



Gute Arbeit im

5-Minuten-Takt?

Auswirkungen der Hamburger

Verkehrswende auf die

Beschäftigten und Kosten

im ÖPNV



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Die **Friedrich-Ebert-Stiftung** wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft
- Politikberatung
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern
- Begabtenförderung
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek

Das **Julius-Leber-Forum** ist das Regionalbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung für die Bundesländer Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein. Seit 1995 bieten wir in diesen drei Ländern Veranstaltungen zur politischen Bildung an: von öffentlichen Diskussionsforen über Ausstellungen, Exkursionen und Jugendbeteiligungsprojekte bis hin zu Kompetenztrainings, Webinaren und einem eigenen Podcast.

Inhalt

| | |
|----|--|
| 3 | Vorwort der Herausgeber |
| 4 | 1. Einleitung |
| 4 | <u>Ziele und Methodik der Studie</u> |
| 5 | 2. Hintergrund |
| 5 | <u>Entwicklungen im öffentlichen Nahverkehr in Hamburg</u> |
| 5 | <u>Politische Zielsetzung: Mobilitätswende und Hamburg-Takt</u> |
| 7 | <u>Die Unternehmen im Nahverkehr in Hamburg</u> |
| 7 | <u>Multimodale Vernetzung in Hamburg</u> |
| 9 | <u>Fahrerlose Verkehrssysteme</u> |
| 10 | 3. Beschäftigung im öffentlichen Personennahverkehr in Hamburg |
| 12 | <u>Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen im Nahverkehr</u> |
| 12 | <u>Ausbildung</u> |
| 14 | <u>Teilzeit/Vollzeit</u> |
| 14 | <u>Coronaeffekt: Beschäftigung ist im Vergleich zur Betriebsleistung stärker gestiegen</u> |
| 16 | 4. Beschäftigungsprognose bis 2030 nach Unternehmen und nach Tätigkeitsbereich |
| 17 | <u>Prognose Hamburger Hochbahn</u> |
| 19 | <u>Prognose VHH</u> |
| 21 | <u>Prognose S-Bahn Hamburg</u> |
| 23 | <u>Altersbedingter Ersatzbedarf</u> |
| 24 | <u>Personalkostenschätzung</u> |
| 27 | 5. Arbeitsbedingungen im ÖPNV in Hamburg |
| 29 | <u>Gut vorbereitet auf den Hamburg-Takt? Ein Ausblick der befragten Betriebsrät*innen</u> |
| 30 | 6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen |
| 30 | <u>Zusammenfassung zum Personalbedarf</u> |
| 31 | <u>Schlussfolgerungen</u> |



Vorwort der Herausgeber

Mobilität ist ein menschliches Grundbedürfnis. Diesem trägt die Verkehrspolitik Rechnung, indem der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) ein umfangreiches und öffentlich finanziertes Mobilitätsangebot macht. Der ÖPNV hat dabei in einer Großstadt wie Hamburg drei Funktionen: Der ÖPNV soll erstens im Sinne der sozialen Gerechtigkeit allen Einwohner*innen zugänglich sein. Ein leistungsfähiger und viel genutzter ÖPNV ist zweitens deutlich klimafreundlicher als Individualverkehr und ein gut ausgebautes Nahverkehrsnetz deshalb ein zentraler Beitrag zum Klimaschutz. Drittens müssen im öffentlich finanzierten ÖPNV angenehme Rahmenbedingungen für die Fahrgäste und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gelten.

Der Senat hat 2018 eine Verkehrswende auf den Weg gebracht, die den ÖPNV deutlich ausbaut und durch den sogenannten Hamburg-Takt allen Hamburger*innen bis 2030 ein öffentliches Mobilitätsangebot innerhalb von fünf Minuten macht. Dadurch sollen – so die ehrgeizigen Ziele – im Laufe dieses Jahrzehnts rund 50 Prozent mehr Fahrgäste für den ÖPNV gewonnen werden.

In den laufenden Diskussionen über den ÖPNV-Ausbau und den Hamburg-Takt wurden die beiden erstgenannten Dimensionen – gerechter Zugang zu Mobilitätsangeboten und Klimaschutz – häufig betont. Die Situation der Beschäftigten und ihre Rolle beim Ausbau des ÖPNV kamen hingegen deutlich weniger zur Sprache. Diese Lücke wollen die Gewerkschaft ver.di und die Friedrich-Ebert-Stiftung nun schließen. Die hier vorliegende Studie betrachtet die Beschäftigungsfolgen der laufenden Verkehrswende in Hamburg, berechnet den Bedarf an Neueinstellungen und dessen Kosten und schlägt außerdem Maßnahmen vor, die die Arbeitsbedingungen verbessern und damit die zukünftige Personalgewinnung erleichtern.

Die vorliegenden Erkenntnisse und Empfehlungen liefern einen wichtigen Beitrag für die politischen Diskussionen zur Verkehrswende und machen die Perspektive der Beschäftigten sichtbar. Wir wünschen dieser Studie deshalb viele Leser*innen und freuen uns auf die Diskussionen, die die Studienergebnisse hoffentlich auslösen werden. Abschließend danken wir den Autorinnen der Studie, den Interviewpartner*innen und Betriebsratsmitgliedern, die an der Studie mitgewirkt haben, den fachlichen Expert*innen im temporären Beirat zur Studie und allen weiteren Personen, die die vorliegende Publikation ermöglicht haben.

Hamburg, Dezember 2021

Natale Fontana
ver.di Landesbezirk Hamburg
Fachbereichsleiter Verkehr

Dr. Dietmar Molthagen
Friedrich-Ebert-Stiftung
Leiter Julius-Leber-Forum

1. Einleitung

Seit 2018 hat die Verkehrspolitik in Hamburg eine veränderte Zielsetzung: Der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) soll bei der Verkehrswende im Zentrum stehen und bis 2030 deutlich ausgebaut werden, für mehr Klimaschutz und um die Mobilitätsbedarfe einer wachsenden Stadt erfüllen zu können. Dafür hat die Stadt Hamburg eine umfangreiche Erweiterung des öffentlichen Verkehrsangebots beschlossen, den sogenannten Hamburg-Takt.

Mit dieser Angebotsoffensive sollen bis 2030 stufenweise die Kapazitäten von U-Bahn, S-Bahn und Bussen erhöht und die Takte verdichtet werden. Allein die Betriebsleistung der Busse soll sich bis 2030 verdoppeln und über 600 neue Haltestellen auf teilweise neuen Buslinien sollen entstehen. Gleichzeitig erweitert sich der Mobilitätsmarkt um die Angebote sogenannter On-Demand-Verkehre von öffentlichen (z. B. mit dem Shuttle-Service von ioki) wie auch privaten Unternehmen (z. B. MOIA).

Doch was bedeutet das für die Beschäftigten im ÖPNV?

Für eine nachhaltige Verkehrspolitik wird es nicht ausreichen, den ÖPNV mit neuer Infrastruktur, Fahrzeugen oder Elektromobilität auszustatten. Ein zentraler Aspekt werden die Investitionen in die Beschäftigten sein. Die Situation der Beschäftigten, Arbeitsbedingungen und Personalbedarfe spielen in der öffentlichen Diskussion über den Hamburg-Takt allerdings bisher kaum eine Rolle.

Ziele und Methodik der Studie

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, die zukünftigen Personalbedarfe der Hamburger Nahverkehrsunternehmen und ihre Kosten darzustellen und daraus Schlussfolgerungen für eine nachhaltige Verkehrspolitik in Hamburg abzuleiten.

Leitfragen für die Untersuchung sind:

- Wie viele Beschäftigte arbeiten aktuell in welchen Bereichen in den Hamburger Nahverkehrsunternehmen (z. B. Fahrdienst, Werkstätten, Infrastruktur, Service)?
- Wie entwickeln sich die Mobilitätsangebote in Hamburg und welche zukünftigen Personalbedarfe und daraus entstehenden Kosten sind bis 2030 zu erwarten?
- Welche Rahmenbedingungen gefährden die Deckung des wachsenden Personalbedarfs und welche politischen Handlungsmöglichkeiten bestehen angesichts dessen?

Für die vorliegende Studie wurden Daten aus den Geschäftsberichten der Hamburger Nahverkehrsunternehmen und aus verfügbaren Datenbanken verwendet. Außerdem wurden fünf leitfadengestützte Interviews mit Betriebsratsvertreter*innen der drei großen Hamburger Nahverkehrsunternehmen Hamburger Hochbahn, VHH und S-Bahn Hamburg sowie der Geschäftsführung des HVV geführt. Drittens wurde eine Online-Befragung unter den Betriebsrät*innen der Hamburger Nahverkehrsunternehmen durchgeführt. Insgesamt zwölf Betriebsrät*innen aus sechs Unternehmen haben sich daran beteiligt.¹ Die Ergebnisse der Befragung und der Interviews sind in die Studie eingeflossen. Das Projekt wurde außerdem von einem Beirat begleitet, dem Vertreter*innen der Friedrich-Ebert-Stiftung, von ver.di Hamburg und der SPD Hamburg angehörten.

¹ Neben den drei großen Nahverkehrsunternehmen Hamburger Hochbahn, VHH und S-Bahn haben sich Betriebsrät*innen der Fahrzeugwerkstätten Falkenried, der HADAG und der Hochbahn-Wache an der Umfrage beteiligt.

2. Hintergrund

Bundesweit sind in den letzten zwei Jahrzehnten die Beschäftigtenzahlen im ÖPNV zurückgegangen. Vor allem zwischen 2000 und 2010 haben sie sich aufgrund von Personalabbau und Restrukturierungen in den ÖPNV-Unternehmen reduziert.² Laut ver.di war die Zahl der Beschäftigten 2018 im Bundesdurchschnitt um 18 Prozent niedriger als noch 1998. Seit 2010 gab es wieder vermehrt Einstellungen, allerdings fehlen bundesweit immer noch 15.000 Vollzeitstellen verglichen mit dem Jahr 2000, während im selben Zeitraum die Fahrgastzahlen um 16 Prozent gestiegen sind. Gleichzeitig ist die Entgeltentwicklung für die ÖPNV-Beschäftigten hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückgeblieben.³

Entwicklungen im öffentlichen Nahverkehr in Hamburg

Auch in Hamburg hat seit 2010 die Zahl der Beschäftigten bei den großen Nahverkehrsunternehmen wieder zugenommen (siehe Kapitel 3). Dennoch standen lange Zeit stark steigenden Fahrgastzahlen ein weit weniger stark wachsendes Angebot bzw. teilweise stagnierende Betriebsleistungen gegenüber.⁴ Der Hamburger Verkehrsverbund (HVV)⁵ ist dadurch in den letzten zwei Jahrzehnten immer wieder an seine Kapazitätsgrenzen gestoßen.

In den Jahren 2010 bis 2019 sind die Fahrgastzahlen im HVV um etwa 18 Prozent gestiegen. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen Anstieg von etwa 220 Millionen Personen im vergangenen Jahrzehnt. 2000 bis 2010 stiegen die Fahrgastzahlen sogar um rund 30 Prozent. Im Jahr 2019 erreichte die Anzahl der Fahrgäste im HVV ihren bisherigen Rekord von rund 795 Millionen – deutlich mehr als erwartet.⁶

Im folgenden Jahr sanken mit Beginn der Coronakrise die Fahrgastzahlen im ÖPNV bundesweit. Auch der HVV beförderte 2020 nur noch 514 Millionen Passagiere. Dieser Trend ist jedoch temporär und unmittelbar auf die Pandemie zurückzuführen. Wann genau die Fahrgastzahlen wieder das Vorpandemieniveau erreichen werden, ist momentan allerdings nicht absehbar.⁷

Politische Zielsetzung: Mobilitätswende und Hamburg-Takt

Die Stadt Hamburg hat Ende 2019 unter der Bezeichnung „Hamburg-Takt“ Pläne für einen umfassenden Ausbau des ÖPNV in der Hansestadt vorgestellt. Ziel ist es, seinen Anteil am Gesamtverkehr von heute 22 Prozent auf 30 Prozent im Jahr 2030 auszuweiten. Der Umstieg der Menschen vom Auto auf den ÖPNV soll durch ein attraktiveres ÖPNV-Angebot erreicht werden.

2 Resch, Hubert (2015): Branchenanalyse: Zukunft des ÖPNV. Hans-Böckler-Stiftung, S. 67. Online unter: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_302.pdf.

3 ver.di Bundesverwaltung (2021): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Verkehr und digitale Infrastruktur des Deutschen Bundestages am 13. Januar 2021. Online unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/816528/bc866fb2bedf9ad4f46d3ae9206d96a4/19-15-442-F-data.pdf>.

4 Christian Hinkelmann (2011): Fahrgastzahlen steigen – Angebot dagegen kaum. Artikel Nahverkehr Hamburg vom 31. Mai 2011. Online unter: <https://www.nahverkehrhamburg.de/hvv-fahrgastzahlen-steigen-angebot-dagegen-kaum-1134/>.

5 Insgesamt 25 Verkehrsunternehmen bilden den HVV. Dazu gehören auch Verkehrsunternehmen, die in den schleswig-holsteinischen und niedersächsischen Kreisen Leistungen anbieten.

6 HVV (2020): HVV Fahrgastzahlen 2019. Pressemitteilung vom 8. Juni 2020. Online unter: www.hvv.de/resource/blob/45418/220be53d2eacd751ae6c0afb245c6dc1/HVV-PM%20200608%20Jahresbilanz.pdf.

7 Interview HVV-Geschäftsführung.

Folgende Maßnahmen wurden 2019 als Bestandteile des Hamburg-Takts vorgestellt:⁸

| | |
|----|--|
| 1. | U-Bahn: Taktverdichtungen (U2/U4: bis zu 2-Minuten-Takt, U3: 2,5-Minuten-Takt, U1: bis zu 2,5-Minuten-Takt), mehr Fahrzeuge und Teilautomatisierung der U2/U4. |
| 2. | S-Bahn: Die bisherigen Verstärkerlinien (S2, S11) verkehren ganztags (außer sonntags), die S31 fährt durchgängig bis nach Harburg, die S1, S21 und S3 sollen Montag bis Sonntag von 5.00 bis 24.00 Uhr im 10-Minuten-Takt verkehren. Ziel ist ein 5-Minuten-Takt im Hamburger S-Bahn-Netz. Außerdem soll es 20 Prozent mehr Fahrzeuge geben. |
| 3. | Bus: neue Busprodukte (Xpress-Bus, QuartierBus), neue Linien (StadtBus, MetroBus), Linienverlängerungen, mehr Fahrzeuge, mehr Platz für die Fahrgäste in den Fahrzeugen, Modernisierung der Infrastruktur, Erschließung von Stadtteilen und verdichteten Stadträumen sowie konsequent emissionsfreie Busflotte. |
| 4. | New Mobility (On-Demand-Services): Ziel ist es, mit Car- und Ridesharing-Angeboten das klassische Angebot von S-Bahnen und Bussen zu ergänzen. Laut dem Hamburg-Takt betrifft das rund 15 Prozent der Hamburger*innen; bis zu zwei Drittel der Fahrten können als On-Demand-Zubringerverkehre in den bestehenden ÖPNV eingebunden werden. Circa ein Drittel sollen On-Demand-Direktverbindungen sein. |
| 5. | HADAG (Elbfährdienst): Taktausweitungen bei den Linien 62, 72 und 64. |
| 6. | Service: mehr Mitarbeiter*innen für den Kundenservice, einheitliche und verlässliche Fahrgastinformation in Echtzeit, mehr Kundenzentren, digitales, einfaches Ticketing. |

Der von der Hamburger Politik eingeleitete Paradigmenwechsel zeigt sich vor allem darin, dass der ÖPNV – nach Jahrzehnten einer lediglich nachfrageorientierten Verkehrspolitik – entsprechend einer angebotsorientierten, also „offensiven“ Planung ausgebaut werden soll.

Das bedeutet, dass für die Abschätzung des zukünftigen Personalbedarfs weniger das erwartete Fahrgastaufkommen als vielmehr der Umfang der geplanten Maßnahmen im Rahmen des Hamburg-Takts entscheidend sein wird. Grob gesagt wird es zuerst das Angebot geben, und dann sollen die Fahrgastzahlen entsprechend steigen. Dieser Wechsel in der Verkehrspolitik zeigte sich auch deutlich im Umgang mit den Auswirkungen der Coronapandemie auf den ÖPNV in Hamburg.

Der Hamburg-Takt sollte bis 2030 in verschiedenen Stufen, sogenannten Angebots-offensiven, umgesetzt werden (Abb. 1). Aufgrund der stark gesunkenen Fahrgastzahlen während der Coronapandemie wurde 2021 und wird voraussichtlich auch 2022 auf die Umsetzung der geplanten Angebots-offensiven verzichtet. Das betrifft vor allem Linien- und Taktausweitungen von Bussen. Dennoch ist der Hamburg-Takt politisch nicht infrage gestellt worden.⁹ Investitionen in Infrastruktur und Fahrzeuge wurden weitgehend fortgeführt. Die Umsetzung der weiteren Angebots-offensiven hat sich lediglich verschoben. Bisher ist noch offen, wann die nächste anstehende Angebots-offensive umgesetzt wird.¹⁰

⁸ Webseite Senatskanzlei Hamburg (2019): Umfassender Ausbau des ÖPNV in Hamburg. Pressemitteilung vom 11. Dezember 2019. Online unter: <https://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/13330322/2019-12-11-pr-bw-vi-hamburg-takt/#:~:text=Zusammen%20mit%20neuen%20innovativen%20Verkehrsangeboten,um%2050%20Prozent%20zu%20erh%C3%B6hen.>

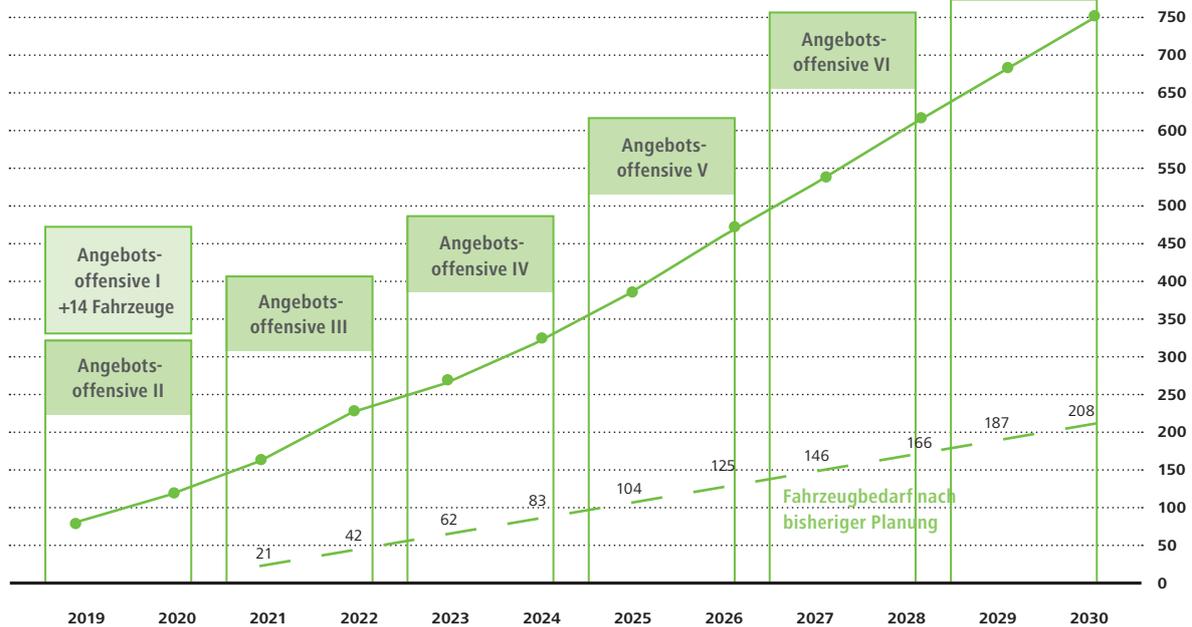
⁹ Drucksache 22/952 Antrag Hamburger Bürgerschaft Grüne und SPD vom 5. August 2020.

¹⁰ Interview HVV-Geschäftsführung.

Abbildung 1: Stufenplan des Hamburg-Takts im Bereich Bus

Auf dem Weg zum Hamburg-Takt in sieben Schritten

Erforderliches emissionsfreies Flottenwachstum (VHH + Hochbahn) (ohne Werkstattreserven)



Quelle: Hamburger Hochbahn.

Die Unternehmen im Nahverkehr in Hamburg

Der öffentliche Personennahverkehr wird in Hamburg im Wesentlichen von den Unternehmen Hamburger Hochbahn, den Verkehrsbetrieben Hamburg-Holstein (VHH), der S-Bahn Hamburg oder DB Regio, der AKN/nordbahn und der HADAG organisiert. Die beiden größten Verkehrsunternehmen, die in Hamburg Mobilitätsdienstleistungen mit Bus und/oder Bahn anbieten, sind die Hochbahn und die VHH. Die Hochbahn ist zu 100 Prozent und die VHH überwiegend (zu 94,19 Prozent) im Besitz der Stadt Hamburg. Die S-Bahn Hamburg ist ein Tochterunternehmen der DB Regio. Die Personalprognose der vorliegenden Studie bezieht sich aufgrund ihrer großen Bedeutung für die Umsetzung des Hamburg-Takts auf diese drei großen Anbieter.

Die folgende Tabelle (S. 8) zeigt alle Unternehmen im Überblick, die in Hamburg ÖPNV-Dienstleistungen auf der Straße, auf der Schiene oder zu Wasser anbieten.

Multimodale Vernetzung in Hamburg

Die Stadt Hamburg will im Sinne der Verkehrswende unter dem Stichwort „multimodale Vernetzung“ den Wechsel zwischen verschiedenen Mobilitätsangeboten erleichtern. Darunter fallen neben dem Car- und Ridesharing auch die StadtRAD-Fahrräder und die Anbieter von Elektrorollern. Durch die Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG)¹¹ bekam

¹¹ Novelle des Deutschen Bundestags am 26. März 2021 vom Bundesrat beschlossen, vgl. §§ 44 und 50 PBefG.

Tabelle 1

| | Hamburger Hochbahn | VHH | S-Bahn Hamburg | AKN | nordbahn | metronom Eisenbahngesellschaft mbH | HADAG Seetouristik und Fährdienst AG | Alster-Touristik |
|---|---|--|-----------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---|---|---|
| Rechtsform | Aktiengesellschaft | GmbH | GmbH (Tochter der DB Regio) | GmbH | GmbH & Co. KG | GmbH | Aktiengesellschaft | GmbH |
| Firmensitz | Hamburg | Hamburg | Hamburg | Kaltenkirchen | Kaltenkirchen | Uelzen | Hamburg | Hamburg |
| Anzahl Beschäftigte (2020) | 6.308 | 2.244 | ca. 1.400 | ca. 312 | ca. 140 | ca. 520 | ca. 100 | 48 |
| Fahrgäste (2019) | Bus: 217,2 Mio./Jahr; Schiene: 249,5 Mio./Jahr | Bus: 106,1 Mio./Jahr | Schiene: 250 Mio./Jahr | Schiene: 11,92 Mio./Jahr (2018) | Schiene: ca. 20.000/Tag | Schiene: ca. 120.000/Tag | Schiff: 9,4 Mio./Jahr | k. A. |
| Eigentümer | FHH (100 % über HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement) | FHH (94,19 % über HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement), VHH Beteiligungsgesellschaft mbH (5,81 %) | Deutsche Bahn (100 %) | Schleswig-Holstein (50 %), FHH (50 %) | AKN (50 %), BeNEX (50 %) | Niedersachsen-Bahn GmbH (NB) (73,58 %), BeNEX (26,42 %) | Über Hochbahn (100 %) im Besitz der FHH | Über Hochbahn (100 %) im Besitz der FHH |
| Beteiligungen an Verkehrsunternehmen | ATG Alster-Touristik GmbH (100 %), HADAG Seetouristik und Fährdienst AG (100 %) | In Hamburg: ORD – Orthmanns Reisedienst GmbH, Hamburg, 100 %, RRH – Reisering Hamburg GmbH, Hamburg, 92 % | | nordbahn (50 %) | k. A. | | HADAG Verkehrsdienste | |
| Einsatzgebiet | Hamburg | Hamburg und Schleswig-Holstein | Hamburg und Metropolregion | Hamburg und Schleswig-Holstein | Hamburg und Schleswig-Holstein | Hamburg, Niedersachsen, Bremen | Hamburg | Hamburg |
| Verkehrsverbünde | HVV | HVV | HVV | HVV und NAH.SH | HVV und NAH.SH | HVV, VBN, GVH, VSN | HVV | HVV |

Quellen: Geschäftsberichte HVV 2019, Hamburger Hochbahn 2020 und VHH 2020, Unternehmenswebseiten sowie Interviews mit Betriebsrät*innen.

die Stadt Hamburg eine Rechtsgrundlage dafür, On-Demand-Verkehre als sogenannte Linienbedarfsverkehre in den HVV zu integrieren. Die Integration von On-Demand-Verkehren ist Bestandteil der Strategie des Hamburg-Takts.

Der Hamburger Verkehrsverbund arbeitet bereits mit diversen Ridesharing- und Carsharing-Anbietern zusammen und bietet kombinierte Personenbeförderung unter der Marke hvv switch (ehemals switchh) an. An ca. 70 in der Stadt verteilten hvv switch-Punkten stehen Mobilitätsangebote zur Verfügung, die über die App gebucht werden können. hvv switch kooperiert im Bereich Carsharing mit Miles und SIXT Share, im Bereich Ridesharing mit MOIA, im Bereich E-Scooter mit TIER.

Weiterhin bietet der HVV in den Hamburger Stadtteilen Osdorf, Lurup und Billbrook den On-Demand-Service ioki Hamburg. Die dazugehörige App kommt von der Deutsche Bahn-Tochter ioki. Das On-Demand-Angebot fährt unter einer Linienbuskonzession und ist in den bestehenden ÖPNV integriert. Die Plattform soll für weitere Stadtteile und Umlandgemeinden weiterentwickelt werden. Entsprechende Bedarfsanalysen in den drei Testregionen Ahrensburg, Stormarn und Winsen werden derzeit ausgewertet.¹² Ziel dieses On-Demand-Angebots ist es, die städtischen Randbezirke in den Hamburg-Takt zu integrieren.

Fahrerlose Verkehrssysteme

Fahrerlose Verkehrssysteme sollen in Hamburg sowohl im öffentlichen Nahverkehr als auch durch private Unternehmen implementiert werden und die traditionellen Verkehrsmittel ergänzen. So fährt in Hamburg seit Oktober 2021 die S-Bahn-Linie S21 zwischen den Stationen Berliner Tor und Bergedorf vollautomatisiert und autonom. Noch ist bei diesem Pilotprojekt ein Zugtriebführer im Fahrstand, in Zukunft soll darauf aber verzichtet werden. Einen Vorteil stellt die nun mögliche engere Taktung der Strecke dar, Bahnen fahren teilweise im Abstand von nur 90 Sekunden. Die neue U-Bahn-Linie U5, deren Baubeginn für Ende 2021 angesetzt ist, soll ebenfalls vollständig automatisch gesteuert werden.

Ein VDV-Gutachten zur Finanzierung des ÖPNV geht davon aus, dass bis 2030 15 Prozent des Hamburger S-Bahn-Systems fahrerlos betrieben werden.¹³ Zudem läuft seit 2021 mit HEAT (Hamburg Electric Autonomous Transportation) ein Pilotprojekt der Hochbahn für autonomes Busfahren in der HafenCity.¹⁴

Auf der privaten Angebotsseite plant MOIA, bis 2025 ein autonomes Ride-Pooling-System zu entwickeln, das in Hamburg integriert werden soll. Einen autonom fahrenden Prototyp, den sogenannten ID.BUZZ, hat MOIA im September 2021 vorgestellt.¹⁵

Trotz dieser Neuerungen: Alle Interviewpartner*innen dieser Studie sind übereinstimmend der Auffassung, dass fahrerlose Verkehrssysteme bis 2030 im ÖPNV nur eine untergeordnete Rolle spielen und sich in diesem Zeitraum nicht auf den Personalbedarf auswirken werden.

¹² Webseite Hamburg: Shuttle-Service wird ausgebaut. Online unter: <https://www.hamburg.de/hvv/11605804/ioki-hamburg/>.

¹³ VDV (2021): Verkehrswende gestalten. S. 59. Online unter: www.vdv.de/verkehrswende-gestalten-gutachten-zur-finanzierung-der-leistungskosten-der-oeffentlichen-mobilitaet.aspx.

¹⁴ Webseite Hochbahn (2021): Die Zukunft fährt autonom. Online unter: <https://www.hochbahn.de/de/projekte/das-projekt-heat>.

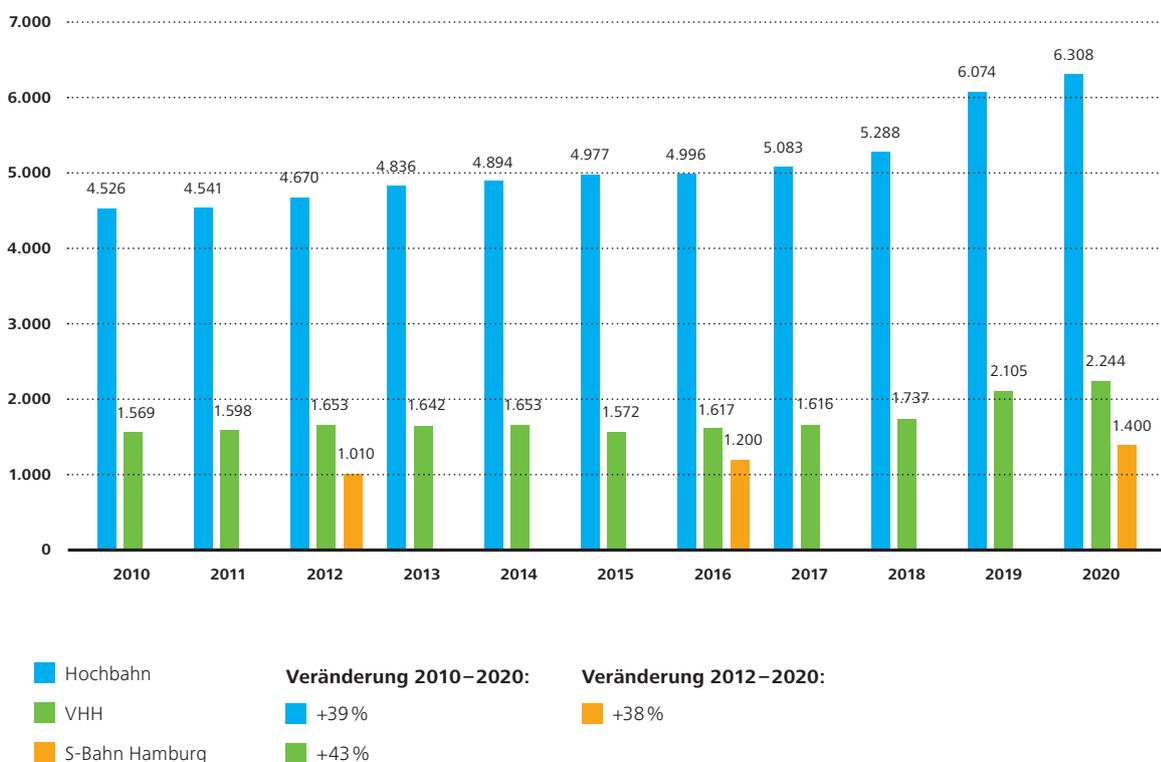
¹⁵ Webseite MOIA (2021): Hamburg – so gehts autonom weiter. Online unter: <https://www.moia.io/de-DE/ad>.

3. Beschäftigung im öffentlichen Personennahverkehr in Hamburg

Bei den drei größten Hamburger Nahverkehrsunternehmen Hochbahn, VHH und S-Bahn Hamburg arbeiten zusammengerechnet rund 10.000 Beschäftigte. Bei AKN, nordbahn und metronom sind noch einmal rund 970 Menschen beschäftigt. Diese Nahverkehrsanbieter erbringen im Hamburger Nahverkehr zwar Leistungen, haben allerdings ihren Unternehmenssitz außerhalb Hamburgs (Uelzen bzw. Kaltenkirchen). Der Fokus des Gutachtens zur Beschäftigungsentwicklung soll auf den für die Umsetzung des Hamburg-Takts wichtigsten Anbietern Hamburger Hochbahn, VHH und S-Bahn Hamburg liegen.

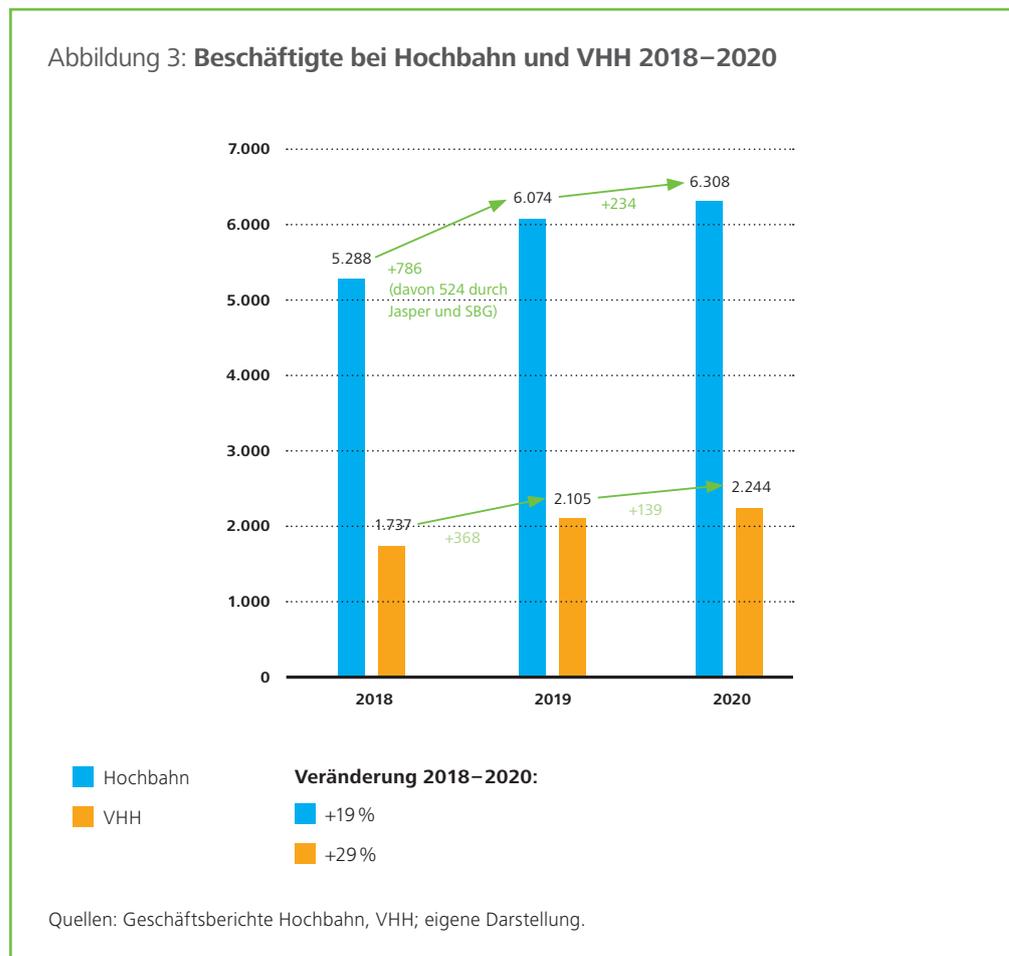
Alle drei Nahverkehrsunternehmen haben in den vergangenen Jahren Personal aufgebaut. Die **Hochbahn hatte 2020 rund 39 Prozent mehr Beschäftigte** als noch 2010 (inklusive Tochterunternehmen). Bei der VHH hat sich die Zahl der Beschäftigten seit 2010 laut den Geschäftsberichten **von 1.569 im Jahr 2010 um 43 Prozent auf 2.244** im Jahr 2020 erhöht. Bei der S-Bahn Hamburg gab es seit 2012 einen Stellenzuwachs von 38 Prozent. Daten für die S-Bahn Hamburg liegen nur für 2012, 2016 und 2020 in Vollzeitäquivalenten (FTE) vor (Abb. 2).

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung Hochbahn, VHH und S-Bahn Hamburg*, 2010–2020



Quellen: Geschäftsberichte Hochbahn, VHH; S-Bahn: Online-Befragung Betriebsrät*innen; eigene Darstellung; *Zahlen der S-Bahn Hamburg in FTE.

Die Beschäftigung stieg bei Hochbahn und VHH besonders deutlich ab dem Jahr 2019 – bei der Hochbahn um 19 Prozent und bei der VHH sogar um 29 Prozent (2018 bis 2020). Die Hochbahn hat im Dezember die beiden Busunternehmen SBG und Jasper vollständig übernommen. Diese Integration zweier neuer Töchter ins Unternehmen hat zum Anstieg der Beschäftigung beigetragen. Aber auch abzüglich des Effekts durch die beiden Unternehmensübernahmen liegt der Beschäftigtenzuwachs bei der Hochbahn 2018 bis 2020 immer noch bei 8,5 Prozent. In den Anstiegen spiegelt sich die Angebotsoffensive im Nahverkehr wider. Im Lagebericht der Hochbahn 2019 heißt es dazu: „Der Anstieg der Mitarbeiterzahlen im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr war im Wesentlichen auf eine deutliche Ausweitung des Leistungsangebots und einen damit verbundenen höheren Bedarf an Bus- und U-Bahn-Fahrern zurückzuführen.“¹⁶

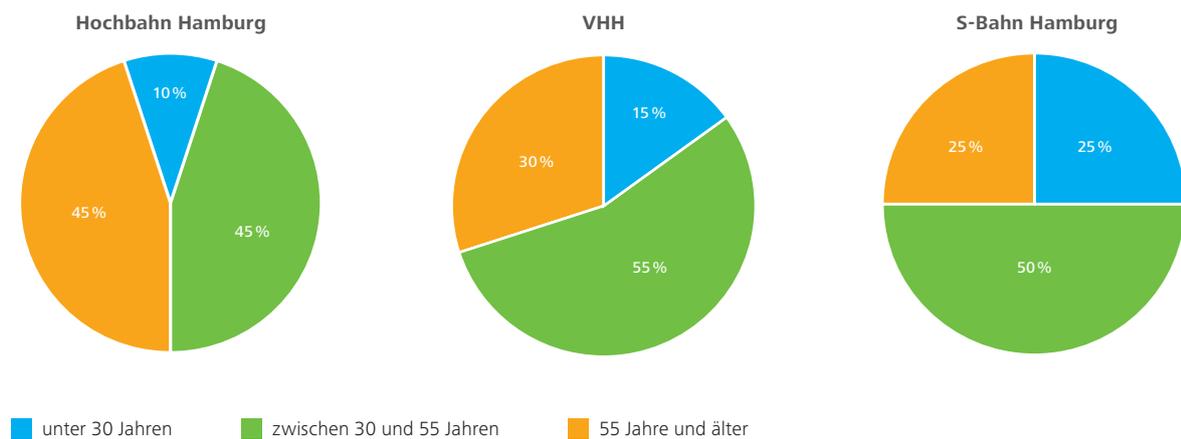


Dieser Aufbau an Beschäftigung hat allerdings nicht zu einer „Verjüngung“ der Belegschaften geführt. Die Anzahl der Beschäftigten über 55 Jahre ist in allen drei großen Nahverkehrsunternehmen hoch. Im Jahr 2021 waren 3.863 Beschäftigte 55 Jahre und älter, das sind rund 38 Prozent der Beschäftigten.¹⁷ Bei der Hochbahn gehören sogar 45 Prozent der Beschäftigten in die Altersklasse „55 Jahre und älter“ (Abb. 4).

¹⁶ Hamburger Hochbahn (2020): Lagebericht und Jahresabschluss 2019. S. 14.

¹⁷ Online-Befragung der Betriebsrät*innen von Hamburger Nahverkehrsunternehmen; eigene Berechnungen.

Abbildung 4: Altersstruktur in den Hamburger Nahverkehrsunternehmen



Quelle: Befragung von Betriebsrät*innen der Hamburger Nahverkehrsunternehmen.

Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen im Nahverkehr

Die Busfahrer*innen sind die größte Gruppe der Beschäftigten im Hamburger Nahverkehr. Insgesamt waren 2021 4.760 Menschen als Busfahrer*innen beschäftigt. Ihre Zahl (in FTE) stieg bei VHH und Hochbahn inklusive der integrierten Subunternehmen seit 2018 jeweils um 21 Prozent. In absoluten Zahlen sind seit 2018 in Hamburg 766 neue Stellen für Busfahrer*innen entstanden.

Im Bereich Technik/Infrastruktur/Werkstatt arbeiten rund 1.680¹⁸ und in der Verwaltung rund 1.200 Beschäftigte. Die Lokführer*innen sind die vierte große Gruppe mit 1.123 Beschäftigten.

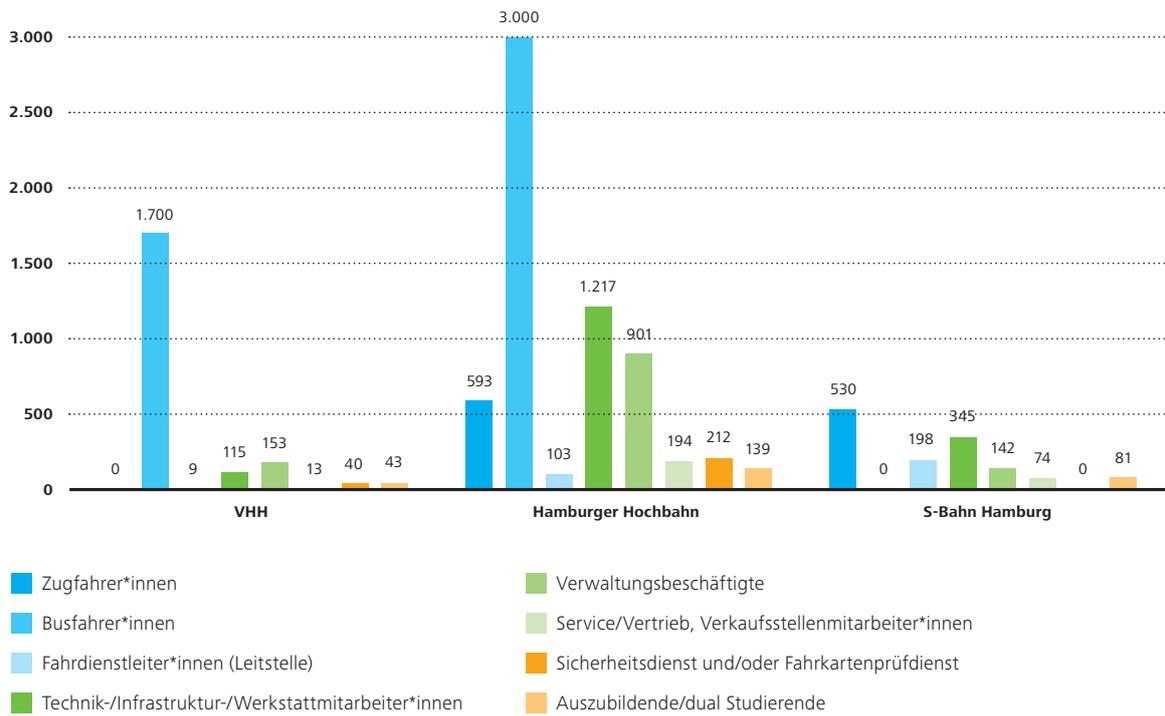
Ausbildung

Mit lediglich 263 Auszubildenden in allen drei Unternehmen ist die Ausbildungsquote der Hamburger Nahverkehrsunternehmen niedrig (2,6 Prozent). Das liegt unter anderem daran, dass sogenannte Funktionsausbildungen sowohl bei den Lokführer*innen als auch bei den Busfahrer*innen (Anwärter*innen) dominieren und diese nicht in die Zahl der Auszubildenden mit einfließen.

Um Busfahrer*in zu werden, gibt es die Möglichkeit, eine dreijährige duale Ausbildung zu machen, zur Fachkraft im Fahrbetrieb (FiF). Daneben bieten die Nahverkehrsunternehmen für den Busfahrdienst eine Funktionsausbildung an, die drei bis sechs Monate dauert. Vor allem Quereinsteiger*innen werden darüber angesprochen. Nach Abschluss der Ausbildung erhalten die Fahrer*innen das übliche Busfahrergehalt.

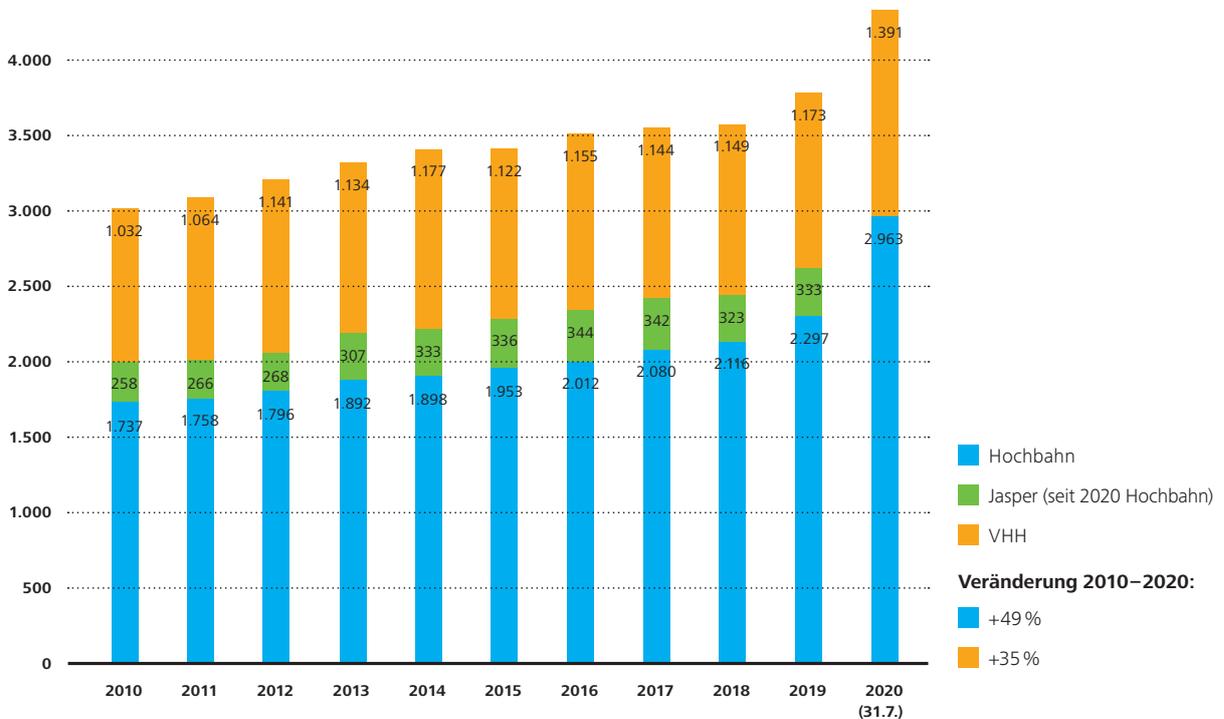
¹⁸ Mit eingerechnet sind hier die 212 Beschäftigten im Bereich „Technik und Werkstatt“ der Fahrzeugwerkstätten Falkenried, eines 100%igen Tochterunternehmens der Hochbahn.

Abbildung 5: Beschäftigtengruppen bei den Hamburger Nahverkehrsunternehmen



Quellen: Befragung von Betriebsrät*innen der Hamburger Nahverkehrsunternehmen; *bei der Hochbahn sind im Bereich Technik/Infrastruktur/Werkstatt die Beschäftigten der Fahrzeugwerkstätten Falkenried mit enthalten.

Abbildung 6: Busfahrer*innen nach FTE



Quellen: Daten bis 2018 Kleine Anfrage (Drucksache 21/12667); Daten 2019–2020 Kleine Anfrage (Drucksache 22/1010).

Lokführer*innen (Triebfahrzeugführer*innen) bei der S-Bahn absolvieren entweder eine dreijährige Ausbildung zur/zum Eisenbahner*in im Betriebsdienst, Fachrichtung Lokführer und Transport (EiB LT), oder erhalten alternativ eine Funktionsausbildung, die neun Monate dauert und im zehnten Monat mit einer Prüfung abgeschlossen wird. Die Funktionsausbildung wurde bei der S-Bahn Hamburg vor ca. zehn Jahren implementiert, um kurzfristig Beschäftigte umzuschulen und damit Personalengpässe abzufedern. Mittlerweile ist die Funktionsausbildung dauerhafter Bestandteil der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Während der Pandemie stiegen die Bewerbungszahlen. Derzeit gibt es ca. fünf Ausbildungsgänge pro Jahr mit jeweils rund 15 Teilnehmenden. Die Hamburger Hochbahn bildet ihre Zugfahrer*innen im unternehmenseigenen Ausbildungszentrum aus.

Teilzeit/Vollzeit

Laut der Online-Befragung unter Betriebsratsmitgliedern spielt Teilzeit in den Betrieben der Hamburger Nahverkehrsunternehmen zwar eine wachsende, allerdings anteilig immer noch kleine Rolle. Durchschnittlich über alle Tätigkeitsbereiche hinweg arbeiten 87 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit.

Coronaeffekt: Beschäftigung ist im Vergleich zur Betriebsleistung stärker gestiegen

Die Angebotsoffensive hat die Betriebsleistungen der Verkehrsunternehmen erhöht. Am Beispiel der Hamburger Hochbahn lässt sich dieser Anstieg in Relation zu den Beschäftigtenzahlen darstellen. Sowohl für den Bereich der U-Bahn als auch für den Bereich Bus liegen die gefahrenen Fahrzeugkilometer für die Jahre 2018 bis 2020 vor. Die Kenngröße Fahrzeugkilometer je Beschäftigten (Fz-km/Beschäftigte) ist im Jahr 2020 geringer ausgefallen, besonders deutlich bei den Busfahrer*innen. Die Hochbahn hatte geplant, 2020 die Betriebsleistung um beinahe 6 Prozent im Bereich Bus zu steigern. Aufgrund der coronabedingten Einschränkungen wurde der Plan unterschritten, und die Betriebsleistung stieg tatsächlich um 4,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.¹⁹ Die Anzahl der Stellen im Bereich Bus nahm von 2019 auf 2020 um 27 Prozent zu. In dieser Steigerung sind allerdings auch die Effekte der Integration von Jasper und SBG in die Hochbahn enthalten. Die von 22.300 auf 18.400 Fz-km/Beschäftigte gesunkene Kennzahl belegt allerdings, dass bei der Hochbahn trotz wachsender Betriebsleistung die coronabedingten Rückgänge zu einem im Verhältnis stärkeren Stellenaufbau im Jahr 2020 geführt haben. Im Ergebnis kam es dadurch zu einer Entlastung für die Beschäftigten, die unter anderem am Abbau von Überstundenkontingenten und an einem niedrigeren Krankenstand erkennbar ist.

Wie sich der weitere Ausbau der Betriebsleistungen entwickeln wird, ist noch unklar. Laut dem Geschäftsbericht der Hamburger Hochbahn 2020 steht „ein weiterer Anstieg der Betriebsleistung bei Bus und Bahn [...] in klarer Abhängigkeit zur weiteren Entwicklung des coronabedingten Mobilitätsverhaltens nach der Pandemie“.²⁰

¹⁹ Hamburger Hochbahn (2021): Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht 2020.

²⁰ Hamburger Hochbahn (2021): Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht 2020. S. 18.

Tabelle 2: **Betriebsleistung und Beschäftigungsentwicklung im Vergleich, am Beispiel der Hochbahn**

| Beispiel Hochbahn | 2020 | 2019 | 2018 | |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|--|
| Fahrzeugkilometer U-Bahn | 98.020 Tsd. | 94.915 Tsd. | 90.071 Tsd. | Betriebsleistung 2020 +3,3 % im Vergleich zum Vorjahr |
| Lokführer*innen U-Bahn | 558 (FTE) | 539 (FTE) | 510 (FTE) | +3,5 % 2020 im Vergleich zum Vorjahr |
| Fz-km/Beschäftigte | 175,7 Tsd. | 176,1 Tsd. | 176,6 Tsd. | |
| Fahrzeugkilometer Bus | 54.194 Tsd. | 51.643 Tsd. | 50.797 Tsd. | Betriebsleistung 2020 +4,9 % im Vergleich zum Vorjahr (Plan um 0,9 % unterschritten) |
| Busfahrer*innen | 2.945 (FTE) | 2.317 (FTE) | 2.142 (FTE) | +27,1 % 2020 im Vergleich zum Vorjahr |
| Fz-km/Beschäftigte | 18,4 Tsd. | 22,3 Tsd. | 23,7 Tsd. | |

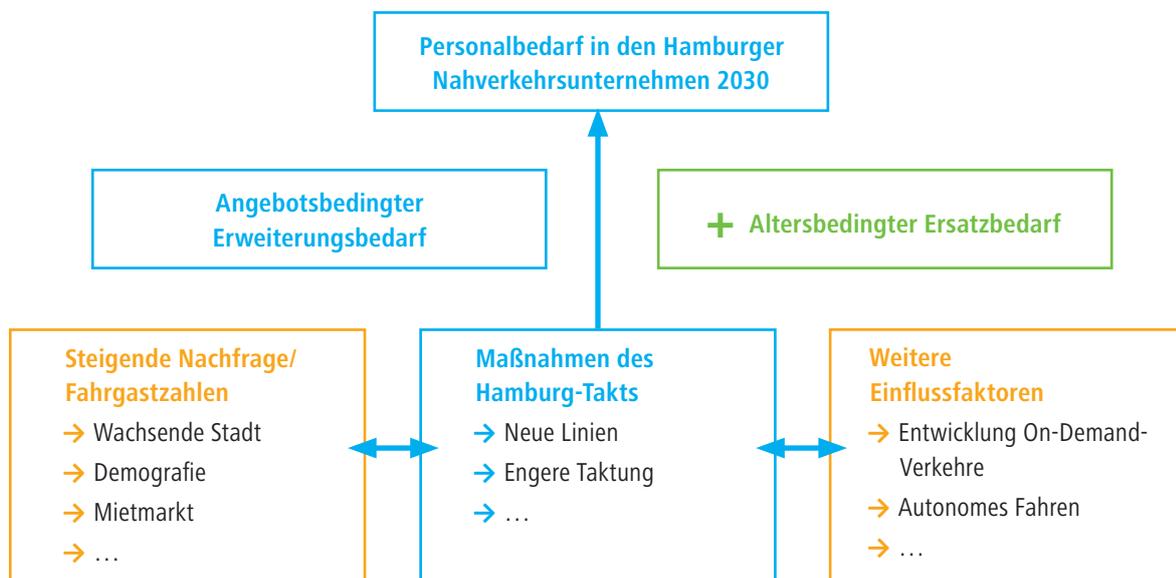
Quelle: Hamburger Hochbahn (2021): Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht 2020; eigene Berechnungen.

4. Beschäftigungsprognose bis 2030 nach Unternehmen und nach Tätigkeitsbereich

Offizielle und umfassende Zahlen dazu, wie viele Beschäftigte in den Fahrdiensten bis 2030 aufgrund der Angebotsoffensive im Rahmen des Hamburg-Takts zusätzlich eingestellt werden müssen, gibt es nicht.²¹ Die vorliegende Studie prognostiziert daher die notwendige Zahl zusätzlicher Beschäftigter in den entsprechenden Bereichen anhand vorliegender Daten zu den geplanten Ausweitungen bei Strecken und Fahrzeugen im Hamburg-Takt.

Die Modellrechnung im Rahmen dieses Gutachtens betrachtet sowohl den angebotsbedingten „Erweiterungsbedarf“ – also den Mehrbedarf an Personal durch die Kapazitätsausweitungen des Hamburg-Takts – als auch den altersbedingten Ersatzbedarf, verursacht durch die voraussichtlichen Renteneintritte von Beschäftigten bis zum Jahre 2030.

Abbildung 7: **Schema der Modellrechnung für den Personalbedarf in den Hamburger Nahverkehrsunternehmen 2030**



Quelle: eigene Darstellung.

²¹ Vgl. dazu beispielsweise die Antwort des Senats vom 18. August 2020 (Drucksache 22/1010) auf die schriftliche Kleine Anfrage der Linken vom 10. August 2020, S. 5: „Da die Anzahl der Busfahrerinnen und Busfahrer darüber hinaus von der Fahrplangestaltung und den Arbeitszeitmodellen abhängt, gibt es keine Aussagen über die genaue Anzahl der Busfahrerinnen und Busfahrer in den nächsten Jahren.“

Prognose Hamburger Hochbahn

Für die Hamburger Hochbahn lassen sich folgende Annahmen für eine Prognose des künftigen zusätzlichen Personalbedarfs im Bereich der Fahrdienste treffen: Im Rahmen des Hamburg-Takts sollen bis 2030 750 zusätzliche emissionsfreie Busse für Hochbahn und VHH angeschafft werden.²² Darin enthalten sind 200 Busse, die nach Angaben der Hochbahn auch ohne den Hamburg-Takt zusätzlich – aufgrund des üblichen nachfragebedingten Wachstums – angeschafft worden wären. Wir haben diese 200 Busse in die Berechnung mit einbezogen, da sie nun Teil der Angebotsausweitung sind und einen Mehrbedarf an Fahrdienstpersonal mit sich bringen.

Für die Prognose des zusätzlichen Bedarfs an Fahrer*innen im Bereich Bus treffen wir, ausgehend von den Größenverhältnissen der beiden Unternehmen, die Annahme, dass zwei Drittel dieser 750 neu beschafften Busse (500) bei der Hochbahn und ein Drittel (250) bei der VHH eingesetzt werden.

Für die Hochbahn liegen Daten zum Busbestand und zur Anzahl der Busfahrer*innen über den Zeitraum der vergangenen drei Jahre vor (2018 bis 2020) (Tab. 3). Daraus haben wir für jedes Jahr die Kenngröße Fahrer*innen/Bus ermittelt und daraus wiederum den Mittelwert des Dreijahreszeitraums errechnet. Daraus ergibt sich, dass im Durchschnitt bei der Hochbahn 2,32 Fahrer*innen je Busfahrzeug eingesetzt werden.

Tabelle 3: Ermittlung von Fahrer*in/Fahrzeug bei der Hochbahn

| Daten für Busse und U-Bahnen | | | | |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|
| Hochbahn | 2020 | 2019 | 2018 | Mittelwert 2018–2020 |
| Bestand Busse | 1.107 | 1.090 | 980 | |
| Busfahrer*innen | 2.945 (FTE) | 2.317 (FTE) | 2.142 (FTE) | |
| Fahrer*innen/Bus | 2,66 | 2,13 | 2,19 | 2,32 |
| Bestand U-Bahnen | 281 | 269 | 269 | |
| Lokführer*innen U-Bahn | 558 (FTE) | 539 (FTE) | 510 (FTE) | |
| Lokführer*innen/U-Bahn | 1,99 | 2,00 | 1,90 | 1,96 |

Quelle: Geschäftsbericht Hochbahn 2020.

Multipliziert mit der Anzahl der Busse, die bis 2030 bei der Hochbahn zusätzlich angeschafft werden, ergibt sich ein prognostizierter Mehrbedarf an **Fahrer*innen im Bereich Bus von 1.160** bis zum Jahr 2030.

Für die Prognose im Bereich U-Bahn liegen ebenfalls Werte für die Kenngröße Lokführer*in je U-Bahn für die Jahre 2018 bis 2020 vor. Der daraus errechnete Mittelwert beträgt 1,96. Allerdings existieren keine detaillierten Angaben darüber, wie viele Fahrzeuge oder welche Fahrzeugleistung im Bereich U-Bahn bis 2030 zusätzlich zu erwarten sind.

²² Vgl. Hochbahn Hamburg (2020): Hamburg gibt den Takt vor. Präsentation vom 10. Februar 2020. Online unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/13882150/1dac7fea30248efa15cf4116acc79f54/data/16-sitzung-mobilitaetsbeirat-anl-3-vortrag-hochbahn-hamburg-takt.pdf>.

Daher wurde im Rahmen dieser Studie für den Bereich U-Bahn auf Informationen aus den Expert*innengesprächen zurückgegriffen: Aus ihnen ergibt sich, dass bis zum Jahr 2026 **30 zusätzliche Stellen für Lokführer*innen im Bereich U-Bahn** (FTE) bei der Hochbahn geschaffen werden sollen. Ein weiterer Bedarf an Lokführer*innen über das Jahr 2026 hinaus im Bereich U-Bahn wird zurzeit nicht erwartet, da weitere Verdichtungen im Bestand kaum umsetzbar sind, die neue Strecke U5 autonom fahren wird und ein weiterer Streckennetzausbau aktuell politisch nicht beschlossen ist.

Prognose des zusätzlichen Personalbedarfs im Fahrdienst der Hamburger Hochbahn bis 2030:

- Plan Busse: 750 neue Busse bis 2030 bei Hochbahn und VHH; Annahme 2/3 davon für Hochbahn
- 500 x MW 2,32 Beschäftigte = **1.160 zusätzliche Busfahrer*innen bis 2030**
- Plan U-Bahn: **bis 2026 ca. 30 zusätzliche FTE bei Lokführer*innen**

Für die anderen Tätigkeitsbereiche der Hochbahn liegen leider keine Daten vor, die eine fundierte Personalprognose bis 2030 ermöglichen würden. Allerdings haben wir im Rahmen der Online-Befragung die Betriebsrät*innen gebeten, die Entwicklung in den einzelnen Tätigkeitsbereichen grob einzuschätzen. Die Ergebnisse im Überblick für die Hochbahn werden in Tabelle 4 dargestellt.

Tendenziell gehen die Befragten für alle Tätigkeitsbereiche der Hochbahn von einer wachsenden oder zumindest gleichbleibenden Zahl an Beschäftigten aus. Bei der Einschätzung wiesen die Betriebsrät*innen ausdrücklich darauf hin, dass sich mittel- und langfristig unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Bereichen ergeben können. Beispielsweise werden sich bei den Fahrdienstleiter*innen in den Leitstellen in den nächsten Jahren zunächst keine großen Änderungen ergeben. Mit dem für 2027/28 geplanten Start der autonom fahrenden U5 wird dann möglicherweise zusätzliches Leitstellenpersonal benötigt.

Im Bereich der Technik/Infrastruktur und Werkstätten erwarten die Betriebsrät*innen dagegen kurzfristig einen erhöhten Personalbedarf durch eine deutlich gesteigerte Betriebsleistung, vor allem bei den Busfahrzeugen, ebenso im Bereich der Verwaltungsbeschäftigten. Allerdings gehen sie davon aus, dass der Beschäftigungsbedarf in der Verwaltung langfristig sinken kann, in erster Linie aufgrund der Digitalisierung.

Bei den Auszubildenden in den Bereichen Service, Technik, Kundendienst und Verwaltung erwarten die Betriebsrät*innen nach aktueller Lage eher eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl für die kommenden Jahre. Die befragten Betriebsrät*innen stimmen gleichzeitig vollkommen der Aussage zu, dass die Ausbildungsaktivitäten jetzt erhöht werden müssen, um in Zukunft eine ausreichende Personaldeckung im Betrieb zu haben.

Tabelle 4: **Einschätzung der befragten Betriebsrät*innen zur Personalentwicklung bei der Hamburger Hochbahn**

| Bereich | Anzahl Beschäftigte 2021 | Wie wird sich die Zahl der Beschäftigten bis 2030 verändern? | Anmerkung |
|--|--|--|--|
| Fahrdienstleiter*innen (Leitstelle) | 103 | → ↗ | Tendenziell gleichbleibend; durch autonome U-Bahn wird leichter Zuwachs bei Leitstellenpersonal erwartet |
| Technik-/Infrastruktur-/Werkstattmitarbeiter*innen | 1.217 (inkl. FFG) | ↗ | Wachsender Bereich durch mehr Fahrzeuge und Ausweitung der Infrastruktur (Bahnanlagen, Liegenschaften, Facility-Management, Kommunikationsanlagen, Schienenfahrzeuge, Planung U5 etc.) |
| Verwaltungsbeschäftigte | 901 | ↗ → | Teilweise wachsender Bereich (s. o.) trotz Einsparungen durch z. B. Digitalisierung |
| Service/Vertrieb, Verkaufsstellenmitarbeiter*innen | 194 | → | |
| Sicherheitsdienst und/oder Fahrkartenprüfdienst (Hochbahn-Wache) | 212 Sicherheitsdienst ca. 90 Prüfdienst | ↗ | Wachsender Bereich durch mehr Angebot und Fahrleistung; dem stehen eine hohe Fluktuation und psychische/gesundheitliche Belastungen der Beschäftigten gegenüber |
| Auszubildende/dual Studierende | 120 | → | Auszubildende in den Bereichen Service, Technik, Kundendienst und Verwaltung (ohne Fahrdienst) |

Prognose VHH

Für die Schätzung des Personalbedarfs der VHH wird entsprechend der Prognose für die Hamburger Hochbahn die Anzahl der Busse verwendet, die im Rahmen des Hamburg-Takts neu angeschafft werden. Wir gehen davon aus, dass 250 der 750 zusätzlichen Busse bis 2030 bei der VHH zum Einsatz kommen werden.

Aufgrund der anderen Datenlage bei der VHH verwenden wir die Zahl der Busfahrer*innen aus dem Jahr 2021 (1.700), um die Kennzahl Fahrer*innen je Fahrzeug zu ermitteln. Ausgehend von dem aktuellen Bestand von rund 700 Bussen²³ ergibt sich damit für die VHH die Kennzahl von 2,53 Fahrer*innen pro eingesetzten Bus. Multipliziert mit der geplanten erweiterten Betriebsleistung durch 250 zusätzliche Busse gehen wir davon aus, dass **bis 2030 die VHH 633 zusätzliche Busfahrer*innen benötigt.**

Prognose des zusätzlichen Personalbedarfs im Fahrdienst der VHH bis 2030:

- Bestand Busse: 700
- VHH 2,53 Fahrer*innen/Bus (2021)
- Plan Busse: 750 neue Busse bis 2030 bei Hochbahn und VHH; Annahme 1/3 davon für VHH
- 250 x 2,53 Beschäftigte = **633 zusätzliche Busfahrer*innen bis 2030**

²³ Renewable Energy Hamburg (2021): VHH verdreifacht ihre E-Busflotte und rüstet weitere Betriebshöfe um. Artikel vom 29. April 2021. Online unter: <https://www.erneuerbare-energien-hamburg.de/de/blog/details/vhh-verdreifacht-ihre-e-busflotte-und-ruestet-weitere-betriebshoefe-um.html>.

Laut unseren Gesprächspartner*innen ist bei der VHH trotz der Zuwächse in den vergangenen Jahren der Mehrbedarf an Busfahrer*innen weiterhin hoch. Allerdings ist es bereits heute schwierig, Personal in diesem Bereich zu finden. Für die erste Angebotsoffensive Ende 2020 hat die VHH viele neue Mitarbeiter*innen eingestellt, bei einer gleichzeitig hohen Zahl an Renteneintritten. Laut dem Betriebsrat der VHH hat das coronabedingte Aussetzen der zweiten Angebotsoffensive hier für Entlastung gesorgt (siehe dazu Kapitel 6). Die Zeit bis zur Wiederaufnahme des Stufenplans muss nach Einschätzung des Betriebsrats genutzt werden, um genügend Fahrer*innen einzustellen, damit die weitere Angebotsausweitung auch bewältigt werden kann.

Laut unserer Online-Befragung von Betriebsrät*innen sind 30 Prozent der Beschäftigten der VHH über 55 Jahre alt. Angewandt auf die Busfahrer*innen heißt das, dass in den kommenden zehn Jahren rund 530 der heutigen Fahrer*innen in Rente gehen werden.

Die Betriebsrät*innen der VHH rechnen ebenso wie die der Hochbahn mit vor allem kurz- und mittelfristig steigenden Beschäftigtenzahlen in den weiteren Tätigkeitsbereichen des Unternehmens (Tab. 5). Erwartet wird, dass die Anzahl der Beschäftigten in den Bereichen Verwaltung, Service, Vertrieb und Verkaufsstellen erst langfristig zurückgehen wird.

Tabelle 5: **Einschätzung der befragten Betriebsrät*innen zur Personalentwicklung bei der VHH**

| Bereich | Anzahl Beschäftigte 2021 | Wie wird sich die Zahl der Beschäftigten bis 2030 verändern? | Anmerkung |
|--|--------------------------|--|---|
| Busfahrer*innen | 1.700 | ↗ | Hoher Mehrbedarf, allerdings bereits heute sehr schwierig, Fahrer*innen zu finden |
| Fahrdienstleiter*innen (Leitstelle) | 9 | → | |
| Technik-/Infrastruktur-/Werkstattmitarbeiter*innen | 115 | ↗ → | Mittelfristig wachsender Bereich mit langfristig gleichbleibendem Bedarf |
| Verwaltungsbeschäftigte | 153 | ↗ ↘ | Mittelfristig wachsender Bereich, der langfristig reduziert werden wird |
| Service/Vertrieb, Verkaufsstellenmitarbeiter*innen | 40 | ↗ ↘ | Mittelfristig wachsender Bereich, der langfristig reduziert werden wird |
| Sicherheitsdienst und/oder Fahrkartenprüfdienst | 40 | ↗ → | |
| Auszubildende/dual Studierende | 43 | → | |

Prognose S-Bahn Hamburg

Bei der S-Bahn Hamburg wird sich die gefahrene Kilometerleistung in Zukunft etwa verdoppeln.²⁴ Dazu tragen im Wesentlichen sowohl die Streckenverlängerung der S21 und die neue Linie S4 als auch die geplante Taktausweitung bzw. Ausweitung der Betriebszeiten (z. B. bei S11 und S2) bei.

Insgesamt wird die S-Bahn Hamburg ab 2024 über 258 S-Bahnen verfügen. Das sind 64 S-Bahnen mehr als 2021 (194). Für die S4 hat der Senat 35 Bahnen, für die S21 19 Bahnen und für zusätzliche Betriebsleistungen durch den Hamburg-Takt noch einmal zehn S-Bahnen bestellt.²⁵

Für die vorliegende Beschäftigungsprognose für den Fahrdienst der S-Bahn Hamburg verwenden wir als Grundlage die Anzahl von 64 zusätzlichen S-Bahnen ab 2024. Wir sind uns bewusst, dass mit 54 S-Bahnen ein Großteil der neu angeschafften S-Bahnen nicht auf die Angebotsausweitungen im Rahmen des Hamburg-Takts zurückzuführen ist. Planungen wie die S4 oder die Streckenverlängerung der S21 sind älter als der Hamburg-Takt. Dennoch dienen auch sie der Angebotsausweitung im Hamburger ÖPNV, finden im Zeitraum bis 2030 statt und führen zu einem Mehrbedarf an Lokführer*innen. Um die Transparenz zu erhöhen, führen wir eine Berechnung mit und ohne Einbeziehung aller 64 zusätzlichen S-Bahnen durch.

Für das Jahr 2021 beträgt die Kennzahl Lokführer*in/S-Bahn bei der Hamburger S-Bahn 2,73, ausgehend von 530 Zugfahrer*innen und 194 Bahnen. Wenn wir mit der vollen Anzahl von 64 zusätzlichen S-Bahnen kalkulieren, ergibt sich **ab 2024 ein Mehrbedarf von rund 175 Lokführer*innen**.

Wenn wir nur den „reinen“ Mehrbedarf an Lokführer*innen errechnen, **der sich allein durch den Hamburg-Takt ergibt, dann benötigt die S-Bahn Hamburg ab 2024 zusätzlich rund 27 Lokführer*innen**.

Prognose des zusätzlichen Personalbedarfs im Fahrdienst der S-Bahn Hamburg bis 2030:

- Bestand S-Bahnen: 194 (2021)
- 2,73 Lokführer*innen/S-Bahn (2021)
- Plan S-Bahn: 258 ab 2024 (davon 10 „rein“ für den Hamburg-Takt)
- $64 \times 2,73$ Beschäftigte = **175 zusätzliche Lokführer*innen**
- Nur Hamburg-Takt: $10 \times 2,73$ Beschäftigte = **27 zusätzliche Lokführer*innen**

Die Lokführer*innen sind bei der S-Bahn Hamburg mit aktuell rund 530 Personen die größte Gruppe unter den Beschäftigten. Ihre Zahl wird voraussichtlich in den nächsten Jahren um ein Drittel zunehmen. Aber auch andere Bereiche der S-Bahn Hamburg werden im Zuge der

²⁴ Interview Betriebsrat S-Bahn Hamburg.

²⁵ Mitteilung des Senats an die Hamburger Bürgerschaft vom 9. März 2021, Drucksache 22/3513. Online unter: https://buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/74791/ausuebung_der_bestelloption_aus_dem_laufenden_s_bahn_verkehrsvertrag_2018_2033_unter_beruecksichtigung_2_aenderungvereinbarung_fahrzeugbeschaffung_be.pdf.

Erweiterung der Betriebsleistungen in den nächsten Jahren Beschäftigung aufbauen müssen. Wie bereits bei Hochbahn und VHH liegen auch für die S-Bahn Hamburg keine detaillierteren Personalangaben für die Tätigkeitsbereiche außerhalb der Fahrdienste vor, die eine fundierte Prognose in diesen Bereichen erlauben würden. Die befragten Betriebsrät*innen gehen allerdings davon aus, dass es aufgrund der Streckennetzerweiterungen zunächst auch bei der Fahrdienstleitung in den Leitstellen einen Mehrbedarf an Personal geben wird. Langfristig wird es hier allerdings zu bedeutenden Veränderungen kommen. Die Stellwerktechnik wird in Zukunft digital sein. Wenn die digitale Stellwerktechnik flächendeckend in Hamburg umgesetzt wird, dann werden nach Einschätzung des Betriebsrats die einzelnen Stellwerke durch ein bis zwei Betriebszentralen ersetzt werden, mit entsprechend weniger Bedarf an Fahrdienstleiter*innen.

Für den Bereich der Werkstatt/Technik und Infrastruktur gilt: Mehr Laufleistung und mehr Fahrzeuge führen auch zu mehr Wartungsaufwand und Instandhaltungsbedarf. Das bedeutet nach Einschätzung des Betriebsrats, dass dieser Bereich personell wachsen muss. Allerdings sind die neuen S-Bahnen wartungsärmer als die alten, das heißt, dieser Faktor könnte einen leicht dämpfenden Effekt auf den grundsätzlich wachsenden Personalbedarf in den Werkstätten haben.

Für den Bereich „Service/Vertrieb und Verkaufsstellenmitarbeiter*innen“ geht der Betriebsrat von einem mittelfristig stabilen und langfristig abnehmenden Personalbedarf aus. Hier könnten ebenfalls Digitalisierungsprozesse zu einer sinkenden Beschäftigtenzahl führen.

Als einziges der drei Hamburger Nahverkehrsunternehmen rechnet die S-Bahn Hamburg mit steigenden Ausbildungszahlen. Das liegt vor allem daran, dass die DB Regio ab 2022 den Tochterunternehmen eine Vorgabe für mehr Erstausbildungen macht.

Tabelle 6: **Einschätzung der befragten Betriebsrät*innen zur Personalentwicklung bei der S-Bahn Hamburg**

| Bereich | Anzahl Beschäftigte 2021 | Wie wird sich die Zahl der Beschäftigten bis 2030 verändern? | Anmerkung |
|--|--------------------------|--|--|
| Lokführer*innen | 530 | ↗ | |
| Fahrdienstleiter*innen (Leitstelle) | 198 | ↗ ↘ | Mittelfristig wachsender Bereich, der langfristig reduziert werden wird, wenn digitale Stellwerktechnik flächendeckend kommt |
| Technik-/Infrastruktur-/Werkstattmitarbeiter*innen | 345 | ↗ | Steigende Laufleistung wird mehr Wartung und Instandhaltung erfordern. Effekt wird durch wartungsärmere neue Züge gedämpft. |
| Verwaltungsbeschäftigte | 142 | ↗ | |
| Service/Vertrieb, Verkaufsstellenmitarbeiter*innen | 74 | → ↘ | Bereich, der mittelfristig stabil ist, aber langfristig reduziert werden wird |
| Auszubildende/dual Studierende | 81 | ↗ | Ab 2022 wieder Erstausbildung nach zwei Jahren Stillstand; DB Regio-Vorgabe: 15–18 Auszubildende |

Altersbedingter Ersatzbedarf

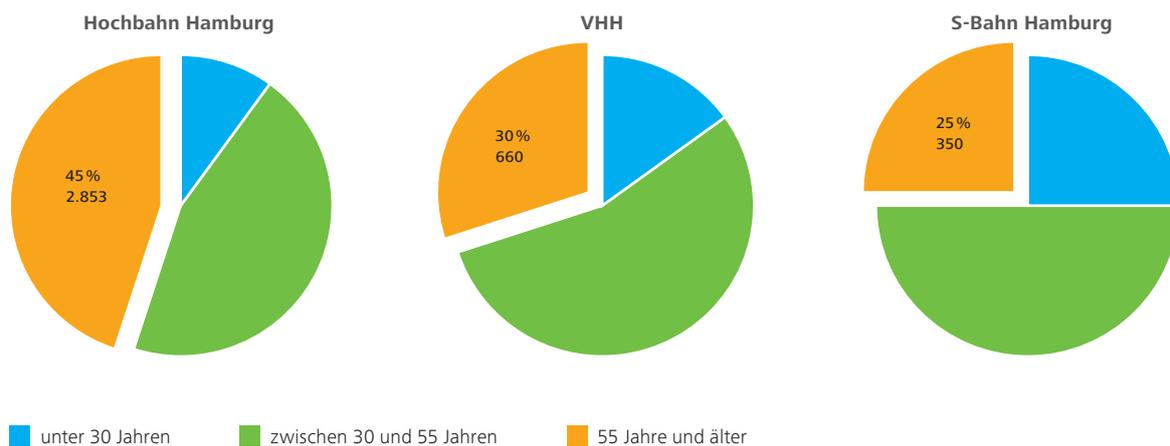
Der Anteil der Beschäftigten in den drei großen Hamburger Nahverkehrsunternehmen, die zur Altersklasse der über 55-Jährigen gehören, ist hoch. Bei der S-Bahn Hamburg sind es 24 Prozent, bei der VHH 30 Prozent und bei der Hochbahn sogar 45 Prozent. Das bedeutet, ausgehend von einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren werden in den nächsten zehn Jahren rund 3.800 Beschäftigte der Hamburger Nahverkehrsunternehmen altersbedingt ausscheiden.

Unabhängig von geplanten Angebotsausweitungen müssen demnach im Hamburger Nahverkehr bis 2030 altersbedingt im Schnitt **pro Jahr rund 420 Stellen nachbesetzt** werden, um das aktuelle Beschäftigungsniveau zu halten.

Hinzu kommt, dass die Einstellungsaktivitäten der drei Nahverkehrsunternehmen auch gezielt auf Quereinsteiger*innen ausgerichtet sind. Das führt dazu, dass besonders in den Busfahrdiensten auch ältere Personen eingestellt werden, die als Quereinsteiger*innen aus anderen Berufen in den Fahrdienst wechseln.²⁶ Genaue Zahlen liegen hier nicht vor. Allerdings ist davon auszugehen, dass ein Teil der jetzigen neu Eingestellten ebenfalls in den kommenden zehn Jahren bereits das Renteneintrittsalter erreicht haben wird.

Zusammengenommen bedeutet das, dass neben dem wachsenden Personalbedarf in den Hamburger Nahverkehrsunternehmen aufgrund der geplanten Angebotsausweitungen der altersbedingte Ersatzbedarf eine Neubesetzung von mindestens 3.800 Stellen notwendig macht. Zusätzliche Renteneintritte sind in den nächsten Jahren durch ältere Quereinsteiger*innen zu erwarten.

Abbildung 8: Altersstruktur in den Hamburger Nahverkehrsunternehmen



Quelle: eigene Darstellung.

Die Prognosen des durch den Hamburg-Takt bedingten zusätzlichen Personalbedarfs konzentrierten sich auf die Fahrdienste. Schaut man sich analog dazu den altersbedingten Ersatzbedarf nur für die Fahrdienste an, ergeben sich folgende Berechnungen für die drei Nahverkehrsunternehmen.

Altersbedingter Ersatzbedarf bei den Fahrdiensten der Nahverkehrsunternehmen

(Annahme gleicher Altersverteilung)

| | | |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Hochbahn: | VHH: | S-Bahn: |
| → 1.350 Busfahrer*innen | → 510 Busfahrer*innen | → 133 Lokführer*innen |
| → 267 Lokführer*innen | | |

Insgesamt beläuft sich der altersbedingte Ersatzbedarf bei den Fahrdiensten bis 2030 auf 2.260 Beschäftigte, um Renteneintritte der derzeitigen Beschäftigten zu kompensieren.

Personalkostenschätzung

Die folgende Tabelle zeigt im Überblick, wie hoch der Personalbedarf nach unserer Prognose bei den Fahrdiensten der Nahverkehrsunternehmen bis 2030 sowohl erweiterungs- als auch altersbedingt ausfallen wird.

In den Fahrdiensten werden zusammengenommen bis 2030 insgesamt rund 4.260 Neueinstellungen notwendig, knapp 2.000 davon bedingt durch den Hamburg-Takt, rund 2.260 zur Kompensation von Renteneintritten.

Tabelle 7: **Erweiterungsbedarf und Ersatzbedarf im Hamburger ÖPNV bis 2030**

| „Erweiterungsbedarf“ durch Hamburg-Takt | Altersbedingter „Ersatzbedarf“ (Annahme gleicher Altersverteilung) |
|---|--|
| Hochbahn: + 1.160 zusätzliche Busfahrer*innen + 30 zusätzliche Lokführer*innen | Hochbahn: + 1.350 Busfahrer*innen 55 Jahre + + 267 Lokführer*innen 55 Jahre + |
| VHH: + 633 zusätzliche Busfahrer*innen | VHH: + 510 Busfahrer*innen 55 Jahre + |
| S-Bahn: + 175 zusätzliche Lokführer*innen | S-Bahn: + 133 Lokführer*innen 55 Jahre + |
| „Erweiterungsbedarf“ = 1.998 zusätzliche Beschäftigte in den Fahrdiensten bis 2030 | „Ersatzbedarf“ = 2.260 in den Fahrdiensten bis 2030, um Renteneintritte der derzeitigen Beschäftigten zu kompensieren |

Quelle: eigene Darstellung.

Insgesamt beläuft sich der Mehrbedarf bei den Busfahrer*innen auf rund 3.650 Beschäftigte, davon ca. die Hälfte als Ersatz für Renteneintritte. Bei den Lokführer*innen machen die zusätzlich benötigten Stellen ca. ein Drittel aus, ca. zwei Drittel entfallen auf wiederzubesetzende Stellen, die durch Renteneintritte frei werden.

Um die Kosten der Angebotsausweitung zu errechnen, werden nur die Stellen berücksichtigt, die für die Angebotserweiterung notwendig werden. Die Kompensationen für die Renteneintritte werden nicht berücksichtigt, da sie keine zusätzlichen Kosten verursachen und auch ohne Angebotserweiterung anfallen würden. Damit konzentriert sich die Berechnung auf 1.998 zusätzliche Stellen.

Für die Kostenabschätzung wurde angenommen, dass Busfahrer*innen sowohl bei der Hochbahn als auch bei der VHH ab 2022 in gleicher Verteilung bis 2030 eingestellt werden. Das entspricht der Einstellung von 129 zusätzlichen Busfahrer*innen pro Jahr bei der Hochbahn und 70 pro Jahr bei der VHH. Bei den Lokführer*innen der Hochbahn gehen wir davon aus, dass die Einstellungen, die bis 2026 vorgenommen sein sollen, bis dahin gleichmäßig erfolgen (sechs pro Jahr). Bei der S-Bahn sollen 28 neue Fahrzeuge im Jahr 2023 und nochmals 36 neue Fahrzeuge 2024 zum Einsatz kommen. Entsprechend wurde der notwendige Stellenaufbau von 175 Lokführer*innen auf die beiden Jahre analog verteilt.

Für die Lohnkosten wurden auf Basis verfügbarer Tarifinformationen weitere Annahmen getroffen. Bei der Hamburger Hochbahn gelten die zwischen ver.di, dem Arbeitgeberverband Nahverkehr e. V. (AVN) und der Hamburger Hochbahn AG abgeschlossenen verbandsbezogenen Haustarifverträge. Wir gehen für das Fahrdienstpersonal der Hochbahn von jährlichen Personalkosten (Jahresarbeitgeberbrutto) von 43.000 Euro aus. Berechnungsgrundlage ist eine Anfangsvergütung von 2.708 Euro²⁷ zuzüglich einer Jahressonderzahlung von 2.166 Euro zuzüglich einer Anwesenheitsprämie von 1.056 Euro plus vorsichtig geschätzte 120 Euro für sonstige Kosten (Weiterbildung, Zuschuss zur Altersvorsorge, Überstundenzuschläge etc.). Inklusive 20 Prozent Arbeitgeberkosten für die Sozialversicherung ergibt sich daraus ein Betrag von ca. 43.000 Euro/Jahr.

Bei der VHH gilt der VHH-Haustarif. Die Vergütung für Busfahrer*innen beträgt zwischen 2.487 und 2.861 Euro. Wir rechnen mit einem Monatsgehalt von durchschnittlich 2.661 Euro, das die VHH nach eigenen Angaben für Einsteiger*innen bezahlt, und 1.600 Euro Einmalzahlung. Daraus ergeben sich inklusive 20 Prozent Arbeitgeberkosten für die Sozialversicherung 40.238 Euro Personalkosten für Einsteiger*innen. Da wir davon ausgehen, dass es sich bei den Neueinstellungen nicht nur um Einsteiger*innen handelt, rechnen wir mit Arbeitgeberbruttokosten von ca. 42.000 Euro/Person.

Bei der S-Bahn Hamburg wird ein Einstiegsgehalt von 3.027 Euro bezahlt. Dazu kommen schätzungsweise 1.000 bis 2.000 Euro Zulagen für Überstunden, Feiertage, Wochenendarbeit etc. Wir gehen von einem Durchschnittsbetrag an Zulagen von 1.300 Euro aus, daraus ergibt sich ein Jahresarbeitgeberbrutto von ca. 45.000 Euro.²⁸

²⁷ Broschüre der Hamburger Hochbahn AG: Jetzt einsteigen und Busfahrer*in werden. Online unter: <https://www.hochbahn.de/de/karriere/hochbahn-als-arbeitgeber/karrierebereiche/fahrdienst>.

²⁸ Tarifbroschüre der GDL vom 4. Januar 2019. Online unter: <https://uploads.gdl.de/Service/BroschuereTarif-1554715011.pdf>.

Ab 2022 bzw. für die Hochbahn ab 2023 gehen wir von einer jährlichen tariflichen Steigerung von 3,5 Prozent pauschal für die Fahrdienstbeschäftigten in den drei Nahverkehrsunternehmen aus.

Auf die städtischen Nahverkehrsunternehmen Hochbahn und VHH kommen nach unseren Berechnungen durch die Angebotsausweitung im Rahmen des Hamburg-Takts zusätzliche Personalkosten für den Beschäftigungsaufbau in den Fahrdiensten in Höhe von gut 480 Millionen Euro bis 2030 zu.

Tabelle 8: **Kostenschätzung für zusätzliches Personal bis 2030 in Tsd. €**

| | |
|----------------------|----------------|
| Hochbahn | 317.614 |
| VHH | 164.975 |
| S-Bahn Hamburg | 71.587 |
| Summe ÖPNV HH | 554.176 |

Quelle: eigene Darstellung.

Für die S-Bahn Hamburg belaufen sich die zusätzlichen Personalkosten nach unseren Berechnungen auf rund 70 Millionen Euro bis 2030. Die S-Bahn Hamburg ist zwar kein städtisches Unternehmen, die Stadt Hamburg finanziert und bestellt allerdings über Regionalisierungsmittel Leistungen (und Bauvorhaben) bei der S-Bahn Hamburg. Zusammengenommen werden also die durch den Hamburg-Takt entstehenden zusätzlichen Personalkosten bis 2030 in den Fahrdiensten rund 550 Millionen Euro betragen.

Da im Rahmen dieser Studie neben den Fahrdiensten keine genaue Personalabschätzung für die weiteren Beschäftigungsbereiche der Nahverkehrsunternehmen möglich war, sind in der Kostenschätzung die Bereiche Technik, Verwaltung etc. nicht enthalten, obwohl hier – wie oben ausgeführt – kurz- und mittelfristig ebenfalls von wachsenden Personalbedarfen auszugehen ist.

Auch wenn die zusätzlichen Personalkosten bis 2030 angesichts des gesamten Investitionsvolumens des Hamburg-Takts voraussichtlich moderat ausfallen, wird es Aufgabe der Politik sein, sich die Frage einer ausreichenden Finanzierung zu stellen. Vor dem Hintergrund der Verkehrswende gibt es schon seit Längerem die Forderungen, die Finanzierung des öffentlichen Nahverkehrs neu auszugestalten. Beispielsweise wurden die coronabedingten Verluste im ÖPNV in Hamburg zum großen Teil durch erhöhte Bundesmittel ausgeglichen.

5. Arbeitsbedingungen im ÖPNV in Hamburg

Die Personalbedarfsschätzung unserer Studie kommt zu dem Schluss, dass bis 2030 rund 4.260 neue Beschäftigte allein in den Fahrdiensten notwendig sein werden, um die Angebotserweiterung zu stemmen und Renteneintritte zu kompensieren. Den erforderlichen Neueinstellungen in den Fahrdiensten der drei großen Hamburger Nahverkehrsunternehmen stehen zum Teil unattraktive Arbeitsbedingungen entgegen. Sämtliche Gesprächspartner*innen dieser Studie haben darauf hingewiesen, dass es bereits heute schwierig ist, Personal für die Fahrdienste zu bekommen.

Die Sicherheit, bei einem städtischen Unternehmen angestellt zu sein, kann aus Sicht der Beschäftigten die Belastungen in den Fahrdiensten oftmals nicht mehr aufwiegen. Vor allem die Arbeitsbedingungen der Busfahrer*innen stehen im Fokus. Als unattraktiv bezeichnen die Fahrer*innen vor allem die Schichtdienste und Standzeiten, das hohe Verkehrsaufkommen und die vergleichsweise niedrigen Entgelte.²⁹ Schichtdienste, Entgelte und Lebenshaltungskosten hängen in einer Großstadt wie Hamburg eng zusammen. Laut den Gesprächspartner*innen ist es bereits heute so, dass die Nähe zwischen Wohn- und Einsatzort mit darüber entscheidet, ob Bewerber*innen für die Beschäftigung als Busfahrer*in gewonnen werden können oder nicht. Lange Wege zum Einsatzort in Kombination mit Tag- und Nachtschichtdiensten machen den Fahrdienst unattraktiv. Das Verhältnis von Entgelten und Wohn- und Lebenshaltungskosten ist also angesichts von Schichtdiensten und Einsatzorten bei den Fahrdiensten ein entscheidender Faktor für die Attraktivität.

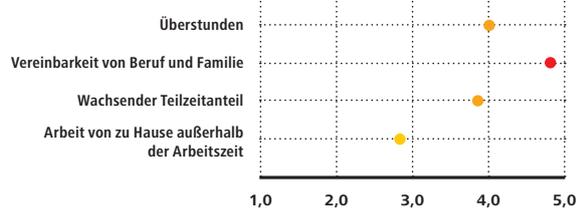
Ein weiteres großes Thema bei den Fahrdiensten sind die seit Langem anwachsenden psychischen Belastungen und hohen Krankenstände der Fahrer*innen. Unternehmensweit bewegten sich die Krankenstände beispielsweise bei der Hochbahn in den letzten Jahren bei 10 Prozent. An einzelnen Betriebshöfen gab es zeitweise Krankenstände von knapp 20 Prozent. Es gibt bei den Fahrdiensten sehr viel Stress durch zunehmenden Verkehr und erhöhtes Fahrgastaufkommen. Beispielsweise verhindern Staus und Berufsverkehr vielfach die Pausen für die Busfahrer*innen. Nicht selten muss die Personalablösung auf freier Strecke erfolgen. Frustrierte Fahrgäste erhöhen die Belastungen für die Fahrer*innen zusätzlich.

Vor allem vor der Coronapandemie gab es bei den Fahrdiensten Arbeitsverdichtungen und eine Vielzahl von Überstunden aufgrund von Personalmangel. Dementsprechend wurden die Auswirkungen der Coronapandemie (ein stark rückläufiges Verkehrs- und Fahrgastaufkommen) von vielen Fahrer*innen als „Verschnaufpause“ wahrgenommen. Dennoch sind die Belastungen nach wie vor hoch, wie unsere Umfrage unter Betriebs- und Personalräten aus dem August 2021 zeigt:

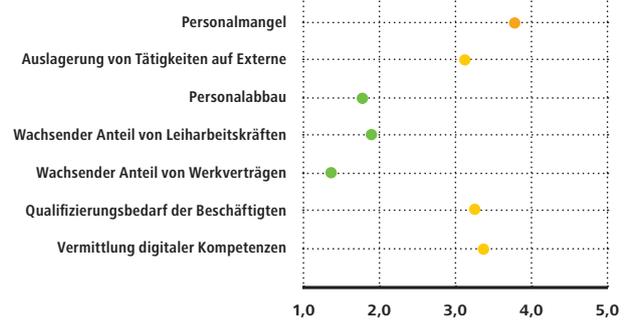
²⁹ Interviews Betriebsrat Hamburger Hochbahn und VHH.

Abbildung 9: In welchem Maße spielen diese Themen im Betrieb eine Rolle?

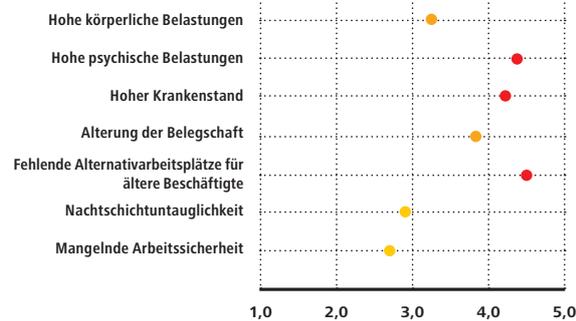
Arbeitszeiten



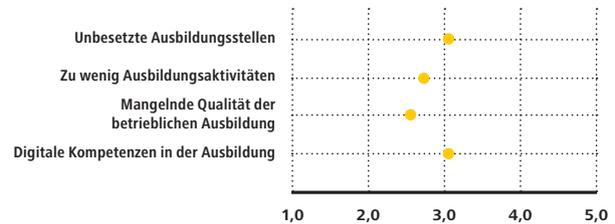
Personalsituation



Belastungen



Ausbildungssituation



1,0 = Spielt überhaupt keine Rolle; 5,0 = Spielt eine sehr große Rolle

Quelle: eigene Darstellung.

Es ist davon auszugehen, dass bei steigenden Fahrgastzahlen nach dem Ende der akuten Pandemie der Stress für die im Fahrdienst beschäftigten Mitarbeiter*innen wieder zunehmen wird, wenn keine Gegenmaßnahmen getroffen werden. Das Spektrum möglicher Maßnahmen ist groß und reicht beispielsweise von Gefährdungsbeurteilungen unter Einbindung des Erfahrungswissens der Beschäftigten über berufsspezifische Seminare zur Stressbewältigung bis hin zu erweiterten Pausen- und Wendezeitregelungen, der Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen (z. B. dauerhafte Schutzwände zwischen Busfahrer*in und Fahrgästen als Lärm- und Virenschutz) sowie der alter(n)sgerechten Planung von Arbeitszeit- und Schichtmodellen. Auch infrastrukturelle Stressfaktoren wie der Mangel an innerstädtischen Abstellflächen für Busse sind zu berücksichtigen.

In den letzten Jahren konnten einzelne Verbesserungen für die Beschäftigten erreicht werden. Busfahrer*innen wurden bei der Hochbahn eine Entgeltgruppe höhergestuft und erhielten zusätzliche freie Tage als Entlastung für Schichtarbeit. Bei der VHH ist gemäß Tarifvertrag mindestens ein Sonntag pro Monat dienstfrei, nach Möglichkeit in Verbindung mit einem verlängerten Wochenende.

Bereits jetzt ist es für die Unternehmen des ÖPNV schwierig, neues Personal zu finden und das bestehende Personal zu halten. Das hat zur Folge, dass beispielsweise die VHH volle Arbeitszeitkonten lieber ausbezahlt als durch Freizeit ausgleicht. Aus gesundheitlicher

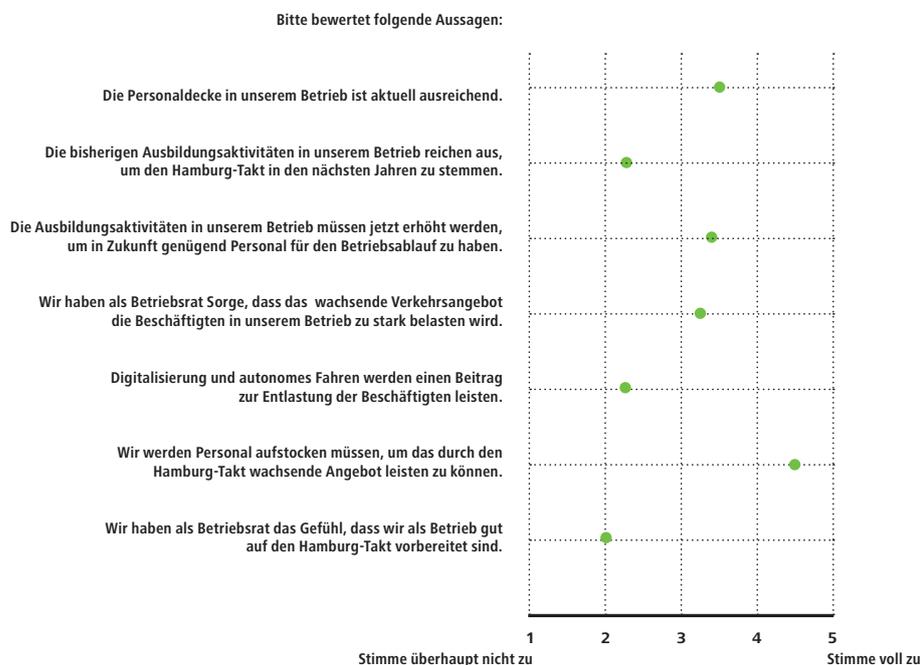
Sicht ist diese Praxis auf Dauer schädlich für die Beschäftigten und erhöht die Belastungen. Aus Sicht der Betriebsrät*innen ist das Thema Entlastung daher nach wie vor drängend. Die Gesundheitsförderung muss gerade angesichts der beschriebenen Altersstruktur der Belegschaft stärker in den Fokus rücken.

Gut vorbereitet auf den Hamburg-Takt? Ein Ausblick der befragten Betriebsrät*innen

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Betriebsrät*innen gebeten, eine abschließende Einschätzung zur Personalsituation in ihren Betrieben zu geben. Die größte Einigkeit bestand unter den Befragten darin, dass Personal aufgestockt werden müsse, um die Anforderungen des Hamburg-Takts bewältigen zu können. Daher müssten die Ausbildungsaktivitäten in ihren Betrieben jetzt erhöht werden, um in Zukunft genügend Personal für den erweiterten Betriebsablauf zu haben. Die bisherigen Ausbildungsaktivitäten werden als nicht ausreichend eingestuft.

Ein wichtiger Punkt für die zukünftige Personalplanung: Sowohl in den Gesprächen als auch in der abschließenden Bewertung der Online-Umfrage waren sich alle Beteiligten einig, dass Digitalisierung und autonomes Fahren bis 2030 keinen relevanten Beitrag zur Entlastung der Personalsituation leisten werden.

Abbildung 10: **Einschätzung der Betriebsrät*innen zur Personalsituation in ihren Betrieben**



Quelle: eigene Darstellung.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In den drei großen Hamburger Nahverkehrsunternehmen Hamburger Hochbahn, VHH und S-Bahn Hamburg arbeiten heute zusammengerechnet rund 10.000 Menschen.

Aufgrund der Angebotsoffensive im Rahmen des Hamburg-Takts gab es in den zwei vergangenen Jahren bei den Hamburger Nahverkehrsunternehmen einen spürbaren Beschäftigungsaufbau. Bei der VHH stieg im Zeitraum 2018 bis 2020 die Beschäftigtenzahl um 29 Prozent, bei der Hochbahn um knapp 9 Prozent (ohne die Integration von Jasper und SBG). In absoluten Zahlen bedeutet das, dass in den beiden Nahverkehrsunternehmen seit Beginn der Angebotsoffensive rund 1.000 Beschäftigte mehr arbeiten.

Der Ausbruch der Coronapandemie traf zeitlich mit dem Start der dritten Angebotsoffensive zusammen. Aufgrund der stark zurückgegangenen Fahrgastzahlen wurden die für 2021 geplanten Angebotserweiterungen und werden voraussichtlich auch die für 2022 geplanten ausgesetzt. Auf Takttausweitungen wurde und wird zunächst verzichtet, bereits geplante Investitionen (z. B. in Fahrzeuge) werden jedoch trotzdem getätigt. Je nach Entwicklung der Fahrgastzahlen wird entschieden, wann die weiteren Stufen der Angebotsoffensive umgesetzt werden.

Im Rahmen der Studie wurden Interviews mit Expert*innen geführt und online Betriebsrät*innen der Hamburger Nahverkehrsunternehmen befragt. Alle Beteiligten bewerteten positiv, dass trotz der Coronapandemie die Nahverkehrsunternehmen an der Angebotsoffensive festgehalten und weiterhin Einstellungen vorgenommen haben. Diese Kontinuität wird sich nach Einschätzung der Befragten langfristig auszahlen.

Zusammenfassung zum Personalbedarf

Ziel des vorliegenden Kurzgutachtens war es, Aussagen zum aktuellen und zukünftigen Personalbedarf, der durch die Angebotsoffensive des Hamburg-Takts entsteht, den Arbeitsbedingungen und den personalbezogenen Zusatzkosten bis 2030 für die Hamburger Nahverkehrsunternehmen zu treffen.

Die Berechnung wurde für die drei Nahverkehrsunternehmen anhand der verfügbaren Informationen zum Kapazitätsausbau der jeweiligen Infrastruktur, anhand der aktuellen Werte Beschäftigte je Einheit Betriebsleistung und der qualitativen Einschätzungen aus den Interviews und der Online-Befragung modelliert.

Folgende Ergebnisse lassen sich daraus ableiten:

- In den Fahrdiensten werden bis 2030 insgesamt rund 4.260 Neueinstellungen notwendig, knapp 2.000 davon aufgrund des Hamburg-Takts, rund 2.260 zur Kompensation von Renteneintritten.
- Der Bereich Bus ist zentral für die Umsetzung des Hamburg-Takts. Busfahrer*innen sind mit 4.700 Beschäftigten (2021) die größte Gruppe im Hamburger Nahverkehr. Hier liegt auch der größte Bedarf an Neueinstellungen.

- Infolge des Hamburg-Takts werden bis 2030 rund 1.800 zusätzliche Busfahrer*innen in Hamburg benötigt. Aufgrund der bevorstehenden Renteneintritte werden noch einmal so viele Busfahrer*innen eingestellt werden müssen, um das Beschäftigungsniveau zu halten.
- Für die Fahrdienste im Bereich Bus bedeutet das, gleichmäßig verteilt auf die Jahre bis 2030, rund 200 Neueinstellungen durch den Hamburg-Takt und noch einmal so viele Einstellungen pro Jahr, um Renteneintritte zu kompensieren. Das heißt, die Einstellungsaktivitäten der Hamburger Nahverkehrsunternehmen müssen bis 2030 hoch bleiben. Zwischen 2018 und 2020 sind 766 neue Stellen für Busfahrer*innen in Hamburg entstanden, dieses Niveau muss durch eine Einstellungsinitiative beibehalten werden.
- Bei den Lokführer*innen ist mit einem zusätzlichen Bedarf bis 2030 von ca. 200 Personen zu rechnen, davon 30 bei der Hochbahn.
- Das autonome Fahren wird in den kommenden zehn Jahren nach übereinstimmender Einschätzung aller Befragten keine relevante Rolle spielen.
- Auch in den weiteren Beschäftigungsbereichen der Hamburger Nahverkehrsunternehmen wird es in den nächsten Jahren Personalzuwächse geben. Wie hoch diese ausfallen werden, lässt sich im Rahmen dieses Gutachtens nicht prognostizieren. Zunehmende Verkehrsleistungen werden vor allem kurz- und mittelfristig in den Bereichen Technik, Infrastruktur und Werkstätten und im Verwaltungsbereich den Personalbedarf erhöhen.
- Für die Hochbahn und die VHH ist mit zusätzlichen Kosten in Höhe von insgesamt rund 480 Millionen Euro bis 2030 für zusätzliches Fahrdienstpersonal zu rechnen. Für die S-Bahn Hamburg werden voraussichtlich zusätzliche Kosten in Höhe von ca. 70 Millionen Euro entstehen.
- Von den insgesamt 10.000 Beschäftigten der Hamburger Nahverkehrsunternehmen werden voraussichtlich 3.800 (40 Prozent) in den nächsten zehn Jahren altersbedingt ausscheiden.

Schlussfolgerungen

- Der Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre in den Hamburger Nahverkehrsunternehmen hat gezeigt, dass der Hamburg-Takt mit seiner Angebotsoffensive nicht nur ein Bekenntnis zu Klimaschutz und einem gut ausgebauten ÖPNV ist, sondern auch positive Beschäftigungseffekte mit sich bringt.
- Trotz dieser positiven Beschäftigungseffekte entsteht der Eindruck, dass die notwendige Personalgewinnung nicht planvoll vollzogen wird. Offizielle Prognosen oder Strategien zur Personalgewinnung in den Bereichen mit hohen Bedarfen gibt es nicht.
- Die Verkehrswende in Hamburg wird vor allem als Frage von Netzausbau und Taktung verhandelt. Themen der Personalgewinnung, Finanzierung steigender Personalkosten und Gewährleistung Guter Arbeit in den Hamburger Nahverkehrsunternehmen sind bisher kein Bestandteil der Diskussion über den Hamburg-Takt. Das muss sich angesichts der hohen Bedeutung der Beschäftigten für das Gelingen des Hamburg-Takts ändern.
- Die coronabedingte „Verschnaufpause“ mit niedrigerem Verkehrs- und Fahrgastaufkommen bei gleichzeitig steigenden Beschäftigtenzahlen hat die Beschäftigten spürbar entlastet. Diese „Verschnaufpause“ bis zur Umsetzung der nächsten Stufen des Hamburg-Takts sollte genutzt werden, um die Strategie des Hamburg-Takts um Themen wie Entlastung und Gute Arbeit in den Fahrdiensten der Hamburger Nahverkehrsunternehmen zu erweitern.

- Um den durch Kapazitätsausweitungen (Hamburg-Takt) und Renteneintritte in den nächsten Jahren entstehenden Personalbedarf bei den Fahrdiensten zu decken, müssen die Einstellungsaktivitäten der Hamburger Nahverkehrsunternehmen bis 2030 andauern bzw. verstärkt werden. Das bedeutet, die Angebotsoffensive des Hamburg-Takts muss auch eine Einstellungsoffensive sein.
- Die vorliegende Studie hat modellhaft ausgerechnet, wie hoch der zusätzliche Personalbedarf im Bereich der Fahrdienste sein wird. Bis 2030 werden dort rund 2.000 Beschäftigte zusätzlich benötigt. Diesen erforderlichen Neueinstellungen stehen teilweise unattraktive Arbeitsbedingungen in den Fahrdiensten entgegen, zumal die Personalgewinnung bereits heute schwierig ist.
- Das autonome Fahren wird bis 2030 keine relevante Rolle spielen und damit mittelfristig auch nicht zur Entlastung der Personalsituation beitragen. Strategien zur Personalgewinnung sollten daher nicht mit dem autonomen Fahren als Faktor für die nächsten zehn Jahre kalkulieren.
- Für das weitere Gelingen des Hamburg-Takts ist ausschlaggebend, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten und die Ausbildungsaktivitäten auszuweiten. Im Zentrum sollten dabei die Busfahrer*innen als größte Beschäftigtengruppe stehen („Offensive Busfahrer*innen“).
- Die Nahverkehrsunternehmen sollten ihre Ausbildungsaktivitäten jetzt erhöhen, um den zukünftigen Personalbedarf decken zu können. Das bedeutet auch, dass die klassische Erstausbildung neben der Funktionsausbildung wieder mehr Gewicht bekommen muss, um eine wirklich nachhaltige und langfristige Personalgewinnung zu gewährleisten.
- Stellschrauben für eine attraktivere Ausgestaltung der Arbeitsplätze sind in einer der teuersten Städte Deutschlands das Gehalt, eine familienbewusste Gestaltung von Arbeitszeiten, ein Ausgleich für Schichtdienste und Instrumente zur Entlastung.
- Angesichts der hohen psychischen und körperlichen Belastungen, des hohen Anteils an älteren Beschäftigten und des Ansatzes, gezielt ältere Beschäftigte für die Fahrdienste zu gewinnen, muss die Frage ins Zentrum rücken, wie und mit welchen Instrumenten die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig erhalten bleibt.
- Die prognostizierten zusätzlichen Personalkosten im Bereich Fahrdienste von rund 550 Millionen Euro bis 2030, die infolge des Hamburg-Takts voraussichtlich entstehen werden, sind angesichts des gesamten Finanzvolumens der Hamburger Verkehrswende als moderat einzustufen. Zum Vergleich: Allein die Hamburger Hochbahn rechnet mit einem Investitionsvolumen von 444 Millionen Euro für das kommende Jahr 2022, hauptsächlich für den Streckenausbau und die Neubeschaffung von E-Bussen und U-Bahnen.
- Dennoch stellt sich mit der Verkehrswende und großen Vorhaben wie dem Hamburg-Takt auch grundsätzlich die Frage nach neuen Finanzierungsmodellen des ÖPNV. Der corona-bedingte Rettungsschirm des Bundes für den ÖPNV hat in Hamburg dazu beigetragen, die Verluste der Nahverkehrsunternehmen auszugleichen. Angesichts der über die Corona-Krise hinaus bleibenden Aufgabe, den ÖPNV-Ausbau im Interesse des Klimaschutzes und als Antwort auf großstädtische Mobilitätsbedarfe voranzubringen, muss eine zusätzliche langfristige Finanzierung von Bund und Land sichergestellt werden. Eine Verstetigung der während der Pandemie erhöhten Regionalisierungsmittel würde die Finanzierung der Hamburger Angebotsoffensive auf eine solidere Basis stellen.
- Im Rahmen eines betrieblichen Mobilitätsmanagements könnte die Stadt Hamburg als weiteres zusätzliches Finanzierungsinstrument über eine gesonderte Abgabe von Hamburger Unternehmen für die Ausstattung des ÖPNV nachdenken.

Die Autorinnen

Dr. Judith Beile

Geschäftsführerin von wmp consult in Hamburg. Sie berät seit 25 Jahren Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften in wirtschaftlichen und organisatorischen Fragen. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Arbeitsorganisation und Nachhaltigkeit.

Katrin Schmid

M. A. Sozialökonomie und Mitarbeiterin bei wmp consult in Hamburg. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Industriepolitik und Branchenanalysen sowie Vorstandsvergütung.



wmp consult

Impressum

ISBN: 978-3-98628-039-0

Herausgegeben von:

Friedrich-Ebert-Stiftung

Julius-Leber-Forum

Dr. Dietmar Molthagen

Schauenburgstraße 49 • 20095 Hamburg

Bestellung/Kontakt: hamburg@fes.de

ver.di Landesbezirk Hamburg

Fachbereich Verkehr

Natale Fontana

Besenbinderhof 60 • 20097 Hamburg

Kontakt: fachbereich11.hamburg@verdi.de

Verfasserinnen: Dr. Judith Beile, Katrin Schmid

wmp consult – Wilke Maack GmbH

Lektorat: Dr. Christian Jerger

Gestaltung: Typografie/im/Kontext

Druck: Bonner Universitätsdruckerei

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

© Friedrich-Ebert-Stiftung 2021