auskömmliche Nachwuchsgewinnung zu sorgen und damit auch die Auszubildendenzahlen zu erhöhen.

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen im öffentlichen Verkehr zu erhöhen, kann die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Ansatz sein, 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.

Auch wird die Anwerbung von Fahrpersonal aus dem Ausland zukünftig immer wichtiger werden. Einige Verkehrsunternehmen, wie beispielsweise die Aktiv Bus Flensburg GmbH, machen dies bereits in Zusammenarbeit. Das Land unterstützt die Unternehmen hierbei mit zahlreichen Angeboten:

- Das Welcome Center Schleswig-Holstein informiert, berät und unterstützt schleswig-holsteinische Unternehmen sowie internationale Fachkräfte und deren Familie in 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 dem Fokus auf Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund in Kraft treten. Bereits heute können Projekte von Unternehmen über die bestehende Richtlinie zur Fachkräftesicherung gefördert werden.

Die EU versucht mit folgenden Maßnahmen den Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr zu bekämpfen:

- Die Führerscheinprüfung soll zukünftig auch in dem Mitgliedsstaat möglich sein, dessen Staatsangehörigkeit der Bewerber besitzt.
- Das EU-Parlament hat in seiner Beratung zur 4. EU-Führerscheinrichtlinie 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. 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 vom Rat 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.
- Zudem wird die Berufskraftfahrer-Weiterbildung durch die Einführung von digitalem Unterricht moderner und flexibler und das Berufsbild insgesamt attraktiver. Zukünftig kann die Weiterbildung für höchstens zwölf Stunden (von insgesamt 35 Stunden) in Form von E-Learning erfolgen.

Auf Bundesebene wird dem Fachkräftemangel ebenfalls begegnet:

- Zukünftig soll es möglich sein, die theoretische Prüfung zur beschleunigten Grundqualifikation auch in Fremdsprachen ablegen zu können. Der Entwurf zur Änderung der Berufskraftfahrerqualifikationsverordnung sieht Prüfungen in folgenden Sprachen vor: Englisch, Hocharabisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Türkisch und Ukrainisch.
- Zudem soll die Anzahl der praktischen Fahrstunden verringert werden. Dadurch wird der Führerscheinerwerb perspektivisch kostengünstiger. Die Novelle der Führerscheinausbildung soll der Ausweitung der Anzahl der Inhaber einer Fahrerlaubnis der Klasse D dienen. Der Referentenentwurf für die Novelle der Fahrschulausbildung wird voraussichtlich im zweiten Quartal 2025 vorliegen.

Auch die Landesregierung hat ressortübergreifend in Zusammenarbeit mit den relevanten Akteuren bereits viele Maßnahmen ergriffen. Zusammenfassend zähle ich diese noch einmal auf:

### Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen und Fachkräfte

- Welcome Center Schleswig- Holstein,
- Projekt Vielfalt im Betrieb (betriebliche Integration),
- Richtlinie über die Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung,
- Weiterbildungsberatung Schleswig-Holstein,
- Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein,
- Kursportal Schleswig-Holstein (Kursdatenbank, die ca. 55.000 Kurse der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung von ca. 1000 Anbietenden enthält),

- Fördernavigator SH (Tool, das Weiterbildungsinteressierte aus Schleswig-Holstein durch den „Dschungel“ der angebotenen Förderinstrumente führt),
- Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein
- FI.SH Impulsveranstaltungen rund um das Thema Fachkräftesicherung.

## Ausbildung

- Im Bereich SPNV hat das Land als Vertragspartner auf die Quote der aus- oder weiterzubildenden Triebfahrzeugführer/innen bei Verkehrsunternehmen eingewirkt,
- das Projekt Regionale Partnerschaft Schule-Betrieb (Projekt zur beruflichen Orientierung in Kooperation mit HWK und IHK),
- die Berufsorientierung in Schulen und auf Messen,
- die Ausbildungsbotschafter/innen (in Kooperation mit den Kammern),
- Woche der Beruflichen Bildung SH,
- Förderung von Jugendberufsagenturen.

## Vereinbarkeit Familie und Beruf

- Kindertagesförderungsgesetz: Betriebskindertagesstättenförderung,
- Landesinvestitionsprogramm zum Ausbau von Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege.

Zukünftig nimmt das Land auch die Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland verstärkt in den Fokus. Dazu besteht bereits u.a. eine Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH zur Anwerbung tunesischer Fachkräfte und Auszubildenden.

Zusammenfassend kann ich sagen, dass es eine Vielzahl an Unterstützungsmaßnahmen und Initiativen seitens des Landes, des Bundes, der Kommunen und der EU zur Fachkräftesicherung im ÖPNV gibt. Eine Schlüsselrolle spielen aber die Unternehmen, wenn es darum geht, im Wettbewerb mit anderen Branchen um Fachkräfte und Auszubildende zu bestehen.