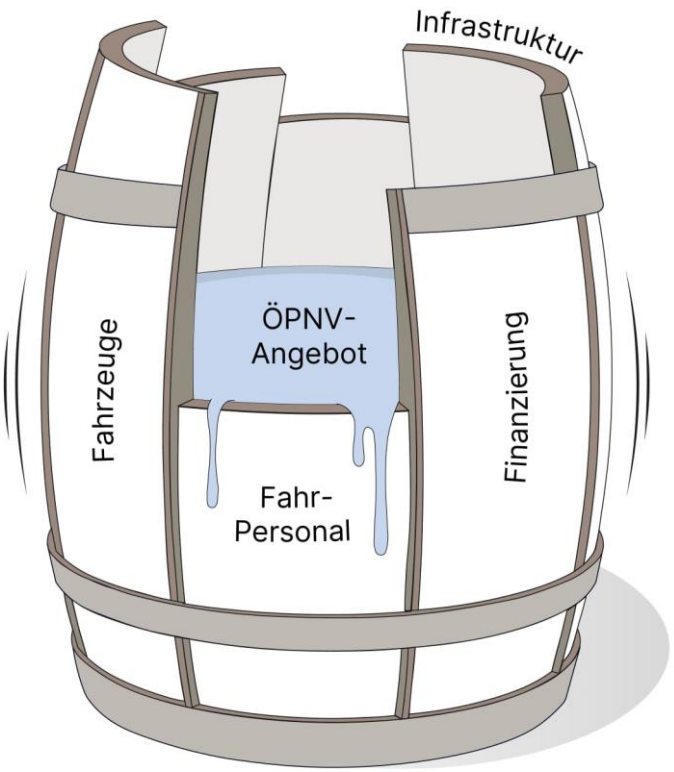
Gutachten

Verkehrswende braucht gute Arbeit - Wege aus der Personalkrise im ÖPNV



Dezember 2025

Auftraggeber
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Andreas Schackert
Thomas Gehringer

Klima-Allianz Deutschland
Jonas Becker
Stefanie Langkamp

Auftragnehmer
KCW GmbH

nbsw nahverkehrsberatung

Autoren

Harald Blome (nbsw), Samir El-Zahab (nbsw)

Urheberrechtshinweis

Dieses Gutachten unterliegt den Bestimmungen des deutschen Urheberrechts. Soweit nicht anders schriftlich vereinbart, ist eine Veröffentlichung oder Weitergabe, auch in Auszügen, nicht zulässig.

Die Studie ist mit Mitteln der European Climate Foundation und Stiftung Mercator finanziert.

1912-P

Inhaltsverzeichnis

1 Anlass und Ausgangslage 8

1.1 ÖPNV-Personal entscheidend für Klimaschutzziele 8

1.2 Herausforderung „Deutschland-Angebot" 9

1.3 Herausforderung Renteneintritt und Fluktuation 9

1.4 Das Fahrpersonal – die kritische Ressource 12

1.5 Anforderungen ans ÖPNV-Angebot und Arbeitszeiten im Fahrdienst 12

2 Verbesserung des Berufsbilds „Fahrdienst" 14

2.1 Große Deutschland-Umfrage Fahrpersonal 2025 14

2.2 Arbeitszeitbelastungen im Vergleich mit anderen Branchen 17

2.3 Hauptbelastungsfaktoren im Fahrbetrieb – methodisches Vorgehen 19

3 Regelungen zu Arbeitszeiten und Vergütung im Fahrdienst 21

3.1 Unbezahlte und lange Schichtzeiten 21

3.1.1 Begrenzung des Pausenabzugs in Tarifverträgen 22

3.1.2 Begrenzung der Schichtlänge auf max. 8,5 Stunden 26

3.2 Dienstbeginn und Dienstende am selben Ort 30

3.3 Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten elf statt zehn Stunden 31

4 Geteilte Dienste und Wochenenddienste 33

4.1 Geteilte Dienste 33

4.2 Wochenenddienste 35

4.3 Vier-Tage-Woche 39

5 Zusammenfassung der Ergebnisse 42

5.1 Einzelbewertungen 42

5.2 Kumulierte Betrachtung 43

5.2.1 Regelungen zu Arbeitszeiten und Vergütung im Fahrdienst (Kapitel 3) 43

5.2.2 Geteilte Dienste und Wochenenddienste (Kapitel 4) 44

6 Bezug zu Gutachten zum ÖPNV-Ausbau 48

6.1 Aktuelle Gutachten des VDV und des UBA 48

6.2 Fazit 50

7 Angaben zur Modellrechnung 51

7.1 Eingangsdaten 51

7.1.1 Ausgewertete Tarifverträge 51

7.1.2 Zahl der Beschäftigten 52

7.1.3 Generelle Ansätze zur Ermittlung der Lohnkosten 52

7.1.4 Ermittelte Ansätze für die Arbeitgeber-Kosten je Stunde und je VZÄ 52

7.2 Modellierung der Maßnahmen 53

8 Verzeichnisse 54

8.1 Literaturverzeichnis 54

8.2 Abkürzungsverzeichnis 55

Executive Summary

Die Klima-Allianz Deutschland und ver.di haben erstmalig mit dem vorliegenden Gutachten die Arbeitsbedingungen im Fahrdienst systematisch auf Basis von Tarifverträgen für rund 128 000 im ÖPNV-Fahrdienst (im Fokus: Bus und Tram/U-Bahn) Beschäftigte untersuchen und Ansätze zu dessen Verbesserung untersuchen lassen. Die Überlegung: Bessere Arbeitsbedingungen kosten zwar zusätzliches Geld, sind aber nötig, um den Fachkräftemangel im ÖPNV zu bekämpfen und Bussen und Bahnen wieder zuverlässiger werden zu lassen. Investitionen in gute Arbeitsbedingungen stärken nicht nur die Personaldecke (bspw. durch geringere Krankenquoten), sondern sorgen auch für **verlässliche Fahrpläne und ein hohes Maß an Servicequalität**. Sie sind entscheidend für die Verkehrswende und die Erreichung der Klimaziele. Wer den öffentlichen Verkehr zuverlässig, sicher und attraktiv für die Bevölkerung gestalten will, muss auch bereit sein, für faire Arbeitsbedingungen zusätzliche Finanzmittel einzuplanen.

Mehrbelastung im Vergleich zu anderen Branchen

Das Gutachten stellt fest, dass Beschäftigten im Fahrdienst besonderen Belastungen ausgesetzt sind, die in diesem Maße in kaum einem anderen Berufsfeld vorkommen: Dazu gehören insbesondere überlange Schichten mit hohem Anteil unbezahlter Zeiten, unvergütete Wegezeiten zwischen Einsatzorten, verkürzte Ruhezeiten, täglich wechselnde Anfangszeiten, Dienste an Wochenenden sowie geteilte Dienste. Die in den Dienstschichten enthaltenen unbezahlte Zeiten belaufen sich nach Einschätzung des Gutachtens im Branchendurchschnitt auf fast 100 Stunden jährlich, wobei die arbeitsrechtlich gebotenen Pausenzeiten bereits abgezogen wurden. Das entspricht rund 2,5 Arbeitswochen pro Jahr. Hinzu kommt, dass oft an mehr als jedem zweiten Wochenende Schichtdienst geleistet werden muss. Dies trägt maßgeblich zu Unzufriedenheit und hoher Fluktuation bei und macht den Fahrdienstberuf langfristig unattraktiv.

Gute Arbeitsbedingungen sind zentral für den ÖPNV

Der ÖPNV lebt vom Menschen am Steuer. Mag das autonome Fahren am Horizont aufscheinen – auf dem Weg dahin drohen ohne ausreichend qualifiziertes, fair bezahltes und motiviertes Fahrpersonal Fahrtausfälle, Verspätungen und sinkende Fahrgastzahlen. Die Verkehrswende wird so ausgebremst und die Erreichung der Klimaziele im Verkehrssektor gerät in Gefahr. Personalmangel untergräbt die Zuverlässigkeit im Fahrbetrieb – überlastetes Personal ist anfälliger für Krankheit und Fluktuation. Gleichzeitig verschärft die demografische Entwicklung noch den Engpass: Circa 9 000 Fahrerinnen und Fahrer gehen Jahr

für Jahr in Rente oder verlassen aus anderen Gründen den Job. Bis 2035 werden somit rund 70% der Beschäftigten den Fahrdienst aufgrund von Fluktuation oder Renteneitritt verlassen. Moderne Fahrzeuge, Digitalisierung und neue Infrastruktur bleiben wirkungslos, wenn der Engpass „Fahrpersonal" nicht gelöst wird. Das Gutachten berechnet den aus den Verbesserungen der Arbeitsbedingungen resultierenden Personalbedarf nicht nur für den Status quo, sondern auch für die zukunftsweisenden Angebotsmodellierungen vom Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (2025) und von KCW im Auftrag des Umweltbundesamtes (2025).

Lösungsvorschläge an die Politik

Unstrittig bleibt: Die Arbeit im Fahrdienst wird nie ein klassischer „Nine-to-Five-Job" sein. Erfahrungen aktueller Tarifabschlüsse, z. B. bei der BVG, zeigen jedoch: Faire Arbeitsbedingungen führen direkt zu mehr Personal, höherer Motivation und langfristiger Mitarbeiterbindung. Seit dem letzten Tarifabschluss sind bei der BVG die Bewerbungszahlen um **27 Prozent gestiegen**, Mitte 2025 hat die BVG bereits **800 neue Beschäftigte eingestellt**, das Ziel für das Jahr liegt bei **1 500** (Tagesspiegel, 16.07.2025, S. 31).

Das Gutachten untersucht für fünf zentrale Belastungen der Arbeitsbedingungen im Fahrdienst Gegenmaßnahmen zur Minderung des Fachkräftemangels und zur Stärkung der Gewährleistung des ÖPNV. Folgende Maßnahmen wurden untersucht:

- Begrenzung unbezahlter Schichtanteile und langer Schichtzeiten
- Dienstbeginn und -ende am selben Ort
- Erhöhung der Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten auf elf Stunden
- Abschaffung/Begrenzung geteilter Dienste, die den Tag „zerreißen"
- dienstfrei mindestens an der Hälfte aller Wochenenden

Anhand der tarifvertraglichen Eckdaten und der Modellierung der Maßnahmen wurde der sich hierfür zusätzlich ergebende Personal- und Finanzbedarf ermittelt. Insgesamt würde die Umsetzung aller Maßnahmen zu einem zusätzlichen Finanzbedarf in Höhe von gut 1,76 Mrd. Euro pro Jahr führen (Preisstand 2025). Der Betrag entspricht gut sieben Prozent der für den Bereich „Bus und Tram" im VDV-Leistungskostengutachten (VDV 2025) festgestellten jährlichen Aufwendungen.

Beim zur Erreichung der Klimaschutzziele notwendigen ÖPNV-Ausbau müssen bessere Arbeitsbedingungen für das Fahrpersonal entsprechend auch finanziell konsequent in allen Zukunftskonzepten für den ÖPNV von Anfang durch einen

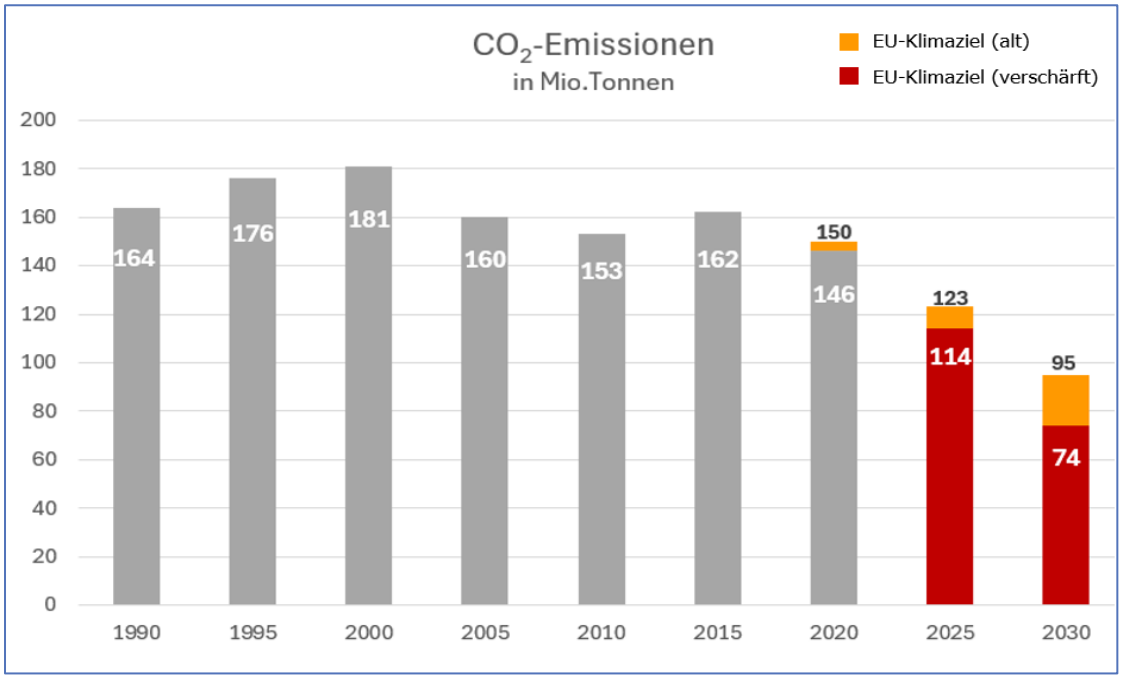
angemessenen Aufschlag berücksichtigt werden. Denn ein für Arbeitsuchende und Beschäftigte unattraktiver Fahrdienst, der zu Personalmangel und damit immer wieder zu Fahrtausfällen und Qualitätsmängeln führt, wird dem Anspruch an ein zuverlässiges und attraktives Verkehrsangebot als Alternative zum MIV), das zur Erreichung der Klimaziele notwendig ist, nicht gerecht. Das Gutachten stellt den Verantwortlichen dazu eine nützliche Handreichung und Zahlenmaterial zur Seite.

1 Anlass und Ausgangslage

1.1 ÖPNV-Personal entscheidend für Klimaschutzziele

Für das Bestreben, die EU-Klimaschutzziele im Verkehrssektor zu erreichen (siehe Abbildung 1), kommt der Verlagerung vom MIV auf den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) eine tragende Rolle zu. Wenn zehn Prozent des Individualverkehrs auf den öffentlichen Verkehr verlagert werden, können nach einer Studie des Forums Ökologisch-soziale Marktwirtschaft (FÖS) 19 Milliarden Euro externe Kosten vermieden und 5,8 Millionen Tonnen CO_2 eingespart werden (FÖS 2024: 5). Die aktuelle Lücke im Verkehrssektor liegt bei circa 8 Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr.

Abbildung 1: Nationale Klimaschutzziele im gesamten Verkehrssektor bis 2030



Quelle: VDV (2021: 2)

Die neue Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag eine gezielte Modernisierung des ÖPNV als Ziel formuliert. Der Koalitionsvertrag spricht von einem „Modernisierungspakt" für einen zu stärkenden ÖPNV und sieht für die Finanzierung eine neue gesetzliche Grundlage vor – der Status quo soll gesichert, steigende Kosten sollen aufgefangen, Spielräume für neue Verkehre sollen geschaffen und die Dynamisierung angepasst werden (CDU, CSU und SPD 2025: 27). Auch auf der Ebene verschiedener Länder und Kommunen wurden in diesem Sinne Ziele der Verlagerung von Verkehrsanteilen auf Busse und Bahnen formuliert.

1.2 Herausforderung „Deutschland-Angebot“

Im Rahmen des Klimaschutzprogramms der Bundesregierung muss jedes Ministerium Maßnahmen entwickeln, die signifikant gesetzlich festgelegte CO_2-Emissionen einsparen (vgl. § 9 Bundes-Klimaschutzgesetz). Im Verkehrssektor wird dabei dem Aufbau eines ÖPNV-Standards, der für Menschen sowohl in der Stadt wie auf dem Land hinreichend attraktiv ist und damit entsprechende Nachfrage auf sich zieht, eine wichtige Rolle zukommen. Im Folgenden wird hierfür der Begriff „**Deutschland-Angebot**“[1] verwendet. Bundesweit muss dazu in allen Kommunen in Deutschland eine im Sinne einer auf Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse ausgerichteten Daseinsvorsorge eine hochwertige ÖPNV-Erschließung erfolgen.

Exemplarisch wurden aktuell in einem im Auftrag des Umweltbundesamtes erstellten Gutachten Angebotsausweitungen im ÖPNV in folgendem Umfang als für die Erreichung der Klimaschutzziele bis 2045 erforderlich ermittelt (UBA 2025: 47):

„Im Bestandsnetz von U-Bahnen, Straßen- und Stadtbahnen sowie SPNV werden Angebotsausweitungen – jeweils gemessen in Haltestellenabfahrten – zwischen ca. 18 % (U-Bahn), ca. 28 % (Straßen- und Stadtbahn) sowie ca. 50 % (SPNV) angenommen. Das Busangebot soll bis 2045 annähernd verdoppelt werden.“

Damit wird auch deutlich mehr Personal im Fahrdienst benötigt werden als heute. Der notwendige Personalaufbau kann nur gelingen, wenn potenziellen Beschäftigten gute bis sehr gute Arbeitsbedingungen geboten werden können.

1.3 Herausforderung Renteneintritt und Fluktuation

Der vorgesehene Ausbau des ÖPNV geschieht unter den erschwerten Bedingungen einer sich jährlich verschärfenden demografischen Herausforderung im Fahrpersonalbereich und einem bereits eingetretenen Personalmangel. Die hohe Zahl der Jahr für Jahr in den Ruhestand wechselnden Fahrpersonale hat zusammen mit einer hohen Fluktuation aus dem ÖPNV-Fahrdienst in andere Einsatzfelder oder Branchen dazu geführt, dass bereits heute nach Einschätzung des VDV circa 20 000 Busfahrerinnen und Busfahrer und 3 000 Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer fehlen (VDV o. D.). Im Rahmen der VDV-Branchenumfrage zur Personal-Situation 2024[2] haben knapp 43 Prozent der

[1] Der Begriff wird dabei abstrakt verwendet, um einen in der Branche in verschiedenen Publikationen dazu als zielführend erachteten Angebotsstandard (vgl. z. B. VDV 2025; KCW/ISB RWTH Aachen University 2024; KCW 2024) zu beschreiben.

[2] https://www.vdv.de/vdv-personalumfrage-im-oev.aspx

befragten Verkehrsbetriebe angegeben, dass sie im Jahr 2023 ihren Betrieb aus personellen Gründen zumindest zeitweilig einschränken mussten.

Zwischen 122,5 und 132 Tsd. Menschen arbeiten derzeit gemäß der im Auftrag der Klima-Allianz Deutschland e.V. und von ver.di erstellten ÖPNV-Fahrpersonal-Kurzstudie (KCW 2024: 30; Stand 2022). Die aus dieser Studie übernommene Abbildung zur Altersverteilung im Fahrdienst (vgl. nachfolgende Abbildung 2) weist einen Anteil von durchschnittlich 3,8 Prozent der Belegschaft je Jahrgang in den Jahrgangsstufen zwischen 54 und 59 Jahren auf, die dem Renteneintrittsalter entgegengehen. Das entspricht rund 5 000 Mitarbeitenden im Fahrdienst pro Jahrgang. Demgegenüber sind die Altersstufen bis 29 Jahre nur zu 0,3 Prozent bis 0,9 Prozent, also mit nur 350 bis 1 200 Personen je Jahrgang im Fahrdienst vertreten. Damit können die Abgänge in den Ruhestand in den oberen Jahrgängen nur zu einem kleinen Teil durch strukturell vorhandene Nachwuchskräfte ausgeglichen werden.

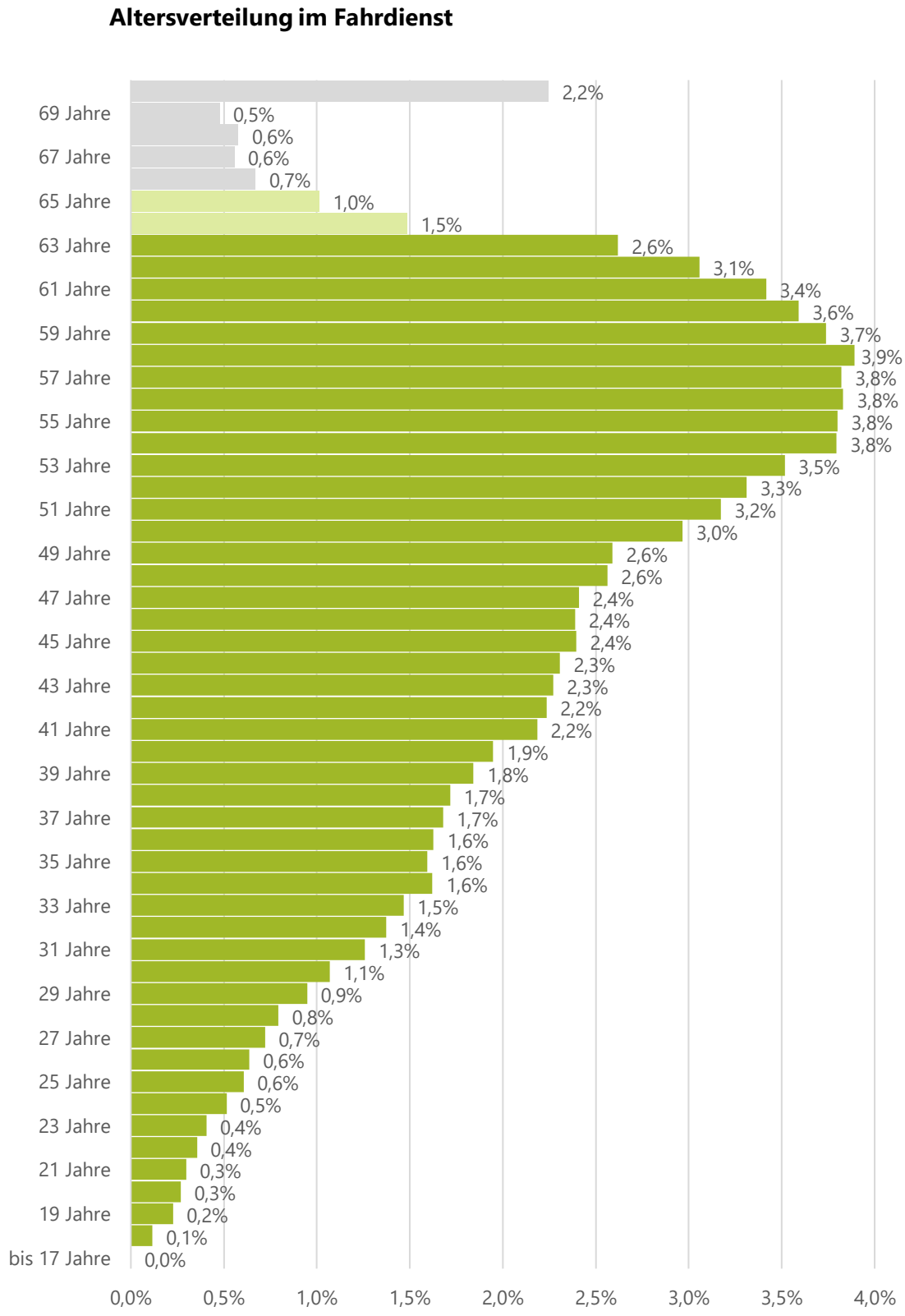
Allein um den aus der demografischen Entwicklung resultierenden Fachkräftemangel im Fahrdienst auszugleichen, müssten demnach rund 4 000 Mitarbeitende pro Jahr neu eingestellt werden.[3] Darüber hinaus geht jedoch die ÖPNV-Fahrpersonal-Kurzstudie davon aus, dass eine Fluktuationsrate jenseits des altersbedingten Eintritts in den Ruhestand von weiteren vier Prozent der Fahrpersonale pro Jahr besteht. Damit verlassen jährlich um die 5 000 zusätzliche Arbeitnehmende den Fahrdienst im ÖPNV[4] und wechseln in andere Berufszweige oder Branchen[5].

[3] Die geschätzte Zahl an neu einzustellenden Mitarbeitenden orientiert sich an einem Wert von ca. 130 Tsd. Fahrdienst-Mitarbeitenden.

[4] Zur Berechnung des Wertes siehe voranstehende Fußnote.

[5] Gründe für das Ausscheiden können auch Wegzug ins Ausland, Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit, Arbeitslosigkeit oder Tod sein.

Abbildung 2: Altersverteilung Fahrdienst Bus und Straßenbahn (Stand 30.06.2022)



Quelle: KCW (2024: 11)

1.4 Das Fahrpersonal – die kritische Ressource

Insgesamt ergibt sich aus demografischer Entwicklung und Fluktuation gemäß der ÖPNV-Fahrpersonal-Kurzstudie (KCW 2024) ein Nachbesetzungsbedarf im Fahrdienst von rund 9 000 Stellen pro Jahr, allein um den derzeitigen Personalbestand und damit das derzeitige ÖPNV-Angebot aufrechtzuerhalten. Bis 2030 müssen demnach gut 60 bis 65 Tsd. Arbeitskräfte neu für den Fahrdienst im ÖPNV gewonnen werden, um die bis dahin aus Gründen der Altersstruktur und allgemeiner Fluktuation aufgetretenen Abgänge auszugleichen. Das rund 50% aller Beschäftigten im Fahrdienst und bis 2035 erhöht sich die Zahl auf rund 70%.

Einen zusätzlichen Bedarf von 84 bis 90 Tsd. Arbeitskräften im Fahrdienst prognostizierte KCW, um die zur Erreichung des Verkehrsziels „Verdoppelung der Fahrgastzahlen" erforderlichen zusätzlichen ÖPNV-Angebote aufzubauen und zu betreiben.

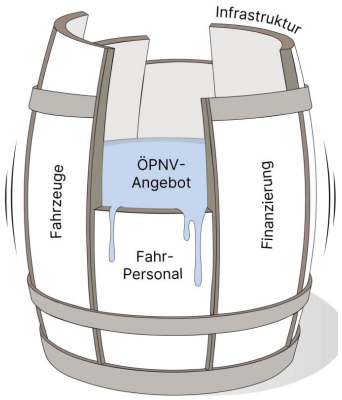


Abbildung 3: Fahrpersonal als Engpassfaktor beim Angebotsausbau (eigene Darstellung nach

Insgesamt sind damit bei Umsetzung der Ziele der Verkehrsministerkonferenz (VMK 2021) demnach bis 2030 144 bis 155 Tsd. Arbeitskräfte dauerhaft neu für den Fahrdienst zu gewinnen. Die Ressource „Fahrpersonal" wird so zum kritischen Engpassfaktor für die Aufrechterhaltung und den Ausbau eines qualitativ hochwertigen und verlässlichen ÖPNV-Angebotes in den kommenden Jahren.

1.5 Anforderungen ans ÖPNV-Angebot und Arbeitszeiten im Fahrdienst

Die Anforderungen, die an einen ÖPNV im Sinne eines „Deutschland-Angebotes" bestehen, bedingen einen angebotsorientierten Ausbau zu einem verlässlich und attraktiv getakteten Angebot an sieben Tagen in der Woche, das auch am frühen Morgen und am späten Abend mit ausreichenden Kapazitäten zur Verfügung steht. Im Sinne der geforderten Orientierung an den Bedürfnissen der Mobilitätsgesellschaft bedeutet der Aufbau eines entsprechenden Deutschland-Angebotes für die im Fahrdienst Tätigen die Beibehaltung oder gar Ausweitung der folgenden schon heute bestehenden Belastungen:

a) Arbeitszeiten an Wochenenden und Feiertagen in erheblichem Umfang
b) Schichtdienst mit Früh- und Spätschichten, um die genannten Zeiträume tageszeitlich personell abdecken zu können
c) Verstärker- und Verdichtereinsätze, um die Verkehrsspitzen im Berufs- und Schülerverkehr abzudecken, die jeweils den gleichzeitigen Einsatz von besonders vielen ÖPNV-Fahrzeugen und Fahrpersonalen erfordern

Umso wichtiger ist die Frage nach der Ausgestaltung der dienstlichen Rahmenbedingungen und nach einem Ausgleich für die sich daraus ergebenden besonderen Belastungen. Denn Art und Umfang der Belastungen hängen auch von der Umsetzung des vorzuhaltenden Fahrplanangebotes in der Dienstplanung ab.

Ziel dieses Gutachtens ist es, Ansätze für sozialverträgliche Lösungen zu finden, um die Attraktivität des Fahrdienstberufes zu verbessern. Kapitel 2 wertet gezielt die 2025 erschienene Fahrpersonalumfrage nach den zentralen Hauptbelastungsfaktoren im Vergleich mit anderen Branchen und deren Beeinflussbarkeit aus. Kapitel 3 schildert die Ausgangslage der bestehenden Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten, modelliert die jeweils in Betracht gezogene entlastende Maßnahme und stellt die Auswirkungen auf den zusätzlichen Fahrpersonal- und Finanzbedarf dar. In Kapitel 4 erfolgt insbesondere eine vertiefte Befassung mit den in der Nachfrage- und Angebotsstruktur des ÖPNV begründeten Arbeitszeiten an Wochenenden und Diensten in den Spitzenzeiten des Berufs- und Schülerverkehrs; analog Kapitel 3 werden mögliche Entlastungsmaßnahmen modelliert und deren Auswirkungen dargestellt. Kapitel 5 schätzt ab, wie sich eine Kombination der in den vorhergehenden Kapiteln untersuchten Einzelmaßnahmen auf den Fahrpersonal- und Finanzbedarf auswirkt („kumulierte Betrachtung“). Kapitel 6 fügt die Ergebnisse der untersuchten Entlastungsmaßnahmen mit vorliegenden aktuellen Abschätzungen des Finanzbedarfs von ÖPNV-Ausbaumaßnahmen zusammen, um eine realistische Kostenabschätzung inklusive des Aufwands für verbesserte Arbeitsbedingungen im Fahrdienst bieten zu können. Kapitel 7 beschreibt die den Modellierungen zugrunde liegenden Eingangsdaten und die zentralen Ansätze der Modellierung der Entlastungsmaßnahmen.

2 Verbesserung des Berufsbilds „Fahrdienst“

Bestehendes Fahrpersonal zu halten und neue Personen für den Fahrdienst zu gewinnen (vgl. zum Bedarf oben Kapitel 1.4) ist zentral für die Absicherung des Status quo und für die geplante Modernisierung sowie dem u. a. aus Klimaschutzgründen notwendigen Ausbau des ÖSPV zu einem Deutschland-Angebot. Die geschilderten ungünstigen demografischen Rahmenbedingungen und die vorgefundene Fluktuation „weg vom Fahrdienst“ werfen die dringliche Frage auf, wie es gelingen kann, kurz-, mittel- und langfristig genügend Menschen für die Arbeit im Fahrdienst zu finden und im Beruf zu halten. Schlüssel hierfür ist nach allgemeiner Einschätzung, dass das Berufsbild „Fahrdienst“ in der Außenwahrnehmung wie auch im Arbeitsalltag der Beschäftigten (deutlich) attraktiver wird.

Viel zu oft entscheidet nur der Fahrplan, wie die Dienste aussehen. Der Anspruch, dass die Dienstplanung die Begrenzung der Belastungen des Fahrpersonales als ebenso unverhandelbare Prämisse ansieht wie den Fahrplan (also die Versorgung der Bevölkerung mit einem attraktiven „Deutschland-Angebot“) liegt dieser Studie zu Grunde. Hierbei sind auch die Aufgabenträger künftig mehr als bisher gefordert, bei ihren ÖPNV-Planungen die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen für das Fahrpersonal von Anfang an konzeptionell und finanziell mit zu berücksichtigen.

Unternehmensseitig bedeutet dies, dass Dienstplanoptimierungen nicht mehr ausschließlich auf möglichst geringe Kosten auszurichten sind, sondern in der Dienstplanbildung die Begrenzung der Belastungen für das Fahrpersonal noch stärker als bisher priorisiert werden muss.

2.1 Große Deutschland-Umfrage Fahrpersonal 2025

Um konkrete Handlungsansätze zur Image-Verbesserung für das Berufsbild „Fahrdienst“ zu ermitteln, wurde jüngst in Kooperation mit dem VDV „Die große Deutschland-Umfrage Fahrpersonal Bus & Bahn 2025“ durchgeführt (nexum AG/VDV 2025). Dabei wurden in einer standardisierten Online-Befragung die Erwartungen und Bewertungen von Fahrdienst-Mitarbeitenden aus 700 VDV-Mitgliedsunternehmen[6] erhoben (insgesamt 1 425 Befragte). Im Ergebnis rangiert die Dienstplangestaltung ganz oben bei den erfragten Verbesserungsvorschlägen. Denn die Dienstplangestaltung wird von vielen Beschäftigten als „belastend und schwer mit dem Privatleben vereinbar“ empfunden (nexum

[6] Befragt wurden Beschäftigte sowohl von Unternehmen des Öffentlichen Straßenpersonennahverkehrs als auch des Schienenpersonen- und -güterverkehrs.

AG/VDV 2025: 27). Die Ergebnisse der Umfrage weisen in diesem Bereich auf tieferliegende strukturbedingte Probleme hin. Der Ergebnisbericht sieht die Notwendigkeit einer „Neugestaltung" der Dienstplangestaltung, die „verlässliche öffentlicher Mittel" erfordere (ebd.) vor, ohne dass dazu – anders als beispielsweise für die Bereiche Kommunikation und Digitalisierung – eine nähere Konkretisierung von Maßnahmen erfolgt.

Aus diesem Grunde haben wir im Folgenden eine nähere Analyse der Befragungsergebnisse vorgenommen, insbesondere im Hinblick auf die Nennungen, die im Zusammenhang mit der Dienstplanung bzw. den Arbeitsbedingungen und damit im Kontext mit der Aufgabenstellung des vorliegenden Gutachtens stehen (vgl. nachfolgende Tabelle 1).

Tabelle 1: Vertiefte Auswertung der Deutschland-Umfrage beim Fahrpersonal 2025

Platz	Welche dieser Themen empfinden Sie in Ihrem Job als besonders herausfordernd?	Anteil Nennungen	steht im Wirkbereich der …
1	Verkehrsverhältnisse	16,3 %	Verkehrspolitik (kommunal und interkommunal)
2	Umgang mit Fahrgästen (Verkauf, Verspätung, Ausfälle)	14,6 %	Verkehrspolitik (Gesellschaft)
3	Länge der Schichten	10,7 %	Unternehmen (Tarifverträge / gesetzliche Mitbestimmung)
4	Gehalt/Vergütung	9,7 %	Unternehmen (Tarifverträge)
5	Begrenztes/fehlendes individuelles Mitspracherecht bei Dienstplänen	9,5 %	Unternehmen (Tarifverträge / Unternehmenskultur)
6	persönliche Sicherheit	8,8 %	Unternehmen
7	Arbeitsplatzausstattung (inkl. Zugang Sanitäranlagen)	8,5 %	Unternehmen (Zusammenarbeit mit Aufgabenträger/gesetzliche Mitbestimmung)
8	kurzfristige Dienstplanänderungen	8,4 %	Unternehmen (Tarifverträge / gesetzliche Mitbestimmung / Unternehmenskultur)
9	Geteilte Dienste	7,7 %	Unternehmen (Tarifverträge /gesetzliche Mitbestimmung)
10	Kommunikation mit Kollegen/Leitstelle	4,1 %	Unternehmen (Unternehmenskultur)
11	Sonstige Herausforderungen	1,8 %	n.n.

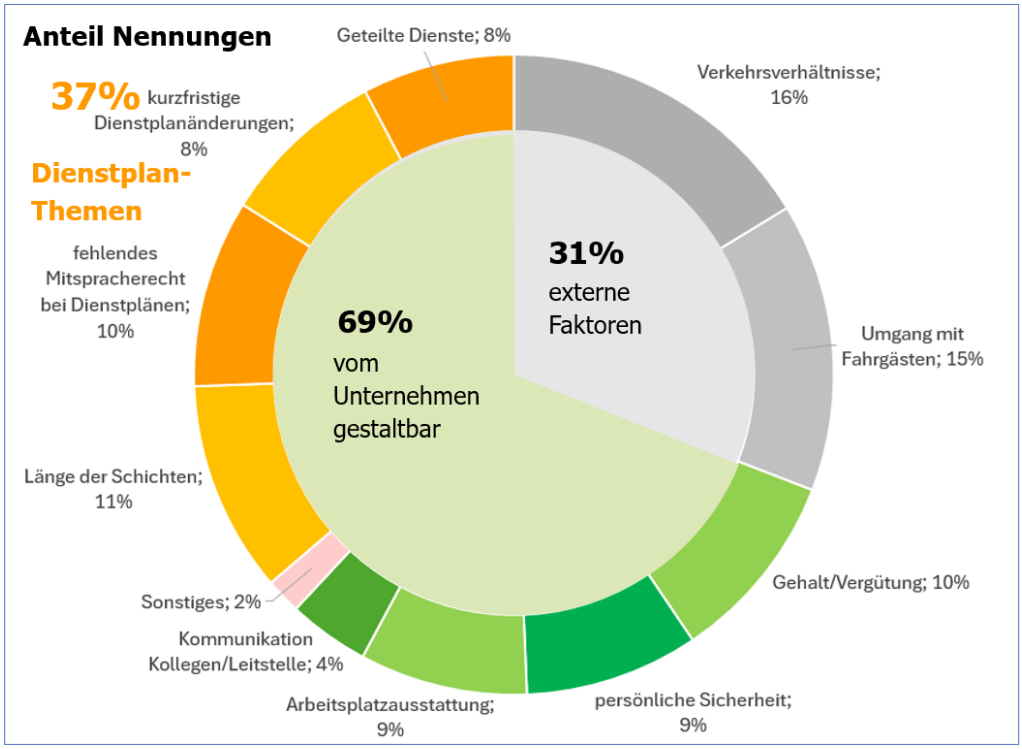
Quelle: basierend auf nexum AG/VDV (2025: 16) mit eigener Zuordnung zu Einflussbereichen

Die Auswertung ergibt, dass der größte Teil der Nennungen von Herausforderungen im Fahrdienst mit insgesamt fast 70 Prozent auf Arbeitsbedingungen entfällt, die durch die Unternehmen zumindest mitgestaltet werden können (vgl. rechte Spalte in der Tabelle 1), sofern sie politisch den dazu erforderlichen finanziellen Rahmen deutlich kommunizieren und erfolgreich einfordern.

Gut die Hälfte dieser Nennungen (circa 37 Prozent; in der in Tabelle 1 orange hinterlegte Zeilen) betrifft die mit der Diensteinteilung verbundenen

Belastungen aus langen Schichten, geteilten Diensten, kurzfristigen Dienstplanänderungen und begrenztem/fehlendem Mitspracherecht bei Dienstplänen (siehe nachfolgende Abbildung 4). Damit liegt die Unzufriedenheit zum Thema „Dienstplan" deutlich vor der Unzufriedenheit mit dem Entgelt oder der persönlichen Sicherheit und ist noch wichtiger als alle außerhalb der Unternehmen politisch gestaltbaren Faktoren zusammen.

Abbildung 4: Vertiefte Auswertung der Deutschland-Umfrage beim Fahrpersonal 2025



Quelle: eigene Darstellung auf Basis nexum AG/VDV (2025: 16)

Zur weitergehenden Interpretation der in der Tabelle zusammengestellten Befragungsergebnisse, wird zudem das Folgende festgehalten.

Es kann davon ausgegangen werden, dass

- das Thema „Länge der Schichten" zu lange Schichten meint;
- wegen der wie in keiner anderen Branche üblichen erheblichen Diskrepanz zwischen Schichtlänge und vergüteter Arbeitszeit das Thema „Schichtlänge" sehr eng mit dem mit 9,7 Prozent der Nennungen vertretenen Thema „Gehalt/Vergütung" verknüpft ist;
- die 9,5 Prozent der Nennungen für „begrenztes/fehlendes Mitspracherecht bei Dienstplänen" vor allem die fehlende Möglichkeit meinen, nach eigenen Bedürfnissen (Arztbesuche, Geburtstage, familiäre Bedarfe etc.) für einzelne Tage dienstfrei zu erhalten oder eine bestimmte Dienstlage einfordern zu

können, während umgekehrt Arbeitgeber einseitig Änderungen langfristiger Dienstplanungen vornehmen können (entspricht der Nennung "kurzfristige Dienstplanänderung" = 8,4 Prozent).

Die Themen „persönliche Sicherheit", „Umgang mit Kunden, insbesondere bei Verspätung und Fahrtausfall" sowie „Kommunikation mit Kollegen/Leitstellen" korrespondieren miteinander und stehen wenigstens zum Teil im Zusammenhang mit dem Fahrermangel und dessen Folgen.

Fahrtausfälle, Verspätungen, kurzfristige Dienstplanänderungen etc. können die Kommunikation im Betrieb und mit den Fahrgästen (gestiegene Aggressivität stellt in Einzelfällen auch ein Sicherheitsrisiko dar) in der Folge stark belasten. Der Ausbau des ÖPNV zu einem bevorrechtigten und zuverlässigen Angebot kann die in diesem Bereich genannten Belastungen senken und zugleich die gesellschaftliche Wertschätzung für den ÖPNV und die im ÖPNV-Beschäftigten steigern helfen.

Hierfür und umso mehr für die explizit, aber ohne nähere Konkretisierung als Handlungsempfehlung an die Politik formulierte Anforderung einer verlässlichen Bereitstellung öffentlicher Mittel für eine wettbewerbsfähige Vergütung des Personals und zur „Neugestaltung" der Dienstpläne (nexum AG/VDV 2025: 27) gilt, dass die im Ergebnisbericht der Deutschland-Umfrage vorgenommene Adressierung allein an die Politik nicht ausreicht. Tarifverträge werden von den Unternehmen verhandelt und Dienstpläne in den Unternehmen entwickelt, sie sind selbst für die Gestaltung zumutbarer oder attraktiverer Dienste verantwortlich. Daher müssen auch sie selbst und ihre Verbände der Politik gegenüber deutlich kommunizieren, dass und welche Verbesserungen im Fahrdienst notwendig sind und welche Kosten daraus entstehen und zu tragen sind.

2.2 Arbeitszeitbelastungen im Vergleich mit anderen Branchen

Die folgende Aufstellung in Tabelle 2 zeigt einen Vergleich mit üblichen Arbeitszeitbelastungen in anderen Branchen, in denen – wie im ÖPNV – an die Bedürfnisse der Produktion bzw. der Kundschaft angepasste Arbeitszeiten erforderlich sind.

Tabelle 2: Arbeitszeitbelastungen im Vergleich mit anderen gewerblichen und Dienstleistungsberufen

	Einzel-handel	Industrie und Gewerbe	Feuer-wehr, Rettung, Polizei	Pflege-dienste	Gastro-nomie	Fahr-dienst
Frühschicht		**X**	**X**	**X**	(X)	**X**
Spätschicht	(X)	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
Nachtschicht		**X**	**X**	**X**		(X)
Samstagsdienst	**X**	(X)	**X**	**X**	**X**	**X**
Sonntagsdienst	(X)		**X**	**X**	**X**	**X**
Feiertagsdienst			**X**	**X**	**X**	**X**
geteilte Dienste	(X)			**X**	**X**	**X**
täglich neue Uhrzeit für Dienstbeginn				(X)		**X**
lange Dienste mit viel unbezahlten Pausen						**X**

*Legende: **X** = trifft zu (X) = trifft bedingt / eingeschränkt zu*
Quelle: eigene Darstellung

In kaum einer anderen Branche ist demnach eine derart hohe und multiple Belastung durch extreme Dienstlagen zu finden wie im Fahrdienst des ÖPNV. Es zeigt sich, dass lange Schichten mit einem hohen Anteil an unbezahlten Zeitanteilen – bedingt durch Stand- und Pausenzeiten – ein besonderes Problem des ÖPNV darstellen. Darum werden sie entsprechend häufig als Grund von Unzufriedenheit von den Betroffenen genannt und stellen damit vermutlich auch eine wesentliche Ursache für die Fluktuation von Fahrpersonal dar. Zumindest deuten die immer wieder zu beobachtenden Wanderbewegungen und Bewerbungen von Beschäftigten aus Betrieben mit ungünstigen Pausenabzugsregelungen hin zu Verkehrsbetrieben mit „faireren" Pausenregelungen sehr stark darauf hin, dass die Thematik „Schichtlänge" und „unbezahlte Pausen" mit längerer Berufstätigkeit im Fahrdienst als immer wichtiger empfunden wird und zu Schritten in Richtung beruflicher Veränderung führt.

Wie in Kapitel 3.1 noch genauer aufgezeigt werden wird, hängen die Aspekte „zu lange Dienstschichten" und „zu viel unbezahlte Pausenzeiten" eng zusammen. Mit den „langen Diensten" thematisch verbunden sind auch „geteilte Dienste", die ebenfalls im ÖPNV im Vergleich zu anderen Berufsbereichen besonderes signifikant sind und zu einer starken Beeinträchtigung der persönlichen Tagesgestaltung durch die Pflichten des Fahrdienstes führen.

2.3 Hauptbelastungsfaktoren im Fahrbetrieb – methodisches Vorgehen

Kapitel 2.1 und 2.2 identifizieren zentrale Faktoren für ÖPNV-Fahrdienstbeschäftigte, die im Vergleich mit anderen Berufen besondere Belastungen verursachen und entsprechend einen erheblichen Wettbewerbsnachteil beim Gewinnen und Halten von Personal verursachen. Es wurden die folgenden fünf Hauptbelastungsfaktoren identifiziert, für die konkrete Abhilfemaßnahmen mit Hilfe einer Modellierung (vgl. hierzu im Detail Kapitel 7) untersucht und bewertet wurden:

- unbezahlte Pausen und lange Schichtzeiten (Kapitel 3.1)
  - Begrenzung des Pausenabzugs (unbezahlte Pausenzeiten während der Schicht) auf die nach Arbeitszeitgesetz[7] vorgeschriebene Pausenzeit (Kap. 3.1.1)
  - Begrenzung der maximalen Schichtlänge auf 8,5 Stunden (Kapitel 3.1.2)
- Verpflichtung zu Dienstbeginn und Dienstende am selben Ort (Kapitel 3.2)
- Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten elf statt zehn Stunden (Kapitel 3.3)
- Abschaffung/Begrenzung geteilter Dienste (Kapitel 4.1)
- dienstfrei an mindestens der Hälfte der Wochenenden (Kapitel 4.2)

Das Gutachten schätzt auf Basis der Modellierung ab, welcher erhöhte Fahrpersonal- und damit Finanzmittelbedarf sich aus der Umsetzung dieser Maßnahmen ergeben würde. Den Autoren ist bewusst, dass es sich hierbei um ein ambitioniertes Vorhaben handelt, da die Datengrundlagen mehr als schwierig sind:

- Es gibt keine belastbare offizielle Gesamtzahl der Fahrdienstbeschäftigten im deutschen ÖSPV – weder nach Köpfen noch nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und erst recht nicht aufgeschlüsselt nach Bundesländern oder Unternehmen.
- Die Bedingungen für die Gestaltung von Schichten werden in zahllosen inhaltlich divergierenden Tarifverträgen festgelegt, darunter fünfzehn mit kommunalen Arbeitgeberverbänden in den Bundesländern geschlossene Flächentarifverträge, elf (durch ver.di) mit BDO-Gliederungen in den Bundesländern geschlossene Flächentarifverträge, vier weitere Flächentarifverträge mit einem weiteren Arbeitgeberverband sowie eine mittlere zweistellige Zahl an Haustarifverträgen.

[7] Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert durch Artikel 52 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323)

- Innerhalb der tarifvertraglichen Spielräume unterscheidet sich die betriebliche Handhabung der Dienstplanung in Abhängigkeit von der Haltung der Geschäftsführung und vor allem von der Professionalität und Durchsetzungskraft betrieblicher Mitbestimmungsgremien (Betriebs- und Personalräte) teils erheblich auch innerhalb eines Tarifbereiches; hierfür liegen jedoch weder für die circa 150 kommunalen ÖSPV-Unternehmen noch für die privaten Unternehmen, deren Zahl etwa das 20- bis 30-Fache beträgt, Werte vor.
- Inwieweit die verschiedenen Belastungen im einzelnen Unternehmen zum Tragen kommen, hängt auch von der zu Grunde liegenden zeitlichen Verteilung des Fahrtenangebotes ab, die nicht nach einem bundeseinheitlichen Muster gestaltet ist.

Eine vollständige oder repräsentative Datenerhebung hätte den für das Gutachten vorgesehenen Rahmen gesprengt. Für das Gutachten wurden daher eigene Berechnungen vorgenommen, die auf der Auswertung von 31 ÖSPV-Tarifverträgen (Haus- und Flächentarife), die für die Branche repräsentativ sind, beruhen. Nach eigener Schätzung werden insgesamt knapp 160 000 Beschäftigte vom Geltungsbereich dieser Tarifverträge erfasst, knapp 128 000 dieser Beschäftigten dürften dem Fahrdienst zuzuordnen sein. Grundlage ist die Annahme eines 75-Prozent-Anteils Fahrdienstbeschäftigter im Bereich der öffentlichen Verkehrsunternehmen (häufig mit Schienenverkehren und daher erheblichen Anteilen von Beschäftigten im Infrastrukturbereich) und 90 Prozent bei privaten Verkehrsunternehmen.

Eine detaillierte Aufstellung der ausgewerteten Tarifverträge und der angesetzten Beschäftigtenzahlen ist dem Kapitel 7 (Angaben zur Modellrechnung) zu entnehmen. Dort wird auch dargestellt, welche weiteren Ansätze zur Ermittlung der Arbeitgeberkosten und zur Modellierung der Maßnahmen gewählt wurden.

3 Regelungen zu Arbeitszeiten und Vergütung im Fahrdienst

3.1 Unbezahlte und lange Schichtzeiten

Der Gesetzgeber hält im Arbeitszeitgesetz Reglungen vor, die den Anspruch der Arbeitnehmenden auf ein Mindestmaß an Arbeitspausen gewährleistet. Im straßengebundenen ÖPNV (ÖSPV) sind durch die Lenk- und Ruhezeiten-Verordnung[8] in Verbindung mit der Fahrpersonalverordnung[9] zudem Lenkzeitunterbrechungen zwingend vorgegeben. Deren Nichteinhaltung gilt als gravierender Verstoß; die Einhaltung der Vorschriften wird behördlich überwacht.

Grundsätzlich darf die Lenkzeit nicht mehr als 4,5 Stunden am Stück betragen; sobald diese erreicht sind, müssen laut Lenk- und Ruhezeiten-Verordnung mindestens 45 Minuten Lenkzeitunterbrechung eingelegt werden. Für den Linien-ÖPNV, in dem ein minutengenauer Fahrplan einzuhalten ist und Fahrtunterbrechungen aufgrund des Fahrplanes nicht zu jedem beliebigen Zeitpunkt eingelegt werden können, ergeben sich aus der Fahrpersonalverordnung allerdings verschiedene Erleichterungen: So genügen im Linienverkehr bis 50 Kilometer 30 Minuten Lenkzeitunterbrechung, die auch in mehrere kürzere Unterbrechungen aufgeteilt werden können (zwei Unterbrechungen à 20 oder drei Unterbrechungen à 15 Minuten). Für den Verkehr in Verdichtungsräumen mit Haltestellenabständen von weniger als drei Kilometer gilt zudem eine besondere Ausnahmeregelung, nach der die Bedingungen bereits erfüllt sind, wenn die Summe der Lenkzeitunterbrechungen innerhalb einer Schicht mindestens ein Sechstel der Lenkzeit beträgt. Dabei sind Unterbrechungen ab zehn Minuten oder bei vorliegender betrieblicher Vereinbarung hierzu auch bereits ab nur acht Minuten anrechenbar. In der Praxis sind dies insbesondere fahrplangemäß anfallende Wendezeiten zwischen Ankunft und Rückfahrt des Fahrzeugs mit nächster Fahrplanfahrt an den Endstellen des Liniennetzes. Dies bedeutet in der Regel, dass die Schichtzeit mindestens knapp 17 Prozent (= ein Sechstel) länger als die reine Arbeitszeit hinter dem Steuer ist. Bei einer durchschnittlichen Tagesarbeitszeit von 7,7 Stunden führt dies zu einer Schichtzeit von mindestens 9,0 Stunden. Der Dienst beinhaltet damit in Summe insgesamt mindestens 1,3 Stunden an Lenkzeitpausen zur Erfüllung der Vorgaben der gemäß

[8] Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates (aktuelle Fassung)

[9] Fahrpersonalverordnung vom 27. Juni 2005 (BGBl. I S. 1882), zuletzt geändert durch Artikel 37 des Gesetzes vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 236)

Fahrpersonalverordnung erforderlichen Lenkzeitunterbrechungen, die grundsätzlich nicht bezahlt werden.

Um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu Lenk- und Ruhezeiten und des Fahrplans gleichermaßen zu ermöglichen, ist es in der Praxis regelmäßig so, dass die resultierenden Lenkzeitunterbrechungen deutlich über den nach Arbeitszeitgesetz bzw. der Fahrpersonalverordnung vorgeschriebenen Mindestumfang hinausgehen. In den Dienstschichten des Fahrpersonals resultiert daraus regelmäßig eine hohe Anzahl an gezwungenermaßen einzulegenden Lenkzeitunterbrechungen, zu einem hohen Anteil an unbezahlten Zeiten während der Schicht und zu langen Schichtzeiten führt. Auf diese Weise wird das Wirtschaftsrisiko unproduktiver Phasen zu einem erheblichen Anteil vom Fahrpersonal getragen. Dabei ist das Fahrpersonal sowohl bei der Wahl, wann, aber auch wie lange eine Pause genommen wird, unfrei[10].

Um die tarifvertraglich vereinbarte tägliche (bezahlte) Arbeitszeit zu erreichen, finden sich Fahrerinnen und Fahrer regelmäßig in langen Schichten mit hohen Anteilen unbezahlter Zeiten wieder. Einer bezahlten Arbeitszeit von knapp acht Stunden am Tag können deutlich längere Dienstschichtdauern von zehn oder mehr Stunden gegenüberstehen. Tarifvertraglich sind vielfach auch Schichtlängen von bis zu zwölf Stunden zulässig. Nachdem schon die Länge und Lage der Pausen im ÖPNV vom Personal nicht beeinflusst werden kann, verstärkt dieser im Vergleich zu Tätigkeiten im kaufmännischen und gewerblichen Bereich (wo ein Vollzeitarbeitstag bei acht Stunden Arbeitszeit nur die gesetzlich vorgesehenen 30 Minuten Pause enthält, die „Schichtdauer" also bei 8,5 Stunden liegt) hohe Anteil unbezahlter Zeiten bei den Beschäftigten den Eindruck der unzureichenden Bezahlung und Wertschätzung der im Fahrdienst investierten Lebenszeit, er belastet ihre psychische und physische Gesundheit und stellt einen erheblicher Nachteil im Wettbewerb um Arbeitskräfte dar.

3.1.1 Begrenzung des Pausenabzugs in Tarifverträgen

Ausgangslage

In Tarifverträgen für das private Omnibusgewerbe wurden in vielen Fällen bereits ergänzende Reglungen aufgenommen, die die maximal als unbezahlte Pause je Arbeitsschicht anzurechnenden Zeit („Pausenabzug") begrenzen.

[10] Dies wirkt in beiden Richtungen. So sind in der Praxis auch immer wieder Klagen aus dem Fahrdienst zu hören, dass die Abstände zwischen Pausen zu lang sind, insbesondere auch, dass damit Ausgleichszeiten im Falle von Verspätungen und Möglichkeiten zum Toilettengang fehlen. Diese Themen resultieren vor allem aus Defiziten in der Verkehrslenkung (mangelnde Bevorzugung und mangelnder Schutz vor Beeinträchtigungen durch MIV) sowie mangelnde soziale Infrastruktur (Toiletten) im Streckennetz.

Dieser Grenzwert liegt in einzelnen Tarifverträgen bei zwölf bis 13 Prozent der Schichtlänge, in vielen Fällen derzeit aber noch teilweise deutlich darüber. Ergänzend wird in diesen Tarifverträgen häufig auch ein Pausenabzug bei kurzen Diensten – bspw. bei Diensten unter vier Stunden – ausgeschlossen.

In den Tarifverträgen mit den kommunalen Arbeitgebern (Tarifvertrag Nahverkehr – TV-N) sind hingegen zur Anrechenbarkeit von erzwungenen Pausenzeiten auf die Arbeitszeit meist keine Aussagen enthalten. Da in den betroffenen Unternehmen die gesetzliche Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz überwiegend selbstverständlich ist, findet die Gestaltung der Pausenzeiten durch die Betriebsparteien, die hierzu individuelle Reglungen treffen, meist auf der Ebene von Betriebsvereinbarungen statt.

Modellierung

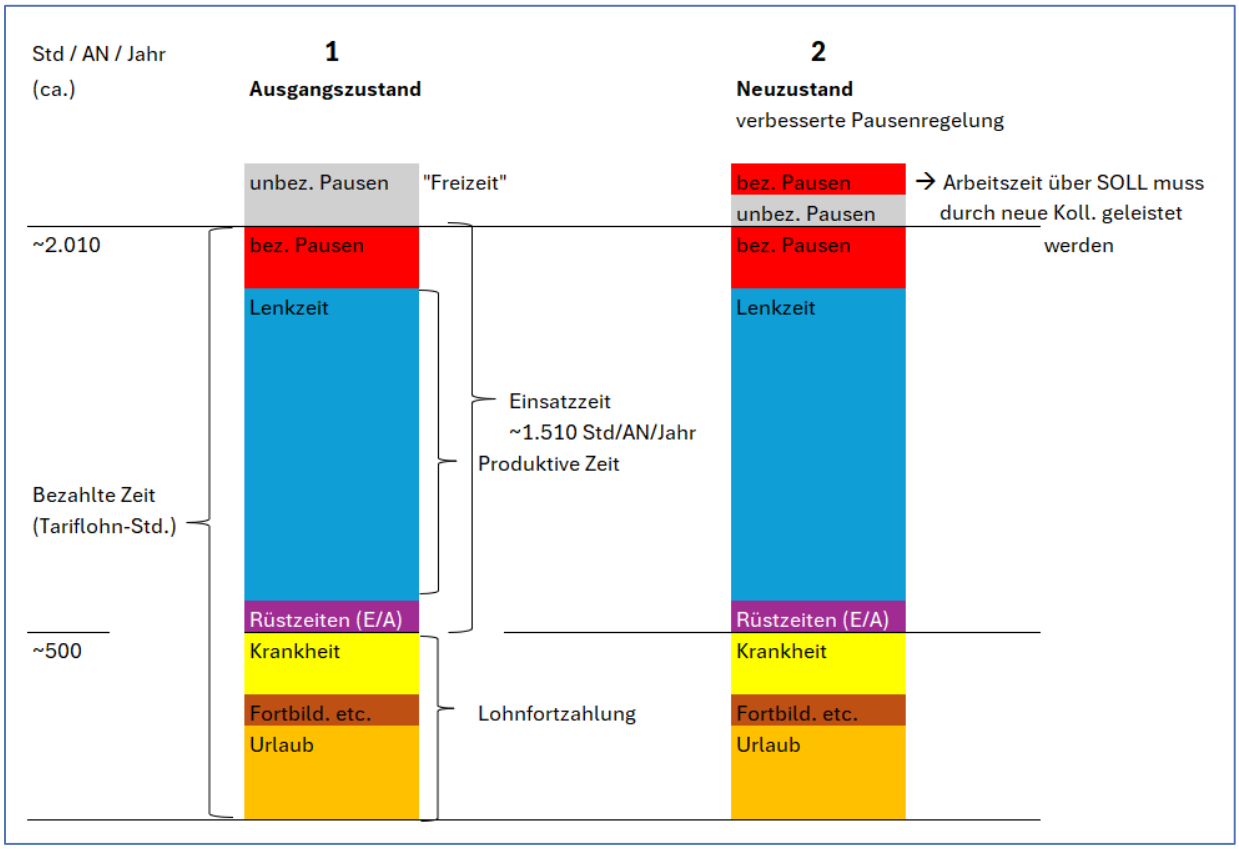
Das vorangestellt und nach exemplarischer Auswertung von Wageneinsatzplänen im kommunalen ÖPNV wird in der vorgenommenen Modellrechnung davon ausgegangen, dass – sofern der Tarifvertrag nicht bereits stärker begrenzende Regelungen enthält – im Durchschnitt derzeit 15 Prozent der Schichtzeit des Fahrpersonals nicht per se als Arbeitszeit bewertet werden.

Der Ansatz von 15 Prozent ergibt sich aus der im kommunalen Linienverkehr im städtischen Bereich standardmäßig angewandten „Sechstelregelung". Aus dem Erfordernis, in der Höhe von mindestens knapp 17 Prozent der Arbeitszeit am Steuer, Lenkzeitpausen in den Dienstplänen vorzusehen, ergibt sich ein Anteil von 14,3 Prozent „Pausen" in der Schicht – aufgerundet also rund 15 Prozent. Die Aufrundung bildet dabei den Umstand ab, dass sich in der Dienstplanungspraxis zumeist eine Überschreitung der Mindestvorgabe der Fahrpersonal-Verordnung ergibt. In der Praxis existieren jedoch in aller Regel auch ergänzende Regelungen zum Tarifvertrag, bspw. in Betriebsvereinbarungen, die den maximalen Pausenabzug wiederum begrenzen. Für die Modellrechnung wurden daher für die Beschäftigen in den kommunalen Tarifverträgen ein unbezahlter Abzug in Höhe von derzeit durchschnittlich zehn Prozent in der Modellrechnung angenommen.

Im regionalen Verkehr wird die Sechstelregelung seltener angewandt. Hier werden in der Regel „Blockpausen" eingelegt. Aufgrund geringerer Fahrplantakte ergeben sich bspw. bei Angeboten im Stundentakt häufig überlange Zeiten zwischen 30 und 45 Minuten ohne Fahrtätigkeit, die sich während der Schicht wiederholen können. Aus diesem Grund gibt es in den entsprechenden Tarifverträgen des privaten Busgewerbes häufig Regelungen, die den Pausenabzug, also den Umfang unbezahlter Pausenzeiten je Schicht, begrenzen. Diese belaufen sich in der Regel auf Werte zwischen zwölf und 13 Prozent oder legen in

Abhängigkeit von der Schichtlänge gestufte absolute Maximalwerte für den Pausabzug fest, die im prozentualen Ergebnis in derselben Größenordnung liegen. Sofern der einzelne Tarifvertrag nicht wie geschildert bereits stärker begrenzende Regelungen enthält, wird im Bereich der privaten Tarifverträge mit einem Wert von 15 Prozent Pausenabzug im Modell als „Standardansatz" gearbeitet.

Abbildung 5: Veränderung des Personalaufwands bei Verringerung des Pausenabzugs



Quell: eigene Darstellung

Die Anrechnung von bisher unbezahlter Pausenzeit als Arbeitszeit (vgl. Abbildung 5) führt nicht dazu, dass der einzelne Fahrer / die einzelne Fahrerin mehr Geld bezieht, sondern dazu, dass die vertraglich vereinbarte Sollarbeitszeit schneller erreicht wird. Durch die im Ergebnis kürzeren Schichtzeiten bleiben fahrplanmäßig zu erbringende Fahrleistungen „liegen", die von den Schichten des Bestandspersonals nicht mehr besetzt werden können. Die kürzeren Schichten führen also dazu, dass insgesamt mehr Dienste für dieselbe Fahrleistung erforderlich sind. Dies verursacht zusätzlichen Fahrpersonalbedarf, der sich aus dem Quotienten aus dem ermittelten zusätzlichen Arbeitsstundenbedarf und der sich aus der tariflichen Sollarbeitszeit unter Berücksichtigung von Abschlägen für Krankheits-, Urlaubs- und Fehltagen ergebenden mittleren effektiven jährlichen Arbeitsleistung im Fahrdienst je Fahrpersonalstelle ergibt.

Dabei wird ein Sicherheitsaufschlag von zehn Prozent vorgenommen, da nicht auszuschließen ist, dass sich bei der dienstplanerischen Abdeckung der neu zu besetzenden Leistungsanteile in Einzelfällen Effizienzverluste ergeben können.

Ergebnisse

Die Modellierung der erfassten 31 Tarifverträge für die insgesamt davon umfassten rund 128 000 Fahrpersonale (vgl. oben Kapitel 2.3) ergibt bei einer Reduktion des maximalem Pausenabzugs auf einen Wert von 6,0 Prozent der Schichtzeit, was in etwa 30 Minuten Pausenzeit pro Regelarbeitstag entspricht, einen erforderlichen Personalmehrbedarf von 7,2 Prozent bzw. rund 9 200 Vollzeitäquivalenten (Tabelle 3). Die aus dem zusätzlich erforderlichen Fahrpersonal resultierende arbeitgeberseitige Mehrbelastung wird als zusätzlicher Finanzbedarf auf rund 493 Mio. Euro pro Jahr beziffert (inkl. Arbeitgeberanteilen und Lohnfortzahlung bei Krankheit und Urlaub; Preisstand 2025; in den Ergebnistabellen wird auch jeweils der zusätzliche Finanzbedarf zum Preisstand 2024 ausgewiesen).

Tabelle 3: Ergebnisse Zusatzaufwand bei Begrenzung des Pausenabzugs auf sechs Prozent der Schichtdauer

Untersuchte Maßnahme	zusätzlicher Fahrpersonalbedarf (Vollzeitäquivalente – VZÄ)		zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr	
			Preisstand 2025	Preisstand 2040 (+2,5% p.a.)
Begrenzung des Pausenabzugs auf 6 % der Schichtdauer	+7,2 %	+9.200	**493 Mio.**	714 Mio.

Wenn der Pausenabzug – wie vorgeschlagen – auf dasjenige begrenzt wird, was dem natürlichen Erholungsbedürfnis und den arbeitsüblichen Konditionen in anderen Branchen entspricht, wäre ein faires Verhältnis von bezahlter Arbeitszeit zu unbezahlter Pausenzeit sichergestellt. Das Fahrpersonal wäre nicht mehr dazu gezwungen, aufgrund langer Arbeitsunterbrechungen Schichtzeiten leisten zu müssen, die deutlich länger sind als die vergütete Arbeitszeit. Die Begrenzung des maximalen Anteils von nicht als Arbeitszeit bewertbarer Zeit wird im Zusammenwirken mit den vorgegebenen Wochenarbeitszeiten (im Durchschnitt der ausgewerteten Tarifverträge im gewichteten Mittel derzeit 38,6 h) damit auch zu einer spürbaren Begrenzung der maximalen und mittleren Schichtlängen führen.

3.1.2 Begrenzung der Schichtlänge auf max. 8,5 Stunden

Ausgangslage

In den meisten Verkehrsbetrieben wechselt die Dienstschichtlänge im Fahrdienst von Tag zu Tag. Selbst dort, wo über vier, acht oder zwölf Wochen hinweg die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit im Fahrdienst bei einem Fünftel der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit liegt, sind einzelne Schichten länger oder kürzer. Tarifvertraglich sind in vielen Fällen Schichtlängen von bis zu zwölf Stunden zulässig; soweit eine Mindestschichtlänge vorgeschrieben ist, liegt sie meist nicht höher als sechs Stunden. Auf diese Weise lässt sich die „Fahrplanmasse" effizienter auf die Dienstplanmasse verteilen.

Für die Beschäftigten bedeuten unterschiedliche Schichtlängen aber eine höhere Belastung. Da der tatsächlich jeweils zugeteilte Dienst in vielen Betrieben nur sehr kurzfristig im Voraus feststeht (vielfach deutlich weniger als vier Wochen vorher) und der Beginn der Dienste – auch wenn die Schichtfolge selbst langfristig feststeht – um mehrere Stunden variieren kann, erschweren diese unregelmäßigen Schichtlängen die Planbarkeit des Privatlebens erheblich. Hinzu kommt, dass in der Praxis sehr lange oder sehr kurze Schichten besonders von kurzfristigen Krankmeldungen betroffen sind, was diejenigen, die dann außerplanmäßig im Rahmen von Mehrarbeit einspringen, zusätzlich belastet. Allerdings arbeiten insbesondere einzelne kommunale ÖSPV-Unternehmen schon heute mit einer von Tag zu Tag einheitlichen Dienstschichtlänge. Dabei ist allerdings nicht auszuschließen, dass einzelne für ein solches Modell ungeeignete Umläufe gezielt zu Subunternehmen verschoben werden.

Variante A – Modellierung auf Basis des angenommenen Zustands im Status quo

Mangels vorliegender Daten über die derzeitige tatsächliche Verteilung der Schichtlängen in den Verkehrsbetrieben wurden bei der Ermittlung folgende Annahmen getroffen:

- 45 Prozent der Schichten liegen heute bereits innerhalb der 8,5-Stunden-Grenze für die maximale Schichtlänge.
- Zehn Prozent der Schichten sind zwischen zehn und zwölf Stunden lang.
- Fünf Prozent der Schichten sind über zwölf Stunden und maximal 14 Stunden lang.
- Der Rest liegt zwischen 8,5 und zehn Stunden.

Die Begrenzung der maximalen Schichtlängen hat zwei Effekte:

Effekt 1: Durch die Begrenzung der Schichtzeiten bleiben fahrplanmäßig zu erbringende Fahrleistungen „liegen", die von den Schichten des Bestandspersonals künftig nicht mehr besetzt werden können. Die Begrenzung der Schichtläge führen also dazu, dass insgesamt mehr Dienste für dieselbe Fahrleistung erforderlich sind. Dies verursacht zusätzlichen Fahrpersonalbedarf.

Effekt 2: Die Begrenzung der maximalen Schichtlänge führt mit dem Ansatz, dass in einer Schicht circa zehn Prozent bei Beschäftigten in kommunalen Tarifverträgen bzw. bis zu 15 Prozent bei Beschäftigten in privaten Tarifverträgen an unbezahlte (Pausen-)Zeiten enthalten sind, dazu, dass bei der Begrenzung der maximalen Schichtlänge auf nur 8,5 Stunden die am Tag geleistete Arbeitszeit unter das tarifvertragliche Soll fallen kann. Um Gehalts- bzw. Lohneinbußen zu vermeiden, wird eine entsprechende kalkulatorische Arbeitszeit-Auffüllung auf die Tages-Sollzeit vorgenommen.

Variante B – Modellierung unter der Voraussetzung einer bereits vorhandenen Pausenabzugs-Begrenzung auf sechs Prozent

Unter der Voraussetzung einer bereits gemäß Kapitel 3.1.1 bereits bestehenden Regelung zur Begrenzung des Pausenabzuges musste der Mehraufwand aufgrund der dadurch stark veränderten Ausgangssituation wie folgt neu modelliert werden:

- Da die vorgenommene Begrenzung des Pausenabzuges stark begrenzend auf die Schichtlängen und deren Verteilung wirkt (vgl. Kapitel 3.1.1. letzter Absatz), wird davon ausgegangen, dass in dieser Variante im Ausgangszustand bereits 75 Prozent der Schichten innerhalb der 8,5-Stunden-Grenze liegen.
- Für die restlichen 25 Prozent der Schichten wird folgende Verteilung angesetzt
  - 20 Prozent der Schichten sind zwischen 8,5 und zehn Stunden,
  - fünf Prozent der Schichten sind zwischen zehn und zwölf Stunden lang.
- Schichtlängen über zwölf Stunden sind bereits in zahlreichen Tarifverträgen ausgeschlossen, bei einer Begrenzung des maximalen Pausenabzugs auf sechs Prozent besteht für derart lange Schichten kein Raum mehr. Daher wird hier ein Ansatz von „0 Prozent" gewählt.

In diesem Ausgangsszenario kommt nur noch der voranstehend beschriebene „Effekt 1" zum Tragen. Das Problem, dass das tarifvertraglich vorgegebenen Arbeitsstunden-Soll aufgrund der enthaltenen abzugsfähigen Pausenzeiten während der vorgegebenen Schichtlänge nicht mehr erreicht werden kann, stellt

sich in diesem Szenario aufgrund der bereits vorgenommenen Begrenzung des Pausenabzugs nicht mehr.

Aufschlag für Effizienzverluste

Da durch die Begrenzung der Schichtlänge der Spielraum zur Dienstplangestaltung stark eingeschränkt wird, wird beim zusätzlichen Personalbedarf in beiden voranstehend genannten Modellierungsszenarien ein Aufschlag von 20 Prozent angesetzt, da damit zu rechnen ist, dass sich bei der dienstplantechnischen Abdeckung der freiwerdenden Leistungsanteile spürbare Effizienzverluste ergeben können.

Berücksichtigung bereits vorhandener Schichtlängenbegrenzungen

In Fällen, in denen der Tarifvertrag bereits die Schichtlängen (bspw. auf maximal zehn Stunden) begrenzt hat, wird dies im Modell jeweils berücksichtigt; die Werte für die betroffenen Schichtlängen-Intervalle werden gegebenenfalls auf „0 Prozent" gesetzt. Als mittlerer Stundenwert wird jeweils die arithmetische Mitte des betreffenden Schichtlängen-Intervalls angesetzt.

Variante A – Ergebnisse bei Umsetzung als Einzelmaßnahme auf Basis des Status quo

Durch die Schichtlängenbegrenzung auf 8,5 Stunden ergibt sich ausgehend vom Status quo aufgrund der beiden geschilderten Effekte ein durch zusätzliches Personal abzudeckender Arbeitsstundenbedarf in Höhe von rund 147 Stunden je vorhandenem Fahrpersonal und Jahr (Tabelle 4). Insgesamt muss der Fahrpersonalbestand damit um 11,7 Prozent (+ 15 000 Personen) aufgestockt werden. Der daraus resultierende weitere zusätzliche Finanzbedarf beläuft sich nach heutigem Preisstand (2025) auf rund 830 Mio. Euro pro Jahr.

Tabelle 4: Ergebnisse Zusatzaufwand bei Begrenzung des Schichtlänge auf maximal 8,5 Stunden (auf Basis des abgeschätzten Status quo)

Untersuchte Maßnahme	zusätzlicher Fahrpersonalbedarf (Vollzeitäquivalente – VZÄ)		zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr	
			Preisstand 2025	Preisstand 2040 (+2,5% p.a.)
Begrenzung der Schichtlänge auf max. 8,5 Stunden auf Basis des Status quo	+11,7 %	+15.000	**830 Mio.**	1.202 Mio.

Variante B – Ergebnisse unter der Voraussetzung einer bereits vorhandenen Pausenabzugs-Begrenzung auf sechs Prozent

Durch die zusätzlich zur in diesem Szenario bereits vorausgesetzten Begrenzung des Pausenabzug auf sechs Prozent der Schichtlänge vorgenommene absolute Schichtlängenbegrenzung auf maximal 8,5 Stunden ergibt sich ein durch weiteres zusätzliches Personal abzudeckender Arbeitsstundenbedarf in Höhe von knapp 50 Stunden je vorhandenem Fahrpersonal und Jahr (Tabelle 5). Insgesamt muss der Fahrpersonalbestand dazu um weitere 3,9 Prozent aufgestockt werden (+ 5 400 Personen). Der daraus resultierende weitere zusätzliche Finanzbedarf beläuft sich auf rund 294 Mio. Euro pro Jahr (Preisstand 2025).

Tabelle 5: Ergebnisse Zusatzaufwand bei Begrenzung des Schichtlänge auf maximal 8,5 Stunden unter der Voraussetzung einer bereits vorhandenen Pausenabzugs-Begrenzung auf sechs Prozent

Untersuchte Maßnahme	zusätzlicher Fahrpersonalbedarf (Vollzeitäquivalente – VZÄ)		zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr	
			Preisstand 2025	Preisstand 2040 (+2,5 % p.a.)
Begrenzung der Schichtlänge auf max. 8,5 Stunden bei vorhandenem max. Pausabzug von 6 % der Schichtlänge	+3,9 %	+5.400	**294 Mio.**	426 Mio.

Ergänzende Anmerkungen

Die Voraussetzungen zur Begrenzung der maximalen Dienstlänge auf 8,5 Stunden und die damit einhergehende deutlich geringere Varianz bezüglich der Schichtlängen sind im großstädtischen Verkehr und insbesondere in den Metropolen aufgrund eines gleichmäßigeren Tagesganges der Nachfrage besonders günstig. Im Stadt-Umland-Bereich und im ländlichen Raum hingegen kann diese Maßnahme beispielsweise aber dazu führen, dass die Abdeckung von Tagesrandlagen am späten Abend mit einem höheren Aufwand verbunden ist. Die Abschaffung von bisher vorhandenen verlängerten Diensten wird dort auch im Hinblick auf den möglichen Arbeitszeitausgleich für teilweise ebenfalls erforderliche kurze Dienste im Stadt-Umland-Verkehr und im ländlichen Raum eine besondere Herausforderung darstellen. Lösungen können die Minimierung von entsprechenden Diensten durch eine Ausweitung des Verkehrsangebotes auch

in Nebenzeiten oder auch im Ausnahmefall verlängerte Dienste sein, die durch zusätzliche Belastungsausgleiche kompensiert werden.

3.2 Dienstbeginn und Dienstende am selben Ort

Ausgangslage

Der Ort des Dienstbeginns und des Dienstendes fallen für Fahrdienst-Beschäftigte teilweise auseinander. In diesen Fällen ist ein nicht unerheblicher Teil der Dienstplanmenge dadurch gekennzeichnet, dass das Fahrpersonal nach Schichtende, also in seiner Freizeit, an den Ort des Dienstbeginns zurückkehren muss, wenn es sich dort umziehen oder sein dort vor Dienstantritt abgestelltes Fahrzeug für den Heimweg aufsuchen muss. Ein dienstlich verursachter Aufwand fällt dadurch ganz oder teilweise während der Freizeit an. Für die zurückgelegte Wegezeit gibt es in den meisten Fällen zwar betriebliche Regelungen, die die Zahlung pauschaler Ablösen oder die Anrechnung der Wegezeiten beinhalten; selten entsprechen diese aber dem Umfang nach dem Wert der tatsächlich aufzuwendenden Zeit.

Der Umstand, dass der Ort des Dienstbeginns und des Dienstendes auseinanderfallen, ist nach Einschätzung des Gutachters kein generelles Problem, sondern das einzelner Verkehrsbetriebe. Zahlen hierzu aus der Praxis liegen jedoch nicht vor. Ob dieser Fall auftritt und solche Lösungen praktiziert werden, hängt sehr stark von der Netzstruktur und der Lage von Ablösepunkten und Betriebshöfen sowie der Betriebsorganisation im Netz ab.

In einigen Tarifverträgen ist die örtliche Übereinstimmung von Dienstbeginn und Dienstende festgeschrieben, in zahlreichen Unternehmen ist das Prinzip „Dienstbeginn und -ende am selben Ort" selbstverständlich und gilt unabhängig davon, ob Beginn und Ende der eigentlichen Fahrtätigkeit am selben Ort liegen.

Modellierung

Die Modellierung der Maßnahmen erfolgte mit folgenden Ansätzen:

- Für die Transferzeit zwischen dem Ort des Dienstbeginns und dessen Ende werden 0,5 Stunden angesetzt.
- Der Anteil der betroffenen Schichten (bundesweit in allen Tarifverträgen) beträgt zehn Prozent.

Bei der Ermittlung des zusätzlichen Personalbedarfs wurde zudem ein Sicherheitsaufschlag von zehn Prozent vorgenommen, da nicht auszuschließen ist,

dass sich bei der dienstplantechnischen Abdeckung der neu zu besetzenden Leistungsanteile Effizienzverluste ergeben können. Mangels geeigneter Daten konnten etwaig bereits gewährte tarifvertragliche Ausgleichsregelungen, wie die Zahlung pauschaler Ablösen oder die teilweise Anrechnung dieser Wegezeiten, nicht in der Modellrechnung berücksichtigt werden. Ihr Wegfall durch eine Einbeziehung der Wegezeiten in die Arbeitszeit würde zu einer Verringerung gegenüber der modellhaft errechneten Mehrbelastung führen, deren Umfang hier nicht belastbar abgeschätzt werden kann.

Ergebnisse

Mit den voranstehend geschilderten Annahmen ergibt sich bei vollständiger Anrechnung der Wegezeiten auf die Arbeitszeiten eine Erhöhung des Fahrpersonalbedarfes um 0,7 % (circa 900 Beschäftigte), um den damit entsprechend gestiegenen Arbeitsstundenaufwand abzudecken (Tabelle 6). Der daraus resultierende zusätzliche Finanzbedarf beläuft sich im Maximalwert auf rund 49 Mio. Euro pro Jahr (Preisstand 2025).

Tabelle 6: Ergebnisse Zusatzaufwand für die Maßnahme „Dienstbeginn und Dienstende am selben Ort“

Untersuchte Maßnahme	zusätzlicher Fahrpersonalbedarf (Vollzeitäquivalente – VZÄ)		zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr	
			Preisstand 2025	Preisstand 2040 (+2,5 % p.a.)
Dienstbeginn und Dienstende am selben Ort	+0,7 %	+900	**49 Mio.**	71 Mio.

3.3 Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten elf statt zehn Stunden

Ausgangslage

Als weitere Maßnahme wird die Einhaltung einer Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten von elf Stunden untersucht. Die Mindestruhezeit wird in § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz als Anforderung wie folgt grundsätzlich definiert: „Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben“. § 5 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz erlaubt jedoch für Verkehrsbetriebe, trotz der im Verkehr bestehenden im Übrigen im Interesse der Verkehrssicherheit erhöhten Anforderungen in Bezug auf einzuhaltende Erholungszeiten, eine Verkürzung der Ruhezeit um

eine Stunde auf nur zehn Stunden. Eine Ausweitung der Ruhezeit wirkt sich damit nicht nur positiv auf das Privatleben der Fahrdienstbeschäftigten aus, sondern berührt auch den Aspekt der Verkehrssicherheit.

Modellierung

Die Modellierung zur Einhaltung der elf Stunden Mindestruhezeit erfolgte unter Berücksichtigung des Umstandes, dass verschiedene Tarifverträge bereits Regelungen zu höheren Mindestruhezeit enthalten. Teilweise sind 10,5 Stunden Mindestruhezeit vorgegeben, im Einzelfall sogar auch zwölf Stunden. Relevant wird die Regelung, wenn – ohne zwischengeschalteten Ruhetag – von Spät- auf Frühschicht gewechselt wird. Obwohl ein solcher Ruhetag beim Wechsel des Schichtschemas als grundsätzlich gegeben angesehen wird, geht die Modellrechnung gleichwohl von zehn Prozent der Übergänge zwischen zwei Schichten aus, die von der Änderung betroffen sind, auch, weil vor dem Hintergrund des aktuellen Fahrpersonalmangels insbesondere zum Abfangen kurzfristiger Personalausfälle entsprechend kurze Übergänge nicht ausgeschlossen werden können. Die vorgeschlagene Maßnahme führt dazu, dass die im Abstand von zehn bis elf Stunden liegenden Zeiten (im Mittel 0,5 Stunden je betroffenem Schichtübergang) nicht mehr vom Bestandspersonal abgedeckt werden, sodass ein Mehrbedarf an Fahrpersonal entsteht.

Bei der Ermittlung des zusätzlichen Personalbedarfes wurde auch hier ein Sicherheitsaufschlag von zehn Prozent vorgenommen, da nicht auszuschließen ist, dass sich bei der dienstplantechnischen Abdeckung der neu zu besetzenden Leistungsanteile Effizienzverluste ergeben.

Ergebnisse

Die Modellierung führt zu einem Mehrbedarf von rund 700 Fahrpersonalen (circa 0,5 Prozent Aufwuchs) und rund 38 Mio. Euro pro Jahr für ganz Deutschland (Preisstand 2025) (Tabelle 7).

Tabelle 7: Ergebnisse Zusatzaufwand für die Maßnahme „Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten elf statt zehn Stunden“

Untersuchte Maßnahme	zusätzlicher Fahrpersonalbedarf (Vollzeitäquivalente – VZÄ)		zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr	
			Preisstand 2025	Preisstand 2040 (+2,5 % p.a.)
Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten 11 statt 10 Stunden	+0,5 %	+700	**38 Mio.**	56 Mio.

4 Geteilte Dienste und Wochenenddienste

Wie dargestellt ergeben sich aus den im ÖPNV bestehenden tarif- und arbeitsvertraglichen Regelungen zu unbezahlten Pausenzeiten, Schichtlängen, Wegezeiten und Ruhezeiten gegenüber anderen Branchen mit Schichtdienst besondere Nachteile und Belastungen. Neben diese treten als weitere Hauptbelastungsfaktoren des Fahrdienstpersonals solche, die sich aus der zeitlichen Ausrichtung des Verkehrsangebotes auf die Bedürfnisse der Kundschaft ergeben und besondere Dienstzeiten im Fahrdienst nach sich ziehen.

Aufgrund der besonderen Nachfrageverteilung im ÖPNV entfällt ein verhältnismäßig hoher Anteil von Diensten auf Wochenenden und Feiertage sowie auf die Hauptverkehrszeiten am Morgen und am Nachmittag mit der Folge „geteilter Dienste“. Bei geteilten Diensten wird die Tagesarbeitszeit in zwei voneinander getrennten Zeitblöcken abgeleistet. Die Zeitblöcke betreffen Zeiträume, in denen jeweils der gleichzeitige Einsatz von besonders vielen ÖPNV-Fahrzeugen erforderlich ist, um die typischen Nachfragespitzen im Berufs- und/oder Schülerverkehr abzudecken.

Durch den zur Erreichung der Klimaziele vorgesehenen generellen Angebotsausbau werden sich entsprechende Fahrplanlagen nicht verringern. Im Gegenteil muss sogar davon ausgegangen werden, dass vor allem im Bereich der Wochenend- und der Berufsverkehre durch politische Vorgaben besondere Aufstockungen stattfinden werden.

4.1 Geteilte Dienste

Ausgangslage

Der geteilte Dienst ist keine Spezialität des ÖSPV (siehe oben den Branchenvergleich in Tabelle 2, S. 18). Im Dienstgefüge des Fahrdienstes stellt er aber eine hohe Belastung dar. Geteilte Dienste sind Dienste mit mindestens zwei Dienstteilen. Zwischen den einzelnen Dienstteilen liegt eine als Freizeit gewertete Pause, die i.d.R. mindestens zwei Stunden beträgt. Damit beginnt für die Beschäftigten der Arbeitstag unter Umständen recht früh und endet, insbesondere wenn zwischendurch eine längere Freizeitphase enthalten ist, sehr spät. Dem die beiden Dienstblöcke umfassenden Gesamtzeitraum von zehn, zwölf oder mehr Stunden steht dabei eine deutlich geringere Menge bezahlter Arbeitsstunden gegenüber. Geteilte Dienste bedeuten daher eine erhebliche Beschränkung des Privatlebens und sind darum entsprechend unbeliebt.

Geteilte Dienste helfen Spitzenzeiten im Verkehrsangebot (Schülerverkehre, Berufsverkehr etc.) abzudecken und spielen insbesondere dort, wo im Tagesverlauf ein vergleichsweise geringes ÖPNV-Angebot vorgehalten wird, eine Rolle. Durch sie wird aber auch das Wirtschaftsrisiko aufgrund der ungleichmäßigen Verteilung des Fahrplanangebotes im Tagesverlauf und der daraus resultierenden Zwischenphasen mit geringerem Arbeitsanfall zu einem guten Teil auf das Fahrpersonal verschoben.

Bereits heute organisieren jedoch verschiedene kommunale ÖSPV-Unternehmen den Fahrdienst ohne geteilte Dienste. Lösungsansätze dazu sind eine andere (ggf. mit Produktivitätseinbußen verbundene) Verteilung der Dienstplanmasse, die Schaffung von Mischarbeitsplätzen in Werkstätten und Verwaltung (die die Spitzen abzufahren helfen), die Übertragung anderer Aufgaben an die Fahrdienstbeschäftigten während verkehrsarmer Zeiten oder die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen. Eine Verstetigung des Fahrplanangebotes im Tagesverlauf ist ebenfalls erfolgversprechend.

Die Voraussetzungen zur Abschaffung geteilter Dienste sind im großstädtischen Verkehr und insbesondere in den Metropolen aufgrund eines gleichmäßigeren Tagesganges der Nachfrage und eines geringen bis sehr geringen Schülerverkehrsanteiles besonders günstig, da insbesondere die Schülerverkehrsspitze deutlich geringer ausfällt oder gar keinen gesonderten Wageneinsatz erfordert[11].

Im Stadt-Umland-Bereich und im Ländlichen Raum hingegen sind die Anforderungen aus den Schülerbeförderungen anteilsmäßig deutlich höher. Zur Bewältigung der Schülerverkehrsströme ist es auch in Verdichtungsräumen außerhalb der Großstadt im Stadt-Umland-Verkehr nicht ungewöhnlich, dass zu den Unterrichtszeiten vor und nach der Schule mehr als doppelt so viele Fahrzeuge wie zu den übrigen Zeiten eingesetzt werden müssen. In ländlichen Räumen kann der Anteil entsprechender Fahrzeuge auf bis zu 80 Prozent ansteigen. Die Einsätze dieser Fahrzeuge sind standardmäßig mit geteilten Diensten verbunden, da die Fahrzeuge während der Unterrichtszeiten am Vormittag nicht benötigt werden. Nachmittags hingegen läuft der Betrieb teilweise bis circa 17 Uhr aufgrund der Schülerheimfahrten nach Ende des Nachmittagsunterrichts. Die Abschaffung geteilter Dienste wird daher im Stadt-Umland-Verkehr und ganz besonders im ländlichen Raum eine besondere Herausforderung darstellen. Lösungen können die Minimierung von geteilten Diensten durch eine Ausweitung des Verkehrsangebotes auch in Nebenzeiten oder auch im Ausnahmefall

[11] In größeren Städten sind deutlich mehr Schulen zu Fuß oder mit dem Rad erreichbar wie im Stadt-Umland-Verkehr oder im ländlichen Raum, bei dem die ÖPNV-Nachfrage sehr stark vom Schülerverkehr geprägt ist.

geteilte Dienste sein, die durch zusätzliche Belastungsausgleiche kompensiert werden.

Modellierung

Modelliert wird eine vollständige Abschaffung geteilter Dienste unter Zugrundelegung der folgenden Annahmen für den Ausgangszustand:

- Anteil geteilter Dienste 7,5 Prozent bei den Beschäftigten bei kommunalen Arbeitgebern,
- sonst 30 Prozent aufgrund eines starken Regionalverkehrsanteils bei privaten Verkehrsunternehmen.

Um geteilte Dienste aufzulösen, darf die zwischen den Dienstblöcken liegende Zeit keine Freizeit mehr sein, sondern muss wie bezahlte Zeit behandelt werden. Es wird dazu im Mittel von sechs aufzufüllenden Stunden pro geteiltem Dienst ausgegangen.

Ergebnisse

Die Modellierung führt auf Basis der voranstehend genannten Annahmen zu einem Zuwachs von 13,3 Prozent beim Fahrpersonalbedarf (gut 17 000 Personale). Dies entspricht einem zusätzlicher Finanzbedarf von 891 Mio. Euro pro Jahr (Preisstand 2025) (Tabelle 8).

Tabelle 8: Ergebnisse Zusatzaufwand für die „Abschaffung geteilter Dienste“

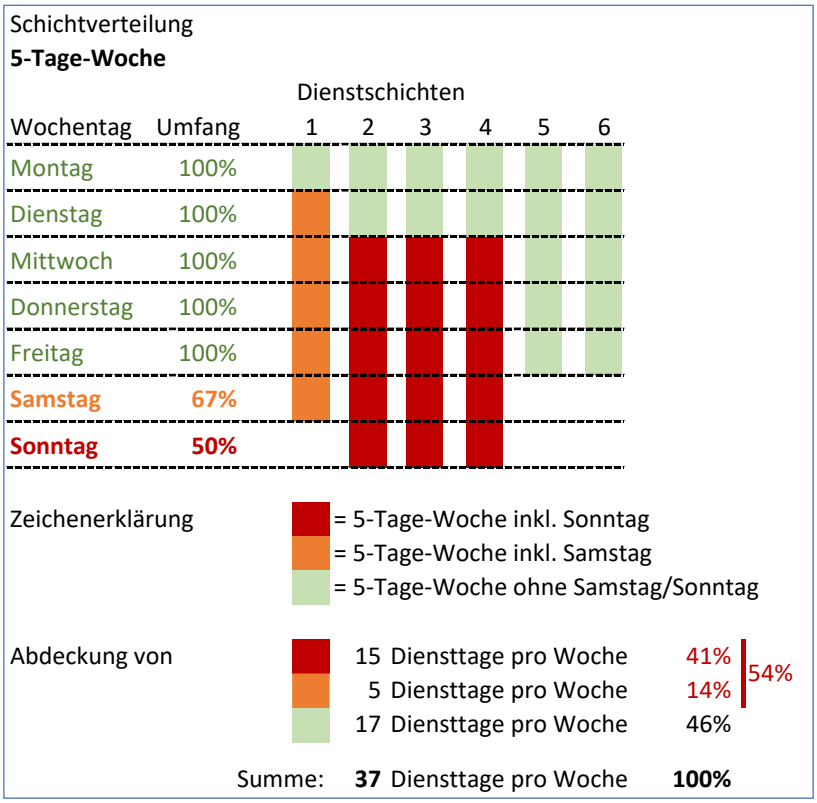
Untersuchte Maßnahme	zusätzlicher Fahrpersonalbedarf (Vollzeitäquivalente – VZÄ)		zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr	
			Preisstand 2025	Preisstand 2040 (+2,5 % p.a.)
Abschaffung der geteilten Dienste	+13,3 %	+17.000	**891 Mio.**	1.291 Mio.

4.2 Wochenenddienste

Der Umfang der an Samstagen und Sonntagen zu erbringenden Tages-Leistungen ist entscheidend für den Anteil der Dienstwochen mit und ohne Arbeitsleistungen am Wochenende. Die folgende Auswertungsgrafik (Abbildung 6) zeigt (unter der Annahme, dass nur 67 Prozent der unterwöchig üblichen Schichtmenge an Samstagen und 50 Prozent an Sonntagen abgedeckt werden

muss), dass bei einer Fünf-Tage-Woche bereits 54 Prozent der Gesamtdienstmasse einer Kalenderwoche von Personalen erbracht werden, die zur Aufrechterhaltung des Wochenendangebotes auch am Wochenende Dienst leisten müssen. Dies bedeutet, dass jedes Fahrpersonal häufiger als an jedem zweiten Wochenende Dienst tut.

Abbildung 6: Modellierung der Verteilung der Dienstschichten auf die Wochentage bei einer Fünf-Tage-Woche.



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Häufigkeit, mit der das einzelne Fahrpersonal zu diesen wenig beliebten Dienstzeiten eingesetzt wird, lässt sich nur verringern, wenn die Arbeitslast auf mehr Schultern als bisher verteilt wird, da eine Angebotsreduktion in den betreffenden Zeiten aufgrund der verkehrs- und klimapolitischen Zielsetzungen nicht denkbar ist.

Ausgangsüberlegung

Im Folgenden soll die Frage untersucht werden, mit welchem Aufwand sichergestellt werden kann, dass mindestens die Hälfte der Wochenenden eines Kalenderjahres dienstfrei bleiben kann.

Modellierung

Zur Beantwortung der Frage wird auf Grundlage der idealtypischen Schichtverteilung gemäß Abbildung 6 – mit 67 Prozent der unterwöchig üblichen Schichtmengen-Bedarfs[12] an Samstagen und 50 Prozent an Sonntagen (vgl. Spalte „Umfang" in Abbildung 6) – die folgende, in Abbildung 7 dargestellte exemplarisch-modellhafte Betrachtung durchgeführt.

Abbildung 7: Modellierung der Verteilung der Dienstschichten über die Kalenderwoche

Schichtmodell Wochentage											
Eingabefelder sind grün unterlegt restl. Felder werden errechnet	Vorgabe für x bitte eingeben	**Personale** im Einsatz	**So**	Sa	Soll-Leistung Schichten je Woche	verbleiben noch für Mo-Fr	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Tagesleistung Umfang			50%	67%			100%	100%	100%	100%	100%
Schichten Bedarf			100	134	**1.234**	**1.000**	200	200	200	200	200
Schichten angeboten											
an jedem x. WE komplett	**2,00**	**200**	**100**	**100**	**1.000**	**800**	160,0	160,0	160,0	160,0	160,0
an jedem x. Samstag	**2,00**	**68**	0	**34**	**340**	**306**	61,2	61,2	61,2	61,2	61,2
Personalbedarf		**268**	234		**1.340**						
Überzahl Angebot Schichten					**8,6%**	**106,0**	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2

Als Soll-Leistung werden exemplarisch 200 Schichten pro Werktag (Montag bis Freitag; 100 Prozent), 134 Schichten pro Samstag (67 Prozent) und 100 Schichten pro Sonntag (50 Prozent) angesetzt. Daraus folgt eine Solleistung von insgesamt 1 234 Schichten pro Woche.

Vorgegeben wird durch die Eingabe der Frequenz x = 2,00, dass jedes Personal nur alle 14 Tage am Wochenende Dienst haben darf. Aus der Soll-Leistung an den Wochenenden ergibt sich daraus rein rechnerisch, dass 268 Personale zur Erfüllung dieser Bedingung und zur Abdeckung der erforderlichen Wochenendschichten verfügbar sein müssen[13]. Diese Personale arbeiten fünf Tage die Woche, leisten also jeweils fünf Schichten pro Woche. Die von den ermittelten 268 Personalen damit angebotene Arbeitsleistung beläuft sich auf insgesamt 1 340 Dienste pro Woche, von denen 234 Dienste am Wochenende erbracht werden. Nach Abzug der 234 Wochenendschichten, verbleibt ein Arbeitskräfte-Angebot für Dienste an den Tagen „Montag bis Freitag" im Umfang von insgesamt 1 106 Schichten. Zu besetzen sind allerdings in diesem Zeitfenster lediglich 1 000

[12] inklusive etwaig erforderlicher Bereitschaftsdienste

[13] Ohne Vertretung für Krankheit, Urlaub etc. Dieser Bedarf wird in der vorliegenden abstrakten Modell-Betrachtung ausgeblendet, da er ohne Auswirkung auf das Ergebnis (Personalmehrbedarf in Prozent) bleibt. Der Aufwand hierfür wird bei der Ermittlung des resultierenden finanziellen Mehraufwandes über die Kostensätze für die AG-Kosten je Stunde und je VZÄ berücksichtigt (vgl. Kapitel 7.1.4). Bei gleichbleibender Krankenquote ändern sich die Ergebnisse der Modellierung nicht. Die aus einer Senkung der Krankenquote sich ergebenden Einsparungen sind in Kap 5.2 berücksichtigt.

Schichten (200 an jedem der fünf Tage). Es ergibt sich damit ein Überschuss von 106 Schichten pro Woche, was einem Aufwuchs um 8,6 Prozent entspricht.

Ergebnisse

Für die Wochenleistung von 1 234 Schichten werden bei einer Fünf-Tage-Woche im Beispiel 247 Personale eingesetzt (1 000 Schichten geteilt durch fünf). Im voranstehend exemplarisch betrachteten Fall, der die Wochenendarbeit auf jede zweite Woche begrenzt, werden aber 268 Personale in der Woche eingesetzt. Im Modell-Beispiel wird also 8,6 Prozent mehr Fahrpersonal benötigt, um die Vorgabe zur Begrenzung von Wochenenddiensten einzuhalten.

Mit den aufgrund der genannten Vorgabe zum Wochenenddienst eingesetzten 268 Personalen ergibt sich ein Überschuss von 106 angebotenen Schichten pro Woche, aus dem heraus - abhängig davon, wie viele Fahrdienstbeschäftigte in Vollzeit arbeiten - bspw. zusätzliche freie Tage gewährt werden könnten. Im Weiteren wird aber davon ausgegangen, diesen Überschuss an angebotener Arbeitsleistung zu nutzen, um damit die Maßnahmen aus Kapitel 3, die einen erhöhten Bedarf an Arbeitsstunden insbesondere auch unter der Woche verursachen, umzusetzen.

Bundesweite Hochrechnung

Der Mehraufwand für dieses Arbeitszeit-Modell beläuft sich bei dessen Übertragung auf das verwendete bundesweite Modell auf knapp 11 000 zusätzliche Personale (= 8,6 Prozent) bzw. rund 600 Mio. Euro pro Jahr (Preisstand 2025) (Tabelle 9).

Es ist dabei zu beachten, dass die Häufigkeit des Wochenenddienstes und die Anzahl der sich mit dem Ansatz ergebenden zusätzlichen unterwöchigen Dienststunden, im einzelnen Betrieb sehr stark davon abhängt, inwieweit die Verteilung der Leistung auf die Wochentage vom angesetzten Wochenverteilmuster für Dienstschichten abweicht. Je höher in einem Betrieb das Leistungsangebot an Wochenenden im Vergleich zu Wochentagen liegt, desto höher wird hier der Aufwand zur Umsetzung der Maßnahme sein, umgekehrt verringert sich der Aufwand, wenn der Leistungsumfang an Samstagen, Sonn- und Feiertagen im betreffenden Verkehrsbetrieb geringer ist.

Das Ergebnis zeigt jedoch in erster Näherung den insgesamt zu erwartenden zusätzlichen bundesweiten Bedarf an zusätzlich einzustellendem Personal aufgrund einer entsprechenden Begrenzung von Wochenenddiensten auf.

Tabelle 9: Ergebnisse Zusatzaufwand für die Maßnahme „dienstfrei mindestens an der Hälfte der Wochenenden“

Untersuchte Maßnahme	zusätzlicher Fahrpersonalbedarf (Vollzeitäquivalente – VZÄ)		zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr	
			Preisstand 2025	Preisstand 2040 (+2,5 % p.a.)
dienstfrei mindestens an der Hälfte der Wochenenden	+8,6 %	+11.000	**600 Mio.**	868 Mio.

4.3 Vier-Tage-Woche

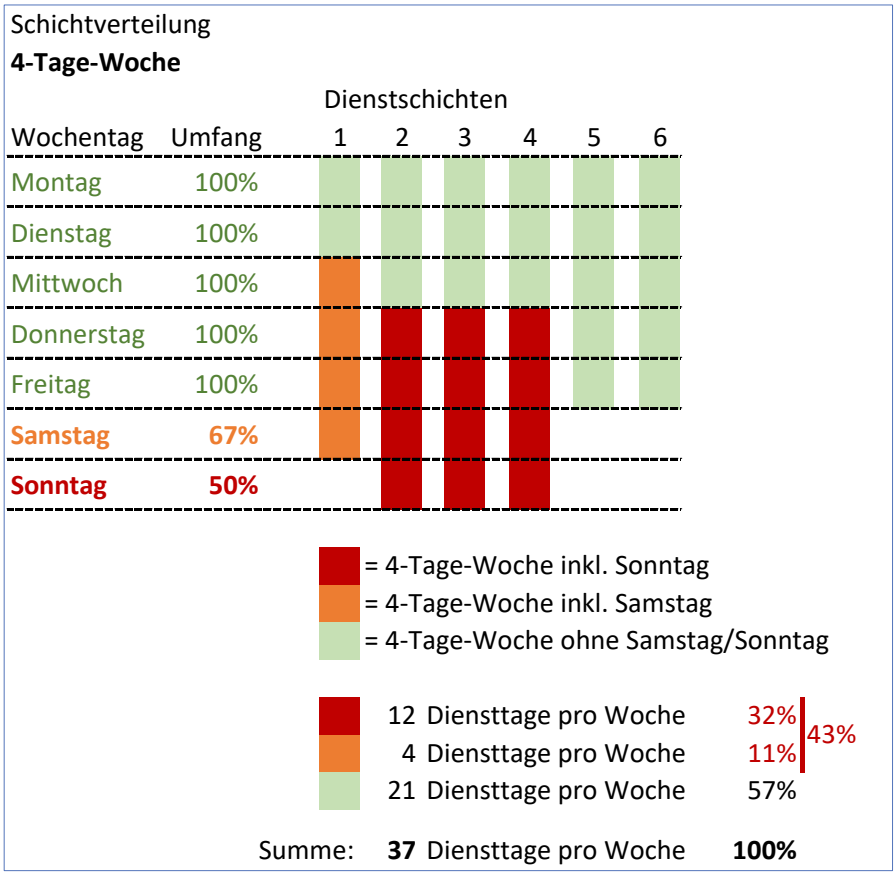
Ausgangsüberlegung

In der im Auftrag der Klima-Allianz Deutschland e.V. und von ver.di erstellen ÖPNV-Fahrpersonal-Kurzstudie wurde auch das Szenario einer Vier-Tage-Woche betrachtet (KCW 2025: 5). Die Vier-Tage-Woche – also die Gewährleistung von durchschnittlich drei freien Tagen je Woche – kann dabei insbesondere als eine angemessene Kompensation der häufigen „Dienstverpflichtungen“ an Wochenenden oder der geteilten Dienste im Fahrdienst angesehen werden. Sie wird daher als Vergleichsszenario im Modell mitbetrachtet.

Modellierung

Im Modell wird hierzu für jeden Tarifvertrag eine Reduktion der Wochenstundenzahl auf 32 Wochenstunden modelliert.

Abbildung 8: Modellierung der Verteilung der Dienstschichten auf die Wochentage bei einer Vier-Tage-Woche.



Quelle: eigene Darstellung

Im gewichten Durchschnitt bewirkt die Einführung einer 4-Tage-Woche damit eine Reduktion der Sollarbeitszeit (Vollzeit) auf 82,9 Prozent des Ausgangswertes oder eine Reduktion der effektiven Jahresarbeitszeit je VZÄ von 1 511 auf 1 252 Stunden pro Jahr (geminderter Wert). Aus der dadurch je Tarifvertrag entstehenden geminderten Arbeitsstunden-Leistung wird der Personalmehrbedarf auf Basis des geminderten Wertes für die effektiven Jahresarbeitsleitung je Personal (VZÄ) ermittelt und mit aus den Tarifvertragsangaben abgeleiteten Arbeitgeberkostensätzen bewertet (vgl. Kapitel 7.1.4).

Ergebnisse

Der Personalbedarf würde sich durch die Umstellung auf eine Vier-Tage-Woche um 21 Prozent bzw. rund 26 500 Vollzeitstellen erhöhen. Die Arbeitgeber-Kosten für das Fahrpersonal würden sich um gut 1,4 Mrd. Euro pro Jahr erhöhen (Preisstand 2025) (Tabelle 10).

Durch Übergang auf eine Vier-Tage-Woche würde der Anteil der Einsatzwochen, die auch Dienste an Wochenenden umfassen, auf 43 Prozent absinken

(vgl. Abbildung 8). Dies bedeutet aber noch immer, dass jedes einzelne Fahrpersonal an jedem zweiten bis dritten Wochenende arbeitet. Die direkte Entlastung der Wochenenden ist damit eher begrenzt. Aufgrund der im Vergleich zur in Kapitel 4.2 entwickelten Lösung deutlich höheren Kosten wird dieses Modell nicht in die weitere Lösungsfindung einbezogen, aber als einzelner Vergleichswert nachrichtlich in den Ergebnisdarstellungen mit aufgeführt.

Tabelle 10: Ergebnisse Zusatzaufwand für die Einführung einer Vier-Tage-Woche (=32-Stunden-Woche)

Untersuchte Maßnahme	zusätzlicher Fahrpersonalbedarf (Vollzeitäquivalente – VZÄ)		zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr	
			Preisstand 2025	Preisstand 2040 (+2,5 % p.a.)
4-Tage-Woche als Ausgleich	+20,6 %	+26.400	**1.443 Mio.**	2.089 Mio.

5 Zusammenfassung der Ergebnisse

5.1 Einzelbewertungen

Die folgende Aufstellung in Tabelle 11 zeigt die ermittelten Auswirkungen der in den Kapiteln 3 und 4 mit den geschilderten Annahmen zu den Ausgangsvoraussetzungen untersuchten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Zusammenschau.

Tabelle 11 Ergebnisse der Einzelbewertungen der Maßnahmen

Ergebnisse der Modellrechnung (Einzelbewertung)		Fahrpersonale Ausgangswert: **127.900**	zusätzlicher Bedarf	**zusätzlicher Finanzbedarf** in € pro Jahr Preisstand 2025	zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr Preisstand 2040
Kap.	Maßnahme				
3.1.1	Begrenzung des Pausenabzugs auf 6% der Schicht	+7,2%	+9.200	**493 Mio.**	714 Mio.
3.1.2	Begrenzung der Schichtlänge auf max. 8,5 Stunden	+11,7%	+15.000	**830 Mio.**	1.202 Mio.
3.2	Dienstbeginn und Dienstende am selben Ort	+0,7%	+900	**49 Mio.**	71 Mio.
3.3	Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten 11 statt 10 Stunden	+0,5%	+700	**38 Mio.**	56 Mio.
4.1	Abschaffung der geteilten Dienste	+13,3%	+17.000	**891 Mio.**	1.291 Mio.
4.2	dienstfrei mindestens an der Hälfte der Wochenenden	+8,6%	+11.000	**600 Mio.**	868 Mio.
4.3	4-Tage-Woche als Ausgleich	+20,6%	+26.400	**1.443 Mio.**	2.089 Mio.

Dargestellt wird der mit jeder Maßnahme verbundene Fahrpersonalmehrbedarf in Prozent und der geschätzte zusätzliche Personalbedarf in Vollzeit-Äquivalenten auf Basis der von der Modellierung umfassten 127 900 Fahrdienst-Mitarbeitenden. In den rechten Spalte wird schließlich der daraus mittels des durchschnittlichen Satzes für jährliche Arbeitgeberkosten (vgl. Kapitel 7.1.4) errechnete zusätzliche Finanzbedarf für den ausgewerteten Ausgangszustand 2025 und der auf den Preisstand 2040 hochgerechnete Wert dargestellt.

5.2 Kumulierte Betrachtung

5.2.1 Regelungen zu Arbeitszeiten und Vergütung im Fahrdienst (Kapitel 3)

Für die in Kapitel 3 untersuchten Regelungen zu Arbeitszeiten und Vergütung im Fahrdienst werden in der folgenden Aufstellung ergänzend die sich unter der erforderlichen Berücksichtigung des „Zinseszinseffektes" ergebenden kumulierten Ergebniswerte dargestellt (Tabelle 12). In der rechten Spalte wird schließlich der daraus mittels des durchschnittlichen Satzes für jährliche Arbeitgeberkosten (vgl. Kapitel 7.1.4) errechnete zusätzliche Finanzbedarf für den ausgewerteten Ausgangszustand 2025 dargestellt. Insgesamt werden demnach bei Umsetzung aller Maßnahmen aus Kapitel 3 12,8 Prozent zusätzliches Fahrpersonal (+16 300 Beschäftigte) und rund 888 Mio. Euro pro Jahr (Stand 2025) zusätzliche Mittel benötigt.

Tabelle 12: Ergebnisse der Maßnahmen zu Arbeitszeiten und Vergütung im Fahrdienst (kumulierte Betrachtung)

Ergebnisse der Modellrechnung		Fahrpersonale (VZÄ)			zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr Stand 2025
		Ausgangswert:	**127.900**		
		zusätzlicher Personalbedarf (VZÄ)			
Kap.	Maßnahme	einzeln	**kumuliert**		
3	**Regelungen zu Arbeitszeiten und Vergütung im Fahrdienst**				
3.1.1	Begrenzung des Pausenabzugs auf 6% der Schicht	+7,2%	+7,2%	+9.200	501 Mio.
3.1.2	zzgl. Begrenzung der Schichtlänge auf max. 8,5 Stunden	+3,9%	+11,4%	+14.600	796 Mio.
3.2	Dienstbeginn und Dienstende am selben Ort	+0,7%	+12,2%	+15.600	850 Mio.
3.3	Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten 11 statt 10 Stunden	+0,5%	+12,8%	+16.300	888 Mio.
3	**Gesamtergebnis alle Maßnahmen, Kap. 3**		**+12,8%**	**+16.300**	**888 Mio.**

Aufgrund der bei der kumulierten Betrachtung erforderlichen Verwendung eines über alle 31 ausgewerteten Tarifverträge gemittelten Satzes für die jährlichen Arbeitgeberkosten je Vollzeitäquivalent, ergeben sich bei den zusätzlich erforderlichen Personalzahlen und den Angaben für den zusätzlichen

Finanzbedarf Abweichungen von den in Kapitel 3 und 5.1 dargestellten Ergebnissen, die sich bei der Einzelbewertung der Maßnahmen ergeben.

Denn bei den Einzelbewertungen konnten anders als bei der kumulierten Betrachtung die Effekte der Maßnahmen jeweils individuell für jeden Tarifvertrag auf Basis der tarifvertragsspezifisch ermittelten jährlichen Arbeitgeberkosten ermittelt und saldiert werden. Die sich daraus ergebenen Abweichungen, beeinflussen das Ergebnis insgesamt aber nicht wesentlich.

5.2.2 Geteilte Dienste und Wochenenddienste (Kapitel 4)

Die Darstellung der Ergebnisse muss in diesem Arbeitsschritt um eine Spalte zur Berücksichtigung von Synergieeffekten mit anderen Maßnahmen, insbesondere bei der Kombination mit Maßnahmen aus Kapitel 3 berücksichtigt werden. Dies liegt darin begründet, dass mit den Maßnahmen zur „Abschaffung geteilter Dienste“ und zur Begrenzung der Wochenenddienste unter der Woche ein Überschuss an angebotenen Fahrpersonal-Stunden einhergeht, der insbesondere zur Abdeckung der aus den Maßnahmen aus Kapitel 3 resultierenden zusätzlich zu leistenden Einsatzstunden verwendet werden kann. Als Synergie wird dabei jedoch nur ein gewisser Anteil dieser „Überschuss-Stunden“ nutzbar sein, da es aufgrund vielfältiger einschränkender Rahmenbedingen – insbesondere aufgrund unterschiedlicher Ausgangsverhältnisse für die in Rede stehenden Maßnahmen nach Region und Verkehrsbetrieb – in der Praxis nicht möglich sein wird, diese Synergiepotenziale vollständig in der Dienstplanumsetzung zu realisieren.

Im Falle des Einsatzes zusätzlichen Fahrpersonals zur Begrenzung von Wochenenddiensten schätzen wir hier eine Quote von 60 Prozent der zusätzlich unter der Woche relativ frei verplanbaren „überschüssigen“ Arbeitszeiten ab, die als Synergie tatsächlich genutzt werden kann. Die Quote berücksichtigt, dass der Bedarf zur Begrenzung von Wochenenddiensten im Besonderem im großstädtischen Raum auftritt, in dem verhältnismäßig umfangreiche Verkehrsangebote auch an den Wochenenden bestehen. Zugleich handelt es sich dabei aber um diejenigen Verkehrsräume, in denen die in Kapitel 3 behandelten Maßnahmen – insbesondere die Begrenzung von Pausenabzügen und von maximalen Schichtlängen – in verhältnismäßig geringerem Umfang auftreten, wodurch bei einem Teil der betroffenen Verkehrsbetriebe davon ausgegangen werden muss, dass das entstehende Synergiepotenzial zumindest teilweise ins Leere läuft.

Bei den geteilten Diensten, die in hohem Maße im Stadt-Umland-Verkehr und im ländlichen Raum (mit erfahrungsgemäß hohen Schulverkehrsanteilen) auftreten, wird das Potential für eine Nutzung der entstehenden „überschüssigen“

Arbeitszeiten hingegen mit nur zehn Prozent angesetzt – mangels tageszeitlich passfähiger Leistungsmuster.

Insgesamt beläuft sich der ermittelte Mehrbedarf damit auf gut 36 100 Fahrpersonale bzw. gut 28 Prozent über Status quo (Tabelle 13). Der zusätzliche Finanzbedarf beträgt im analysierten Ausgangszustand 1,76 Mio. Euro pro Jahr (Stand 2025 ohne Preissteigerung, ohne Angebotsausbau; vgl. auch den Überblick in der nachfolgenden Abbildung 9). Die in der Gesamtbetrachtung einkalkulierten Synergien belaufen sich dabei auf insgesamt 6,5 Prozent.

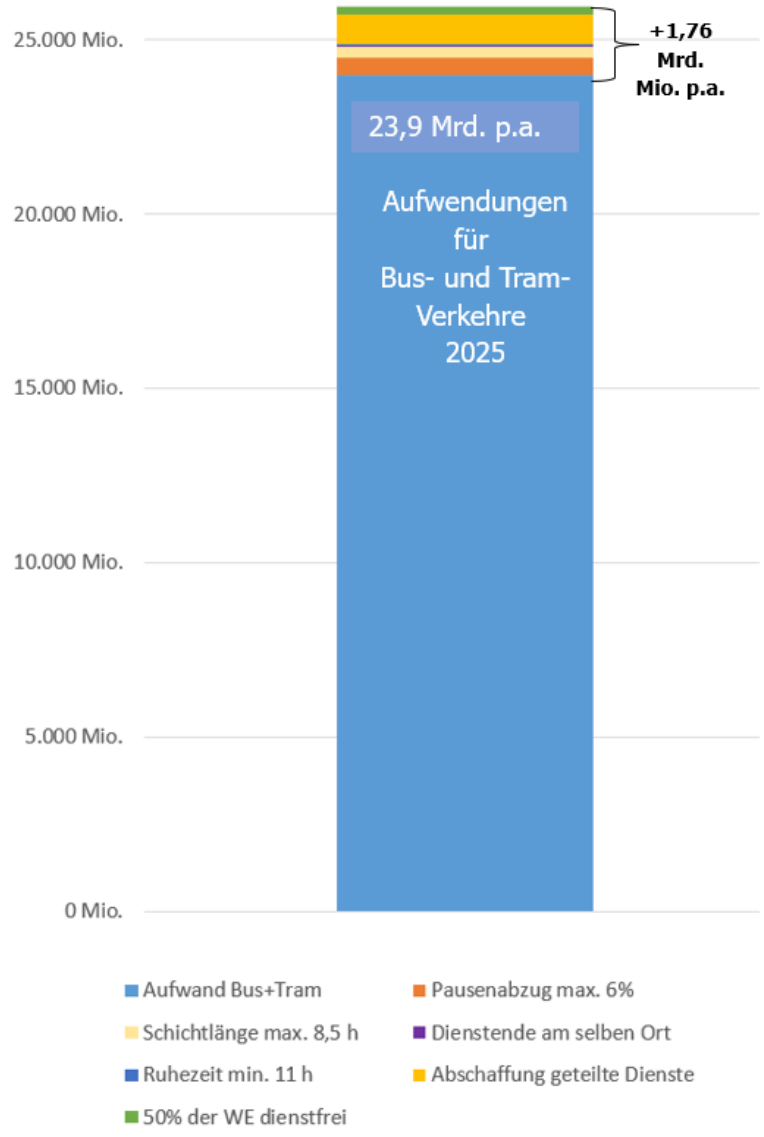
Aufgrund der bei der kumulierten Betrachtung erforderlichen Verwendung eines über alle 31 ausgewerteten Tarifverträge gemittelten Satzes für die jährlichen Arbeitgeberkosten je Vollzeitäquivalent, ergeben sich bei den zusätzlich erforderlichen Personalzahlen und den Angaben für den zusätzlichen Finanzbedarf gewisse Abweichungen zu den in Kapitel 3 und 5.1 dargestellten Ergebnissen, die sich bei der Einzelbewertung der Maßnahmen ergeben. Bei den Einzelbewertungen konnte die Effekte der Maßnahmen jeweils individuell für jeden Tarifvertrag auf Basis der tarifvertragsspezifisch ermittelten jährlichen Arbeitgeberkosten ermittelt und saldiert werden. Die sich damit ergebenen Abweichungen, beeinflussen das Ergebnis insgesamt aber nicht wesentlich.

Tabelle 13 **Ergebnisse über alle Maßnahmen (kumuliert) unter Berücksichtigung von Synergien bei der Kombination der Maßnahmen**

Ergebnisse der Modellrechnung		Fahrpersonale (VZÄ)				zusätzlicher Finanzbedarf in € pro Jahr
			Ausgangswert:	**127.900**		
		zusätzlicher Personalbedarf (VZÄ)				
Kap.	Maßnahme	einzeln	Synergie Kap. 4 u. 3	**kumuliert (inkl. Synergie)**		Stand 2025
3.1 bis 3.3	**Gesamtergebnis alle Maßnahmen, Kap. 3**	**+12,8%**		**+12,8%**	**+16.300**	**0,89 Mio.**
4.1	Abschaffung der geteilten Dienste	+13,3%	-1,3%	+24,8%	+31.700	1,73 Mrd.
4.2	dienstfrei mindestens an der Hälfte der Wochenenden	+8,6%	-5,2%	+28,2%	+36.100	1,97 Mrd.
	Reduktion Krankenstand um 3 Prozentpunkte	-	-3,0%	+25,2%	+32.200	1,76 Mrd.
	Gesamtergebnis		-6,5%	**+25,2%**	+32.300	**1,76 Mrd.**

Bei der Berechnung der durch die Entlastungsmaßnahmen entstehenden Personalmehrbedarfe wurde in der Aufstellung in Tabelle 13 ergänzend berücksichtigt, dass durch Entlastungsmaßnahmen der im Fahrdienst vielfach bestehende hohe Krankenstand voraussichtlich spürbar sinken wird. Würde sich der durchschnittliche Krankenstand in Folge der Maßnahmen dauerhaft um 3,0 Prozentpunkte senken, so führt zu einer Reduktion der Gesamtkosten der kumulierten Maßnahmen von 1,97 Mrd. auf 1,76 Mrd. Euro, die im Gesamtergebnis berücksichtigt ist.

Abbildung 9: Mehrkosten für gute Arbeitsbedingungen



Quelle: eigene Darstellung; „Aufwendungen für Bus- und Tramverkehre" aus VDV 2025; S. 33, dort Abbildung 13: Werte für die Sparte Bus und Sparte Tram in Höhe von zusammen 23,4 Mrd. Euro, hochgerechnet auf Preisstand 2025 mit 2,5% Aufschlag

Nicht in der Modellierung bewertet werden konnten entlastende Effekte, die im Zuge der geplanten Modernisierung des ÖPNV zu einer erhöhten Produktivität führen können. Durch konsequenten ÖPNV-Vorrang, Beschleunigungsmaßnahmen und intelligente, differenzierte Betriebskonzepte bestehen insbesondere in Szenarien mit ÖPNV-Ausbau und Angebotsausweitung durchaus Potenziale auch auf Seiten der „Produktion des ÖPNV" Fortschritte zu erzielen, sodass die Wirtschaftlichkeit nicht mehr durch das Verlagern der Kosten von unproduktiven Zeiten in der ÖPNV-Produktion auf das Fahrpersonal hergestellt werden muss.

6 Bezug zu Gutachten zum ÖPNV-Ausbau

6.1 Aktuelle Gutachten des VDV und des UBA

Die vorliegenden Gutachten versteht sich als wichtige Ergänzung zu den unlängst veröffentlichten neuesten Gutachten und Studien zum ÖPNV-Ausbau:

- „Deutschlandangebot 2040" aus dem VDV-Leistungskostengutachten (VDV 2025)
- Zielszenario eines gestärkten ÖPNV aus der UBA-Studie „Luftreinhaltung und Klimaschutz durch Stärkung des ÖPNV: Finanzierungsgrundlagen erweitern und verstetigen" (UBA 2025)

Ziel ist es, diese Modellierungen und Szenarien um den Aspekt der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Absicherung des Personalbedarfes zu ergänzen und so erstmals eine abschließend realistische Kostenschätzung auch für den Ausbau des kommunalen ÖPNV zu ermöglichen. Die folgende Aufstellung zeigt den aus den Studien entnommen Personalbedarf für den Zielzeitpunkt 2040 im Vergleich zum Ausgangswert dieser Studie (Summe der Beschäftigten in den ausgewerteten Tarifverträgen, Stand 2025) und ermitteln den sich aus diesen Ausgangswert ermittelten Personalmehrbedarf, sowie den sich darauf ergebenen Finanzbedarf. Schließlich erfolgt eine Hochrechnung des Ergebnisses auf den Preisstand 2040 mit dem im UBA-Gutachten hierfür genannten Wert von 2,5 Prozent pro Jahr.

Während sich aus dem VDV-Leistungskostengutachten die Zahlen separat für Bus und Tram" ablesen lassen, womit eine gute Vergleichbarkeit zum vorliegenden Gutachten herstellen lässt, liegen aus dem Gutachten des UBA bislang nur Angaben inklusive SPNV vor. Damit ist für die UBA-Zahlen keine direkte Vergleichbarkeit mit vorliegender Studie gegeben.

Tabelle 15 Übertragung der Ergebnisse auf aktuelle ÖPNV-Ausbauszenarios

	Fahrpersonale (VZÄ)			**zusätzlicher Finanzbedarf** in € pro Jahr	
	Ausgangs-wert:	zusätzlicher Perso-nalbedarf aufgrund Maßnahmen für bessere Arbeitsbe-dingungen		Preisstand 2025	**Prognose Stand 2040**
Dieses **Gutachten**: Fahrpersonal aus 31 Tarifverträgen (ohne SPNV)	127.900	+25,2%	+32.300	1.76 Mrd.	**2.55 Mrd.**
Szenario Modernisierung 2040 Leistungskostengutachten (VDV 2025: 39) Fahrpersonal Bus und Tram (ohne SPNV)	135.400[14]	+25,2%	+34.100	1.86 Mrd.	**2.69 Mrd.**
Szenario Deutschlandangebot 2040 Leistungskostengutachten (VDV 2025: 47) Fahrpersonal Bus und Tram (ohne SPNV)	200.900	+25,2%	+50.600	2.76 Mrd.	**4.00 Mrd.**
Zielszenario "Luftreinhaltung und Klima-schutz durch Stärkung des ÖPNV" (UBA 2025; 123) Fahrpersonal (**ohne SPNV**)	267.500	+25,2%	+67.400	3.67 Mrd.	**5.32 Mrd.**

Aus Abbildung 32 im VDV-Leistungskostengutachten (VDV 2025: 54) lässt sich ein Aufwuchs der Aufwendungen von 2024 bis 2040 für die Sektoren „Tram und Bus" von rund 24 Mrd. Euro pro Jahr auf rund 69 Mrd. Euro pro Jahr, also um rund 45 Mrd. Euro pro Jahr für das Szenario „Deutschlandangebot 2040" entnehmen. Bei zusätzlicher Umsetzung der in diesem Gutachten untersuchten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind hierfür weitere knapp 4,5 Mrd. Euro zu veranschlagen, was einer Erhöhung der für den Angebotsausbau bis 2040 vorgesehenen Aufwendungen um rund zehn Prozent entspricht.

Das KCW-Gutachten im Auftrag des Umweltbundesamtes von September 2025 geht von einer Verdoppelung des Busverkehrs aus. Im UBA-Gutachten steigen die Kosten für „Bus und Tram" von insgesamt 18 Mrd. € pro Jahr auf rund 51 Mrd. € pro Jahr, also um rund 33 Mrd. € pro Jahr (vgl. Tabelle 23 in UBA 2025:

[14] Das Leistungskostengutachten führt im Modernisierungs-Szenario zu einem Aufwuchs des Fahrpersonals um umgerechnet 5,9 Prozent (VDV 2025: 39), geht aber von einem geringerer Ausgangswert von nur 121.000 Fahrpersonalen aus. Zur Herstellung einer besseren Vergleichbarkeit wird der ermittelte prozentuale Aufwuchs daher in vorliegender Aufstellung auf den Ausgangswert dieses Gutachtens angewandt, was zum angegebenen Wert von 135.400 Fahrpersonalen führt.

124). Bei zusätzlicher Umsetzung der in diesem Gutachten untersuchten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind hierfür weitere knapp 5,95 Mrd. Euro zu veranschlagen, was einer Erhöhung der für den Angebotsausbau bis 2040 vorgesehenen Aufwendungen um rund 18 Prozent entspricht.

6.2 Fazit

Bessere Arbeitsbedingungen im ÖPNV sind möglich, müssen aber finanziell konsequent in alle Zukunftskonzepte zur Modernisierung und zum Aufbau des ÖPNV von Anfang an in ausreichender Höhe mit eingeplant werden. Ein für Arbeitsuchende und Beschäftigte unattraktiver Fahrdienst, der zu Personalmangel und damit immer wieder zu Fahrtausfällen und Qualitätsmängeln führt, wird dem Anspruch an ein zuverlässiges und attraktives Verkehrsangebot als Alternative zum MIV, das zur Erreichung der Klimaziele notwendig ist, nicht gerecht. Der zusätzliche Finanzbedarf für gute Arbeitsbedingungen liegt selbst bei Umsetzung aller in diesem Gutachten angeregten Maßnahmen noch deutlich unter zehn Prozent der derzeitigen Aufwendungen für das Angebot im Bus- und Straßenbahn-Bereich. Dies gilt auch für die aktuell diskutierten Ausbauszenarien. Hier ermöglichen es die in diesem Gutachten ermittelten Mehrkosten erstmals, dass die Diskussion über die Weiterentwicklung des ÖPNV auf der Grundlage einer vollständigen Modellierung der zukünftigen Kosten unter Berücksichtigung der zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Verbesserung des Berufsbildes „Fahrdienst“ zu ergreifenden Maßnahmen geführt werden kann.

Wenig überraschend dabei ist, dass einzelne Maßnahmen zwar Kosten in einem nennenswerten Umfang verursachen, aber durch eine Kombination verschiedener entlastender Maßnahmen die Wirkung auf die Attraktivität des Fahrberufes potenziert werden kann, ohne dass dies – durch enthaltene Synergien – zu einem entsprechend starken zusätzlichen Kostenaufwuchs führt.

7 Angaben zur Modellrechnung

7.1 Eingangsdaten

7.1.1 Ausgewertete Tarifverträge

Insgesamt wurden zur Abschätzung der Auswirkungen der in Kapitel 3 und 4 dargestellten Maßnahmen die folgenden 31 Tarifverträge hinsichtlich Lohn-/Gehaltshöhe, Sollarbeitszeit (Wochenarbeitszeit), Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen, Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) und Urlaubstage ausgewertet und bei der Modellierung der Maßnahmen berücksichtigt.

Liste der im Modell ausgewerteten Tarifverträge

Arbeitgeberverband Nahverkehr	Tarifvertrag	Gültigkeit	Beschäftigte		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Baden-Württemberg	8.400		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Bayern	8.800		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Berlin	15.600		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Brandenburg	3.700		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Bremen	2.500		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Hessen	5.400		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Mecklenburg-Vorpommern	2.600		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Niedersachsen	2.800		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Nordrhein-Westfalen	24.800		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Rheinland-Pfalz	1.700		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Saarland	1.100		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Sachsen	2.800		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Sachsen-Anhalt	2.200		
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Schleswig-Holstein	1.600		Anteil
Kommunaler Arbeitgeberverband	TV-N	Thüringen	2.300		davon im
Rhein-Neckar-Verkehr GmbH	TV-RNV	Rhein-Neckar-Verkehr GmbH	2.300		Fahrdienst
Hamburger Hochbahn	Haustarifvertrag	Hamburger Hochbahn	6.400		↓
Hamburg-Holstein AG	Haustarifvertrag	Verkehrsbetrieb Hamburg-Holstein	2.500		75%
Zwischensumme kommunale Verkehrsunternehmen				**97.500**	**73.125**
Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen	WBO	Baden-Württemberg	9.000		
Tarifgemeinschaft Berliner Omnibus-Unternehmer	TBO	Berlin	1.170		
Landesverband Bayerischer Omnibusunternehmen	LBO	Bayern	19.600		
Landesverband Hessischer Omnibusunternehmen	LHO	Hessen	6.000		
Omnibus Verband Nord	OVN	Hamburg	1.000		
Arbeitgeberverband Nahverkehr	AVN	Niedersachsen	2.300		
Verband Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen	NWO	Nordrhein-Westfalen	10.000		
Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe RP(	VAV	Rheinland-Pfalz	3.000		
Omnibus Verband Nord	OVN	Schleswig-Holstein	2.200		Anteil
Landesverband Verkehrsgewerbe Saarland	LVS	Saarland	1.000		davon im
Arbeitgeberverband Nahverkehr	AVN	Sachsen	3.270		Fahrdienst
Arbeitgeberverband Nahverkehr	AVN	Sachsen-Anhalt	700		↓
Verband Mitteldeutscher Omnibusunternehmer	MDO	Thüringen	1.600		90%
Zwischensumme private Verkehrsunternehmen				**60.840**	**54.756**
		Gesamtsumme	**158.340**		**127.881**

Dabei wurde auch festgehalten, ob bereits Regelugen zur Begrenzung von Pausenabzügen, zu Mindestruhezeiten, maximalen Schichtlängen und der

Vergütung von Dienstwegen in den Verträgen enthalten sind, die über den gesetzlichen Standard hinausgehen.

7.1.2 Zahl der Beschäftigten

Für die Beschäftigtenzahlen konnte auf die bei ver.di vorhandenen Erkenntnisse zurückgegriffen werden. Für den privaten Tarif des TBO Berlin, wurde die Zahl der Beschäftigten aus der Begrenzung auf maximal zehn Prozent des Wertes des TV-N abgeschätzt.

7.1.3 Generelle Ansätze zur Ermittlung der Lohnkosten

Im Weiteren wurde zur Ermittlung der Arbeitgeber-Kosten je Vollzeitstelle im Fahrdienst bzw. je im Fahrdienst geleisteter Arbeitsstunde einheitlich mit folgenden Ansätzen gearbeitet:

Ansätze zur Ermittlung der Arbeitgeberkosten je Vollzeitstelle

Arbeitgeberanteile		
Sozialversicherung	21 %	
Berufsgenossenschaft	1 %	
Zuschlagspflichtige Arbeitszeiten		
Anteil Stunden Sonntag	6,8%	halber Aufwand an 50 d im Jahr
Anteil Stunden Feiertag	1,6%	halber Aufwand an 12 d im Jahr
Anteil Stunden Nacht	6,0%	Schätzung
Entgeltfortzahlung		
Wochenfeiertage pro Jahr	10 d	
Krankheitstage pro Jahr	24 d	
Schulungstage pro Jahr	1 d	

Das Modell sieht eine individuelle Differenzierung für jeden Tarifvertrag vor und kann bei Vorliegen entsprechender Daten jederzeit individuell angepasst werden. Die voranstehenden Ansätze verstehen sich als „Default"-Werte.

7.1.4 Ermittelte Ansätze für die Arbeitgeber-Kosten je Stunde und je VZÄ

Aus den Eingangsdaten ergeben sich im Modell über alle Tarifverträge durchschnittlich die folgenden Werte:

Tariflohnstunden	2.014	Stunden pro Jahr und VZÄ
Arbeitgeber-Kosten	53.633 €	pro VZÄ und Jahr
tatsächlich geleistete Arbeitsstunden	1.511	Stunden pro Jahr und VZÄ
	35,48 €	pro geleisteter Arbeitsstunde

7.2 Modellierung der Maßnahmen

Zur Modellierung der Maßnahmen wurden folgende Ansätze gewählt:

Generelle Regelungen zu Arbeitszeiten und Vergütung im Fahrdienst (vgl. Kapitel 3)

1) Länge unbezahlter Pausenzeiten: Ausgangswert für unbezahlten Pausenabzug: zehn Prozent bei den Beschäftigten in kommunalen Tarifverträgen, ansonsten 15 Prozent der Schichtdauer, sofern der einzelne Tarifvertrag keine engere Grenze vorgibt.
2) Dienstbeginn und Dienstende nicht am selben Ort mit unbezahlter Wegezeit zwischen den Orten. Annahme für Ausgangszustand: Betroffen sind zehn Prozent der Schichten, im Mittel beträgt die Wegezeit 0,5 Stunden je betroffener Schicht.
3) Anteil der Schichten[15] mit Ruhezeit zwischen zehn Stunden (gesetzlicher Wert) und elf Stunden (Mittlere Ruhezeit = 10,5 Stunden): zehn Prozent. Betroffene Arbeitszeit je betroffener Schicht 0,5 Stunden.

Geteilte Dienste und Wochenenddienste (vgl. Kapitel 4)

1) Geteilte Dienste: Annahmen für den Ausgangszustand:
   - Anteil geteilter Dienste 7,5 Prozent bei den Beschäftigten bei kommunalen Arbeitgebern,
   - sonst 30 Prozent aufgrund eines starken Regionalverkehrsanteils bei privaten Arbeitgebern.
2) Wochenenddienste: Annahme einer Schichtverteilung, bei der an Samstagen circa 67 Prozent und an Sonntagen circa 50 Prozent des montags bis freitags an Werktagen üblichen Leistungsumfanges (gemessen in Anzahl Schichten pro Tag) anfällt.

[15] Die Anzahl der Schichten je VZÄ und Jahr wurde ermittelt als der Quotient aus der effektiven Jahresarbeitszeit im Fahrdienst und der mittleren täglichen Arbeitszeit (= 1/5 der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit).

8 Verzeichnisse

8.1 Literaturverzeichnis

CDU, CSU und SPD (2025): Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag 21. Legislaturperiode

FÖS (Forum Ökologisch-Soziale Marktwirtschaft) (2024): Einsparung gesellschaftlicher Kosten durch den öffentlichen Personennahverkehr; April 2024

nexum AG/VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen) (2025): Die große Deutschland-Umfrage Fahrpersonal Bus & Bahn 2025, durchgeführt von nexum AG in Kooperation mit VDV und VDV Arbeitgeberinitiative

KCW (2024): Kurzstudie zum Personalbedarf im kommunalen ÖPNV bis 2030/2035, KCW GmbH im Auftrag der Klima-Allianz Deutschland e.V.

KCW/ISB RWTH Aachen University (2024): Methodik und Empfehlungen zur Entwicklung bundeseinheitlicher Standards für das ÖPNV-Angebot, Forschungsprogramm Stadtverkehr (FoPS), Forschungskennzeichen (FKZ) VB710007, im Auftrag für das Bundesministerium für Digitales und Verkehr

UBA (Umweltbundesamt) (Hrsg.) (2025): Luftreinhaltung und Klimaschutz durch Stärkung des ÖPNV: Finanzierungsgrundlagen erweitern und verstetigen, UBA-Texte 114/2025, Forschungskennzahl 3721 58 104 0, FB001815, KCW GmbH und BBG und Partner im Auftrag des Umweltbundesamtes,

VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen) (o. D. – ohne Datum): Personal- und Fachkräftebedarf im ÖPNV, https://www.vdv.de/personal-und-fachkraeftebedarf-im-oepnv.aspx

VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen) (2021): Handlungsoffensiven für die Mobilitätswende; Positionspapier, Oktober 2021

VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen) (Hrsg.) (2025): Das Deutschlandangebot – Transformationsfahrplan für einen modernen, effizienten und leistungsstarken ÖPNV für alle überall, Gutachten über die Finanzierung der Leistungskosten im deutschen ÖPNV 2024-2040, bearbeitet von Ramboll Management Consulting (RMC), PwC Deutschland (PWC) und Intraplan (ITP), August 2025.

VMK (Verkehrsministerkonferenz) (2021): Beschluss der Sonder-Verkehrsministerkonferenz am 29. Juni 2021 (als Video-/Telefon-Schaltkonferenz), Berlin, 1. Juli 2021

8.2 Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BDO	Bundesverband der privaten Omnibusunternehmen
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CO_2	Kohlen(stoff)dioxid
d	Tag(e)
d.h.	das heißt
DB	Deutsche Bahn
e.V.	eingetragener Verein
EG	Europäische Gemeinschaft
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
Fn.	Fußnote
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GVFG	Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz
Hrsg.	Herausgeber
HVZ	Hauptverkehrszeit
i. V. m.	in Verbindung mit
i.d.R.	in der Regel
inkl.	inklusive
ITF	Integraler Taktfahrplan
KCW	KCW GmbH Berlin
Kfz	Kraftfahrzeug
km	Kilometer
Mio.	Million(en)
MIV	Motorisierter Individualverkehr
Mrd.	Milliarde(n)
n. n.	nicht besetzt / nicht bekannt (non nominatus)
Nr.	Nummer
o. D.	ohne Datum
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
ÖSPV	Öffentlicher Straßen-Personenverkehr
p. a.	per annum – pro Jahr
PBefG	Personenbeförderungsgesetz
PKW	Personenkraftwagen
SPNV	Schienenpersonennahverkehr
TBO	Tarifgemeinschaft Berliner Omnibus-Unternehmer

THG	Treibhausgase
Tsd.	Tausend
TV-N	Tarifvertrag Nahverkehr
u.a.	unter anderem
UBA	Umweltbundesamt
v.a.	vor allem
VDV	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen
VG	Verwaltungsgericht
vgl.	vergleiche
VMK	Verkehrsministerkonferenz
VO	Verordnung
VU	Verkehrsunternehmen
VZÄ	Vollzeitäquivalent
z. B.	zum Beispiel