

Der Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr ist Realität

Von Fachkräftemangel wird gesprochen, wenn der Arbeitsbedarf grösser ist als die verfügbaren Fachleute. Auch im öffentlichen Verkehr (öV) zeigt sich bei vielen Berufsgruppen eine herausfordernde Situation bei Personalbeständen, beim Wissenserhalt und bei der Rekrutierung: Eine riesige Anzahl von erfahrenen Mitarbeitenden wird in den nächsten Jahren pensioniert und muss ersetzt werden. Das Risiko besteht, dass das öV-Wissen weiter erodiert. Parallel dazu verändern sich die Berufe aufgrund zunehmender Digitalisierung. Der Vorteil des öV ist, dass ihm eine zentrale Rolle im Kampf gegen die Klimaerwärmung zukommt, was sehr gute Beschäftigungsperspektiven eröffnet, sprich der öV braucht mehr Fachleute.

transfair hat die Gründe für den Fachkräftemangel mit Verantwortlichen aus dem öV und login-Bildung an seiner Podiumsdiskussion vertieft. Im Fokus stehen eine vorausschauende Personalplanung, offensive Rekrutierung und umfassende Massnahmen zur Personalerhaltung. Um den Fachkräftemangel abzuschwächen oder zu verhindern, sieht transfair die folgenden Weichenstellungen und Forderungen:

- **In der Politik:**
 - Die Besteller gewähren die finanziellen Mittel zur Personalentwicklung und Förderung von attraktiven und modernen Arbeitsbedingungen als tragende Stütze
 - Die Berufsbildung wie auch die höhere Bildung muss gestärkt werden, in dem bestehende und neue öV-Bildungsangebote in der Bildungslandschaft aktiv bekannt gemacht werden
- **In der öV-Branche:**
 - Unterstützt die Rekrutierung mit Fachkräfteoffensiven, angefangen bei der Berufsbildung über Zweitausbildungen bis zu Lehrgängen im Bereich Technik (Bahnsystem, Bahnproduktion, Rollmaterial, Infrastruktur)
- **Unternehmen und Sozialpartner:**
 - Attraktivität der öV-Berufe erhöhen mit besserer Vereinbarkeit für neue Segmente (Quereinsteigende, Frauen, Studierende) und hochstehenden GAV-Bedingungen
 - Einsetzen von Erfahrungs- und Wissenscoaches (Schlüsselpersonen), um das benötigte öV-Wissen jederzeit in jedem Bereich zu erhalten
 - öV braucht mehr Festanstellungen mit Laufbahnperspektiven (Bindung). Das Potential weiterentwickeln und mit Aus- und Weiterbildung die Arbeitsmarktfähigkeit stärken
 - Mit wertschätzender Führung Fluktuationen mindern