



Berufsbild TriebfahrzeugführerIn

Bestandsanalyse und Zukunftsperspektiven

Diplomarbeit

Sommersemester 2019

Jakob Scherzer, BSc

Bm171820

Betreuung: FH-Prof. Dipl.-Ing. (FH) Dipl.-Ing. Frank Michelberger, EURAIL-Ing.

Vorwort

Die vorliegende Diplomarbeit „Berufsbild Triebfahrzeugführer – Bestandsanalyse und Zukunftsperspektiven“ wurde im Zeitraum Oktober 2018 bis Mai 2019 im Rahmen meines Masterabschlusses an der Fachhochschule St. Pölten im Studiengang Bahntechnologie und Management von Bahnsystemen verfasst.

Ich bedanke mich herzlich bei meinem Betreuer, Herrn FH-Prof. Dipl.-Ing. (FH) Dipl.-Ing. Frank Michelberger, EURAIL-Ing., der mich bei der Themenwahl wie auch durch konstruktive Vorschläge unterstützte.

Ein Dankeschön ergeht auch an die Berufsschulen, die es mir ermöglichten, eine empirische Untersuchung durchzuführen. Insbesondere die Unterstützung von Herrn Bds. Ing. Walter Braunsteiner ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben. Des Weiteren bedanke ich mich bei den Experten und Human-Resource-Verantwortlichen, die sich für ein Interview bereiterklärten.

Ein ganz besonderer Dank gebührt meiner gesamten Familie und vor allem meiner Lebensgefährtin Claudia Zips, ohne deren motivierende Unterstützung und Verständnis dies wohl nicht möglich gewesen wäre.

Jakob Scherzer, BSc

Wien, Mai 2019

Erklärung zur Veröffentlichung

Der Autor erklärt sich damit einverstanden, dass die FH St. Pölten die vorliegende Arbeit in geeigneter Weise unter Nennung des Autors bzw. in der vorliegenden Originalform als .pdf-Datei oder in gedruckter Form veröffentlichen darf.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Gendererklärung

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Diplomarbeit darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die männliche Form als geschlechtsneutral zu betrachten ist.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Thema „Berufsbild Triebfahrzeugführer Bestandsanalyse und Zukunftsperspektiven“. Die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer hat sich in den letzten 30 Jahren sehr stark verändert. Durch den technischen Fortschritt im Eisenbahnwesen werden permanent Anpassungen durchgeführt. Die europaweite Nachfrage an Triebfahrzeugführern hat dazu geführt, dass dies nun ein Mangelberuf ist. Eine der größten Herausforderungen für Eisenbahnverkehrsunternehmen ist es, genügend geeignete Bewerber für die Ausbildung zum Beruf des Triebfahrzeugführers zu rekrutieren. Beim Recruiting greifen Eisenbahnverkehrsunternehmen daher auf außergewöhnliche Maßnahmen zurück, die bis jetzt in dieser Form im Eisenbahnwesen eher untypisch waren. Durch die Liberalisierung des Eisenbahnmarktes kommt es bei den Unternehmen zu einer Fluktuation der Mitarbeiter, die durch gegenseitiges Abwerben der Triebfahrzeugführer, teilweise durch Prämien und ausgezeichnete Arbeitsverträge, noch verstärkt wird. Die empirische Untersuchung der vorliegenden Arbeit zeigt auf, was Berufsschülern bei der Berufswahl hinsichtlich Bezahlung, Karriereöglichkeiten, Work-Life-Balance und dergleichen wichtig ist. Des Weiteren wurden die Schüler gefragt, in welcher Intensität ihrer Meinung nach diese Aspekte auf den Beruf des Triebfahrzeugführers zutreffen. Human-Resource-Verantwortliche und Mitglieder der International Union of Railways UIC wurden analog dazu nach ihrer Meinung befragt, was zukünftigen Bewerbern als Triebfahrzeugführer wichtig erscheint. Eine Gegenüberstellung der Daten verdeutlicht, bei welchen Themen Differenzen zwischen zukünftigen Bewerbern, HR-Verantwortlichen und UIC-Mitgliedern vorhanden sind. Durch Experteninterviews, die sich mit der Thematik der zukünftigen Änderung des Berufsbildes Triebfahrzeugführer beschäftigen, wird dargestellt, welche Änderungen sich für diesen Beruf zukünftig ergeben könnten.

Abstract

The present paper deals with the topic "Job description for locomotive drivers - analysis of the current situation and future prospects". Training to become a locomotive driver has changed considerably in the last 30 years. Due to technical progress in the railway sector, permanent adjustments are being made here. The Europe-wide demand for locomotive drivers has led to a situation in which the profession of locomotive driver is presented as a lacking profession. One of the greatest challenges for railway undertakings is to recruit sufficient suitable applicants for training to become train drivers. When recruiting, railway undertakings therefore resort to extraordinary measures which have been rather atypical in this form in the railway system up to now. The liberalization of the railway market has resulted in a fluctuation of employees among the companies, which is supported by the mutual poaching of train drivers, partly by bonuses and excellent employment contracts. An empirical study of vocational school students shows what is important to them when choosing a career in terms of pay, career opportunities, work life balance and the like. In addition, it was asked to what extent they thought this applied to the profession of locomotive driver. Human Resource managers and members of the International Union of Railways (UIC) were also asked about their opinions on what is important to future applicants as locomotive drivers. A comparison of the data shows where differences arise between future applicants, HR managers and UIC members. Expert interviews dealing with the topic of future changes in the occupational profile of locomotive drivers will be used to illustrate which changes could arise in the future for this profession.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Allgemein	1
1.2	Erläuterung der Problemstellung	1
1.3	Forschungsfrage.....	1
1.4	Methode und Aufbau der Arbeit.....	2
2	Triebfahrzeugführerausbildung	3
2.1	Triebfahrzeugführer	3
2.2	Einsatz von Triebfahrzeugführern	3
2.3	Ausbildungsübersicht Triebfahrzeugführer Klasse B	4
2.4	Modul Fahrerlaubnis.....	5
2.4.1	Betriebsdienst § 23	7
2.5	Technische Grundlagen Triebfahrzeug	7
2.6	Betriebliche und technische Vorschriften	8
2.7	Praxis im Triebfahrzeugfahrdienst.....	8
2.8	Triebfahrzeugführerprüfung.....	8
3	Außergewöhnliche Maßnahmen von Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Rekrutierung von Triebfahrzeugführern	9
3.1	Ist-Situation: Personalmangel in Österreich, Deutschland und der Schweiz	9
3.2	Beispielhafte Maßnahmen von Eisenbahnverkehrsunternehmen.....	11
4	Befragung von potenziellen Bewerbern	14
4.1	Empirische Erhebung an Schulen	14
4.2	Auswertung der empirischen Erhebung an Schulen	15
4.2.1	Altersstruktur der Befragten.....	15
4.2.2	Bekanntheit des Berufsbildes Triebfahrzeugführer	16
4.2.3	Anforderungsprofil Triebfahrzeugführer	18
4.2.4	Interesse an Informationen zum Berufsbild des Triebfahrzeugführers	19
4.2.5	Schichtdienst im Berufsleben	20
4.2.6	Bezahlung.....	21
4.2.7	Interessante Tätigkeit	22
4.2.8	Karrierechancen	23
4.2.9	Arbeitsplatzsicherheit	24
4.2.10	Ansehen in der Öffentlichkeit.....	25
4.2.11	Selbstständiges Arbeiten.....	26
4.2.12	Technik	27
4.2.13	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	28
4.2.14	Freizeit	29

5	Interviews mit Human-Resource-Verantwortlichen von Eisenbahnverkehrsunternehmen in Österreich	30
5.1	Bezahlung zukünftiger Bewerber	31
5.2	Interessante Tätigkeit	32
5.3	Karrierechancen als Triebfahrzeugführer	33
5.4	Arbeitsplatzsicherheit	34
5.5	Ansehen in der Öffentlichkeit.....	35
5.6	Selbstständiges Arbeiten	36
5.7	Technik	37
5.8	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	38
5.9	Freizeit	39
6	Onlineumfrage UIC – International Union of Railways.....	40
6.1	Bezahlung zukünftiger Bewerber	41
6.2	Interessante Tätigkeit	42
6.3	Karrierechancen als Triebfahrzeugführer	43
6.4	Arbeitsplatzsicherheit	44
6.5	Ansehen in der Öffentlichkeit.....	46
6.6	Selbstständiges Arbeiten	47
6.7	Technik	48
6.8	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	49
6.9	Freizeit	50
7	Auswertung der Erwartungshaltung zukünftiger Bewerber und die Einschätzung von Eisenbahnverkehrsunternehmen und UIC-Mitgliedern	51
7.1	Bezahlung.....	52
7.2	Interessante Tätigkeit	53
7.3	Karrierechancen als Triebfahrzeugführer	54
7.4	Arbeitsplatzsicherheit	55
7.5	Ansehen in der Öffentlichkeit.....	56
7.6	Selbstständiges Arbeiten	57
7.7	Technik	58
7.8	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	59
7.9	Freizeit	60
8	Experteninterviews – Änderungen des Berufsbildes Triebfahrzeugführer	61
8.1	Auswertung der Experteninterviews	62
9	Conclusio	68

1 Einleitung

1.1 Allgemein

Der Beruf des Triebfahrzeugführers war immer schon dem Wandel der Zeit unterworfen. Durch den technologischen Fortschritt im 20. Jahrhundert wurde es nötig, die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer jeweils an die gegebenen Voraussetzungen anzupassen. Die Anforderungen an die Bewerber waren sehr hoch, es durfte z. B. eine gewisse Altersgrenze nicht überschritten werden und erstklassige Hör- und Sehfähigkeiten mussten gewährleistet sein. Durch die Verschiebung der persönlichen Präferenzen von Bewerbern, wie etwa Work-Life-Balance, wurde es für Eisenbahnverkehrsunternehmen aber immer schwieriger, genügend Bewerber zu rekrutieren.

1.2 Erläuterung der Problemstellung

In den letzten Jahren hat sich die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer sehr oft verändert – teilweise inhaltlich als auch in der Ausbildungsdauer. Seit der Liberalisierung des Schienenverkehrsmarktes in Europa hat der freie Wettbewerb zu einem Konkurrenzkampf der Eisenbahnverkehrsunternehmen um Triebfahrzeugführer geführt. Der Triebfahrzeugführermangel ist aber nicht alleine auf diese Tatsache zurückzuführen, sondern auch darauf, dass sich immer weniger interessierte Personen finden, die diesen Beruf ausüben möchten.

1.3 Forschungsfrage

Weshalb ist es für Eisenbahnverkehrsunternehmen so schwierig, geeignete Bewerber für den Beruf des Triebfahrzeugführers zu rekrutieren, welche Differenzen gibt es bei der Erwartungshaltung von Jugendlichen und Human-Resource-Verantwortlichen. Welche neuen Wege werden beim Recruiting beschritten und wie könnte sich das Berufsbild des Triebfahrzeugführers in Zukunft verändern?

1.4 Methode und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema „Berufsbild Triebfahrzeugführer-Bestandsanalyse und Zukunftsperspektiven“. Im Kapitel 2 wird die Ausbildung zum B-Triebfahrzeugführer in Österreich beschrieben, im Kapitel 3 wird der Personalmangel der Deutschen Bahn, der Österreichischen Bundesbahnen und der Schweizerischen Bundesbahnen erörtert. Im dritten Kapitel werden des Weiteren außergewöhnliche Maßnahmen von Bahnen zur Rekrutierung von Personal diskutiert. Im Kapitel 4 wird eine empirische Erhebung dargelegt, die mittels Befragung an Berufsschulen durchgeführt wurde. Diese Erhebung soll verdeutlichen, was jungen Menschen bei einer Berufswahl wichtig ist. Im Kapitel 5 werden die Ergebnisse einer Befragung von Human-Resource-Verantwortlichen unterschiedlicher Eisenbahnverkehrsunternehmen präsentiert. Auch Mitglieder der International Union of Railways (UIC) wurden anhand desselben Fragebogens wie die HR-Verantwortlichen befragt, diese Ergebnisse stehen im Fokus von Kapitel 6. Im Kapitel 7 werden die Befragungsergebnisse der Berufsschüler, der Human-Resource-Verantwortlichen und der UIC-Mitglieder einander gegenübergestellt und diskutiert. In Kapitel 8 werden die Resultate von Experteninterviews zum Thema, wie sich das Berufsbild des Triebfahrzeugführers in Zukunft verändern könnte, erläutert.

Für die Recherche wurden Fachartikel sowie Internetquellen herangezogen, weiters wurden empirische Erhebungen durchgeführt.

2 Triebfahrzeugführerausbildung

2.1 Triebfahrzeugführer

Ein Triebfahrzeugführer ist lt. Eisenbahngesetz 1957, Fassung vom 18.02.2019, eine Person, die sich im Besitz einer Fahrerlaubnis befindet. Für das selbstständige Führen und Bedienen eines Triebfahrzeuges müssen jedoch drei Punkte erfüllt sein, dies darf nur, wer:

„1. Inhaber einer gültigen Fahrerlaubnis ist,

2. Inhaber einer gültigen Bescheinigung ist, in der die Klasse des von ihm selbständig geführten und bedienten Triebfahrzeuges und die Eisenbahn, auf der er ein solches Triebfahrzeug selbständig führt und bedient, eingetragen ist, und

3. die Fahrerlaubnis und die Bescheinigung mit sich führt.“¹

2.2 Einsatz von Triebfahrzeugführern

Ein Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) darf zum selbstständigen Führen und Bedienen von Triebfahrzeugen nur Personen einsetzen *„(§ 19 des Eisenbahngesetzes 1957, § 62 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 1994), die*

- 1. beim Einsatz im Streckendienst mindestens 21 Jahre alt, ansonsten mindestens 18 Jahre alt sind,*
- 2. geistig und körperlich geeignet sind,*
- 3. vertrauenswürdig sind,*
- 4. über eine für die Ausübung der Befugnis ausreichende Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift verfügen und*
- 5. die für die selbständige Führung und Bedienung von Triebfahrzeugen erforderlichen theoretischen und praktischen Kenntnisse und Fähigkeiten durch die*

¹ Vgl. Internet: [1].

erfolgreiche Ablegung einer Triebfahrzeugführerprüfung (Abschnitt III) nachgewiesen haben.“²

2.3 Ausbildungsübersicht Triebfahrzeugführer Klasse B

Seit der Liberalisierung des Schienenmarktes in Österreich gibt es unterschiedliche Triebfahrzeugführerausbildungen. Den Grundstock jeder Ausbildung legt jedoch das Eisenbahngesetz 1957 in der jeweils gültigen Fassung. Nachfolgend wird die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer der Klasse B bei den Österreichischen Bundesbahnen ÖBB erläutert. In dieser Ausbildung, die 39 Wochen umfasst, werden verschiedene Module und Praxiszeiten absolviert (siehe Abbildung 1).

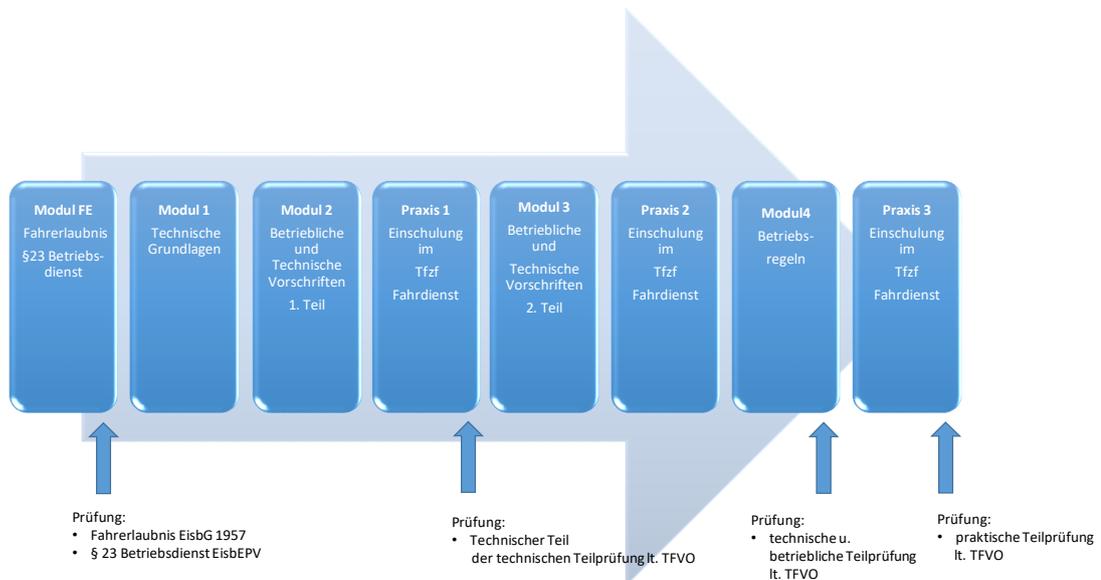


Abbildung 1. Ausbildungsübersicht Triebfahrzeugführer Klasse B³

² Vgl. Internet: [2].

³ Eigene Darstellung.

2.4 Modul Fahrerlaubnis

Im Modul Fahrerlaubnis geht es darum, den Nachweis und den Besitz der allgemeinen Fachkenntnisse, um Triebfahrzeuge im Raum der Europäischen Union bedienen zu dürfen, zu erlangen. Die Ausbildungs- und Prüfungserfordernisse sind in der EisbG, RiLi 2007/59/EG geregelt. Die Inhalte dieses Moduls beziehen sich auf die Tätigkeiten des Triebfahrzeugführers, das Arbeitsumfeld und seine Rolle bzw. Verantwortlichkeit im Eisenbahnbetrieb. Des Weiteren wird auf die Eisenbahntechnik eingegangen und es werden die Sicherheitsgrundsätze der Betriebsvorschriften durchgenommen. Vermittelt werden ebenso Grundlagen und Grundsätze der Eisenbahninfrastruktur sowie der Betriebskommunikation und Physik. Ein weiterer Bestandteil der Ausbildung sind die technischen Anforderungen an Triebfahrzeuge, Güterwagen, Reisezugwagen und allgemeine Gefahren, die sich durch den Eisenbahnbetrieb ergeben.⁴

Die Fahrerlaubnis wird nach Beantragung bei der Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH von dieser ausgefertigt und entspricht einheitlichen europäischen Sicherheitsstandards. Abbildung 2 zeigt die Vorderseite der Fahrerlaubnis, auf der sich Foto, Nachnamen, Vornamen, Geburtsdatum, Datum der Erteilung der Fahrerlaubnis, Ablaufdatum der Fahrerlaubnis, ausstellende Behörde, europäische Identifikationsnummer und die Unterschrift des Inhabers befinden.



Abbildung 2. Fahrerlaubnis für Triebfahrzeugführer – Vorderseite⁵

⁴ Vgl. Bildungshandbuch der ÖBB-Produktion GmbH, 2018, S. 159.

⁵ Quelle: Internet: [3].

Abbildung 3 zeigt die Rückseite der Fahrerlaubnis für Triebfahrzeugführer, die Angaben über die Muttersprache und Informationen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und zum vorgeschriebenen Tragen von Brillen sowie Hörhilfen beinhaltet.



Abbildung 3. Fahrerlaubnis für Triebfahrzeugführer – Rückseite⁶

⁶ Quelle: Internet: [3].

2.4.1 Betriebsdienst § 23

Hier werden im Ausmaß von 8 Unterrichtseinheiten die im Folgenden angeführten Fachkenntnisse vermittelt:

- „1. Grundkenntnisse in Bezug auf eisenbahnspezifische Begriffe (Bedeutung der Signale, Grundregeln der betrieblichen Kommunikation, Gestaltung der Bahn- und Gleisanlagen);
2. Basisinformationen zu Zugfahrt und Verschubfahrt;
3. Sicheres und eigenverantwortliches Verhalten im Gefahrenraum, Schutzausrüstung;
4. Bewachung von Eisenbahnkreuzungen durch Armzeichen:
 - a) Signalmittel;
 - b) Zeichengebung;
 - c) Bewachungsvorgang (Beginn und Ende).“⁷

Nach den Punkten eins bis drei, kann eine abgeschlossene Ausbildung des Arbeitnehmerschutzes im Ausmaß von sechs Unterrichtseinheiten angerechnet werden. Im Anschluss, jedoch längstens ein Jahr nach der Ausbildung, ist eine mündliche Prüfung über die oben angeführten Fachkenntnisse abzulegen.

2.5 Technische Grundlagen Triebfahrzeug

Im Modul 1, das 4 Wochen dauert, werden technische Grundlagen in Theorie und Praxis vermittelt. Diese beinhalten den mechanischen Aufbau der Fahrzeuge, die Bremstechnik der Triebfahrzeuge und Wagen, Sicherheitsfahrerschaltung, punktförmige Zugbeeinflussung 60, punktförmige Zugbeeinflussung 90, elektrische Grundlagen, Bahnstromanlagen, Mechanik, Bremseinrichtungen und elektrische Bauteile der Triebfahrzeuge.

⁷ Quelle: Internet: [4].

2.6 Betriebliche und technische Vorschriften

In den Modulen 2 bis 4 werden in einem Zeitraum von 14 Wochen betriebliche und technische Vorschriften behandelt. Diese umfassen: V2 Signalvorschrift, V3 Betriebsvorschrift, M26 Bremsvorschrift, ZSB Zusatzbestimmungen zur Signal- und Betriebsvorschrift, Bestimmungen und Übersicht über Langsamfahrstellen/Besonderheiten, Fahrplanbeihilfe, Modellübungen, Fahrzeugkontrolle EisEPV § 37 und das Arbeitszeitgesetz. Die Aufzählung ist nicht taxativ.

2.7 Praxis im Triebfahrzeugfahrdienst

Die Praxis im Triebfahrzeugfahrdienst besteht aus 3 Teilen mit einer Gesamtdauer von 19 Wochen. Wie der Abbildung 1 zu entnehmen, ist diese Praxis jeweils zwischen den Modulen der betrieblichen und technischen Vorschriften eingebettet. Im ersten Praxiszeitraum von 4 Wochen sammelt die Nachwuchskraft unter der Anleitung eines Fahrtrainers zuerst am Stützpunkt und im Anschluss daran auf der freien Strecke – großteils mit Regionalzügen – Erfahrungen im Ausmaß von mindestens 60 Fahrstunden. Im zweiten Teil werden in 11 Wochen mindestens 160 Fahrstunden absolviert. Der dritte Praxisteil dauert 4 Wochen, wobei der Fokus auf dem selbstständigen Fahren der Nachwuchskraft liegt. Der Fahrtrainer überwacht dies und hilft bei der Optimierung unterschiedlicher Handlungsabläufe.

2.8 Triebfahrzeugführerprüfung

Die rechtliche Grundlage für die Triebfahrzeugführerprüfung stellt die Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr über die Befugnis zur selbstständigen Führung und Bedienung von Triebfahrzeugen (TFVO) in ihrer jeweils gültigen Fassung dar.

Unter Punkt 3 § 8 bis § 12 TFVO werden die abzulegenden Teilbereiche und der Umfang der Triebfahrzeugführerprüfung definiert. Nach erfolgreicher Ablegung der gesamten Prüfung wird von den Prüfungskommissären ein Zeugnis ausgestellt.⁸

⁸ Vgl. Internet: [5].

3 Außergewöhnliche Maßnahmen von Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Rekrutierung von Triebfahrzeugführern

Der Triebfahrzeugführermangel ist europaweit zu einem relevanten Thema geworden. Im deutschsprachigen Raum kommt es daher zu einem grenzüberschreitenden Konkurrenzkampf unter den Eisenbahnverkehrsunternehmen um Triebfahrzeugführer. Aus diesem Grund werden Eisenbahnverkehrsunternehmen abseits von den altbekannten Rekrutierungsmethoden mittels Stelleninseraten dazu gezwungen, außergewöhnliche Maßnahmen zu ergreifen, wie in Kapitel 3.2 dargestellt wird. Außergewöhnlich deshalb, weil es in der Bahnbranche bis heute nicht üblich war, mit attraktiven und teilweise skurrilen Inseraten auf die freien Arbeitsplätze aufmerksam zu machen. Auch die Bewerbungsprozesse an sich wurden inzwischen einfacher und benutzerfreundlicher gestaltet.

3.1 Ist-Situation: Personalmangel in Österreich, Deutschland und der Schweiz

Die Österreichischen Bundesbahnen verfügten im Jahr 2018 über ungefähr 4.000 Triebfahrzeugführer und 100 Triebfahrzeugführerinnen.⁹ Für die nächsten Jahre wird seitens der ÖBB ein Bedarf von ungefähr 1.300 neuen Triebfahrzeugführern prognostiziert. Eine Hürde, geeignetes Personal zu finden, sind teilweise die Einstiegsgehälter. Denn bei Einstiegsgehältern von ca. 2.000 € sind junge Leute nicht bereit, in einem Schichtdienst zu arbeiten. Als große Konkurrenz wird die Metallindustrie gesehen, da diese mit höheren Gehältern und attraktiveren Arbeitszeiten das Personal abwirbt. Von daher ist es sehr schwierig, neben der sehr hohen Fluktuation von Personal, die verfügbaren Personen am Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Um dem entgegenzuwirken, wird seit dem 2. Quartal 2018 die Rekrutierung von Personal im Konzern einheitlich organisiert.¹⁰

⁹ Vgl. Internet: [6].

¹⁰ Vgl. Internet: [7].

Bei der Deutschen Bahn gibt es ebenfalls einen eklatanten Personalmangel, der im Jahr 2019 mit 2.000 Triebfahrzeugführern beziffert wird. Der Personalmangel war 2018 bereits schon so weit fortgeschritten, dass Regionalbahnen in Hamburg, Bremen und anderen Teilen Deutschlands für mehrere Wochen ausfielen. Im Jahr 2018 war es das Ziel der Deutschen Bahn, über 1.000 Triebfahrzeugführer und Triebfahrzeugführer-Nachwuchskräfte einzustellen. Die Bezahlung für den Beruf als Triebfahrzeugführer liegt bei der DB je nach Berufserfahrung in einer Bandbreite von 38.000 € bis 45.000 € pro Jahr (Stand 2018). Das Hauptproblem liegt nicht nur darin, nicht genügend Personal zu finden, sondern auch darin, dass kleinere Eisenbahnverkehrsunternehmen Triebfahrzeugführer nicht selbst ausbilden. Von diesen wird versucht, Personal von anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen abzuwerben. Der Personalmangel ist nicht nur bei der DB eklatant, sondern auch bei privaten EVUs, wie z. B. der Cantus Bahn mit ihrem Firmensitz in Kassel. Im Jahr 2018 kam es wegen der Erkrankung von Triebfahrzeugführern zum Ausfall von Zugfahrten in Nordhessen, Südniedersachsen und Thüringen.¹¹

Die Schweizerischen Bundesbahnen SBB leiden ebenfalls unter einem Triebfahrzeugführermangel. Selbst bei Informationsveranstaltungen für den Beruf des Triebfahrzeugführers konnten die Räumlichkeiten mit interessierten Personen nicht mehr gefüllt werden.¹² Bei der SBB sind im Jahr 2019 ungefähr 3.500 Triebfahrzeugführer beschäftigt. Jährlich werden ca. 200 offene Stellen für den Beruf des Triebfahrzeugführers ausgeschrieben. Durch die attraktiven Gehälter (monatlich 5.800 €), die in der Schweiz bezahlt werden, bewegt dies Personen, teilweise aus grenznahen Gebieten, in der Schweiz zu arbeiten. Für den Beruf des Triebfahrzeugführers werden in der Schweiz jedoch neben der deutschen Sprache auch Kenntnisse in den beiden anderen Landessprachen Französisch und Italienisch benötigt. Zurzeit arbeiten bereits ca. 120 deutsche Triebfahrzeugführer für die SBB.¹³

¹¹ Vgl. Internet: [8].

¹² Vgl. Internet: [9].

¹³ Vgl. Internet: [10].

3.2 Beispielhafte Maßnahmen von Eisenbahnverkehrsunternehmen

Die ÖBB startete 2018 unter dem Slogan *Mitarbeiter werben Triebfahrzeugführer* eine sehr ungewöhnliche Maßnahme, um Triebfahrzeugführer anzuwerben. Wenn ein Mitarbeiter einen ausgebildeten Triebfahrzeugführer vermittelt, bekommt er eine Prämie von 1.000 €, während der geworbene Triebfahrzeugführer eine Prämie von 3.000 € erhält. Sollte ein Mitarbeiter einen Quereinsteiger anwerben und dieser die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer erfolgreich abschließen, erhält der Werber einen Betrag von 150 €. ¹⁴ Des Weiteren versucht die ÖBB mit dem Slogan *Helle Köpfe erkennen gute Jobangebote* Triebfahrzeugführer-Nachwuchskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt zu rekrutieren. ¹⁵ Um zukünftige Bewerber frühzeitig an das Unternehmen zu binden, spricht die ÖBB seit September 2018 unter der Kampagne *#Nasicher* junge Menschen im Alter von 13 bis 16 Jahren an. ¹⁶

Mit der Kampagne *Komm zum Zug* haben sich 14 private Eisenbahnverkehrsunternehmen zu einer Plattform zusammengeschlossen, um Bewerber zu rekrutieren. Auf dieser Plattform werden Triebfahrzeugführer und auch andere eisenbahnspezifische Berufe nachgefragt. Aufgrund der im Jänner 2019 ins Leben gerufenen Kampagne fanden sich bis jetzt ca. 80 Bewerber. ¹⁷

SBB Cargo International, eine Tochter der SBB, versucht, Triebfahrzeugführer für den Güterverkehr mit einer Sonderzulage von 500 € monatlich anzuwerben. Der Slogan dieser Kampagne lautet: *Zusätzlich auf das Tarifentgelt – jeden Monat – bedingungslos*. Durch diese Maßnahme soll eine Lücke von 50 Triebfahrzeugführern gefüllt werden. ¹⁸

¹⁴ Vgl. Internet: [11].

¹⁵ Vgl. Internet: [12].

¹⁶ Vgl. Internet: [13].

¹⁷ Vgl. Internet: [14].

¹⁸ Vgl. Internet: [9].

Die Metronom-Bahn versucht mithilfe des Slogans *Ihre zweite Chance mit 7.500 PS* in Norddeutschland Quereinsteiger, wie z. B. Berufskraftfahrer oder Bundeswehrangestellte, für den Beruf des Triebfahrzeugführers zu gewinnen.¹⁹

Das Eisenbahnverkehrsunternehmen KEOLIS Deutschland setzt für die Rekrutierung von Triebfahrzeugführern im Raum Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen auf Slogans wie *Wer kann schon von sich behaupten, mit zwei Händen 165 Tonnen zu bewegen? Und zwar mit bis zu 160 Stundenkilometern?* oder: *Echte Typen, die technisch und menschlich was auf dem Kasten haben. Und von denen wir gerne noch mehr hätten.*²⁰

Nicht nur Eisenbahnverkehrsunternehmen, sondern auch die Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) versucht auf ungewöhnliche Art und Weise Personal für sich zu gewinnen. Zu diesem Zweck wurde eine eigene „Bewerbungstram“ gestaltet. Für diese Tram gibt es einen Fahrplan durch die Stadt, wobei potenzielle Interessenten an Stationen aus- und zusteigen können. Während der Fahrt befinden sich ein Recruiter und Mitarbeiter des Fahrdienstes an Bord. Es besteht die Möglichkeit, sich über den Beruf zu informieren und sogar Bewerbungsgespräche durchzuführen.²¹

Die Deutsche Bahn DB wirbt mit dem Slogan *So einfach wie möglich* und ermöglicht es Bewerbern, sich ohne ein Bewerbungsschreiben für eine Stelle zu bewerben – es genügt, dass Auszubildende Zeugnisse und den Lebenslauf auf eine Onlineplattform hochladen. Des Weiteren wird für Mitarbeiter, die einen neuen Kollegen anwerben, als Motivation eine Bonuszahlung in der Höhe von 1.500 € ausbezahlt.²² Ein weiterer Slogan der DB lautet: *Vom Bewerber zum Mitarbeiter an einem Tag*. Dabei setzt die DB den Fokus auf neue Zielgruppen, denn mit diesem Slogan sollen Arbeitnehmer über 50 Jahre, Studienabbrecher,

¹⁹ Vgl. Internet: [8].

²⁰ Vgl. Internet: [8].

²¹ Vgl. Internet: [15].

²² Vgl. Internet: [16].

Schulabgänger und ehemalige Soldaten angesprochen werden. Es besteht die Möglichkeit für Personen, die entsprechen, noch am selben Tag eine Einstellungszusage zu bekommen.²³

Die SBB setzt die Slogans *Setzen Sie sich an die Spitze des Zuges* und *Ihr Job führt Sie entlang der schönsten Bahnstrecken der Schweiz* ein. Damit versucht die SBB, in Süddeutschland Triebfahrzeugführer zu rekrutieren.²⁴

²³ Vgl. Internet: [17].

²⁴ Vgl. Internet: [18].

4 Befragung von potenziellen Bewerbern

4.1 Empirische Erhebung an Schulen

Zukünftige potenzielle Bewerber, werden in den Altersklassen von 15 Jahre bis 20+ Jahre gesehen, daher wurden Empirische Erhebungen an Schulen durchgeführt. Für diese Umfrage wurde von den zuständigen Personen die Genehmigung zur Durchführung von Umfragen in Schulen eingeholt. Des Weiteren wurde ein Elternbrief verfasst, um die Zustimmung der Erziehungsberechtigten zur Teilnahme von minderjährigen Schülern an der Umfrage einzuholen. Es wurde ein standardisierter Fragebogen mit geschlossenen Fragen erstellt. Diese Methodik wurde gewählt, da es sich um eine große Anzahl von Befragten handelt und der Proband unbeeinflusst vom Interviewer den Fragebogen ausfüllen kann. Der Interviewereffekt konnte daher auf ein Minimum reduziert werden.

Der Fragebogen beinhaltet vier Bereiche mit neun geschlossenen Fragen. Im ersten Teil des Fragebogens werden Alter und Geschlecht abgefragt sowie, ob sich die Person momentan in einer technischen oder wirtschaftlichen Ausbildung befindet. Der zweite Teil bezieht sich auf den momentanen Wissensstand bzw. den Informationsstand der Befragten zum Berufsbild des Triebfahrzeugführers. Im dritten Teil werden die Erwartungen der Probanden an einen zukünftigen Beruf hinsichtlich Bezahlung, Tätigkeit, Karrieremöglichkeit, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Ansehen des Berufes, selbstständiges Arbeiten, Umgang mit der Technik, Vereinbarkeit mit der Familie und ausreichend Freizeit behandelt. Hier konnte die Einschätzung mittels der Optionen „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“, „gar nicht wichtig“ getroffen werden. Der vierte Teil spiegelt die Fragen von Teil drei wieder, hierbei wurde jedoch die Einschätzung der Probanden erhoben, welche Punkte mit welcher Intensität auf das Berufsbild des Triebfahrzeugführers zutreffen. Dabei wurden die Auswahlmöglichkeiten „ja“, „eher ja“, „eher nein“, „nein“ definiert. Anschließend wurde der Fragebogen mittels eines Pretests an 10 Personen auf Verständlichkeit, Aufbau, Lesbarkeit und Darstellung erprobt. Um ein möglichst breites Spektrum der Umfrage zu gewährleisten, wurden 129 Personen einer technischen Berufsschule, einer kaufmännischen Berufsschule und einer polytechnischen Schule für die Umfrage herangezogen. Die statistische Auswertung der Umfrage erfolgte mittels Excel, es gab lediglich 2 ungültige Fragebögen.

4.2 Auswertung der empirischen Erhebung an Schulen

4.2.1 Altersstruktur der Befragten

Der Fragebogen wurde von 127 Personen ausgefüllt, die in Abbildung 4 nach Alter und Geschlecht dargestellt werden. Es nahmen 22 männliche und 11 weibliche Personen im Alter von 15 Jahren, 8 männliche und 4 weibliche Personen mit 16 Jahren, 7 männliche und 3 weibliche Personen mit 17 Jahren, 21 männliche und 10 weibliche Personen mit 18 Jahren, 5 männliche und 7 weibliche Personen mit 19 Jahren und 17 männliche sowie 12 weibliche Personen im Alter von 20+ Jahren an der Befragung teil. Anhand Abbildung 1 ist zu erkennen, dass der männliche Anteil in den Altersklassen 15 Jahre, 16 Jahre und 18 Jahre um etwa 50 % höher ist als in den restlichen. Dies liegt an der unterschiedlichen Aufteilung von männlichen und weiblichen Schülern in den Klassen sowie der Bereitschaft, an der Umfrage teilzunehmen.

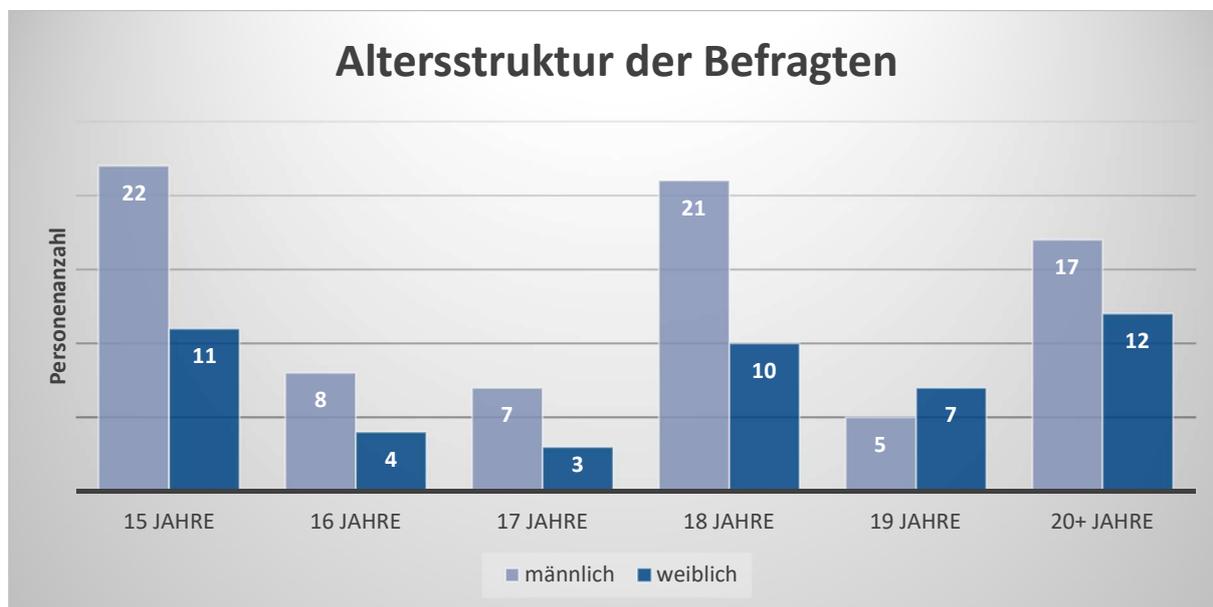


Abbildung 4. Altersstruktur der Befragten²⁵

²⁵ Eigene Darstellung.

4.2.2 Bekanntheit des Berufsbildes Triebfahrzeugführer

Die Darstellung in Abbildung 5 gibt die Bekanntheit des Berufsbildes des Triebfahrzeugführers unter den befragten Personen wieder. Von den 127 befragten Personen wählten 82 Personen einen technischen und 45 Personen einen kaufmännischen Lehrberuf. Aus dem Diagramm ist abzulesen, dass 37 Personen mit technischem Lehrberuf und 7 Personen mit kaufmännischem Lehrberuf das Berufsbild des Triebfahrzeugführers kennen. Der Mehrheit von 45 Personen mit technischem und 38 Personen mit kaufmännischem Hintergrund ist das Berufsbild Triebfahrzeugführer hingegen nicht bekannt. Obwohl es mehr technische als kaufmännische Probanden gibt, lässt sich eine klare Tendenz dahingehend erkennen, dass deutlich mehr Probanden mit technischem Hintergrund mit dem Berufsbild des Triebfahrzeugführers vertraut sind.

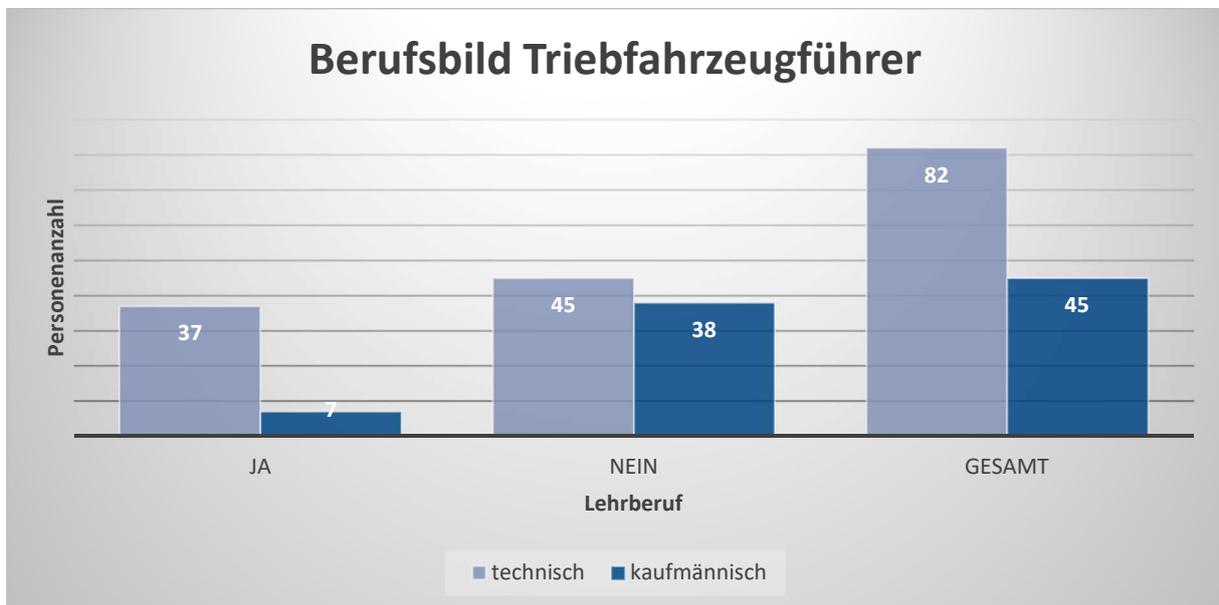
Abbildung 5. Bekanntheit des Berufsbildes Triebfahrzeugführer²⁶²⁶ Eigene Darstellung.

Abbildung 6 zeigt, über welche Kanäle die Probanden Informationen zum Berufsbild des Triebfahrzeugführers erhielten. In Summe bekamen 44 Personen über verschiedene Kanäle Informationen zum Berufsbild des Triebfahrzeugführers. Da bei dieser Frage Mehrfachnennungen möglichen waren, kam es zu mehr Nennungen als teilnehmende Personen. Insgesamt wurden von den 44 Probanden 56 Nennungen bekanntgegeben. Diese verteilen sich mit 9 auf das Fernsehen, 14 auf das Internet, 1 auf die Zeitung, 11 auf Bekannte und 21 auf andere Kommunikationsmittel. Das Medium Radio wurde nicht genannt.

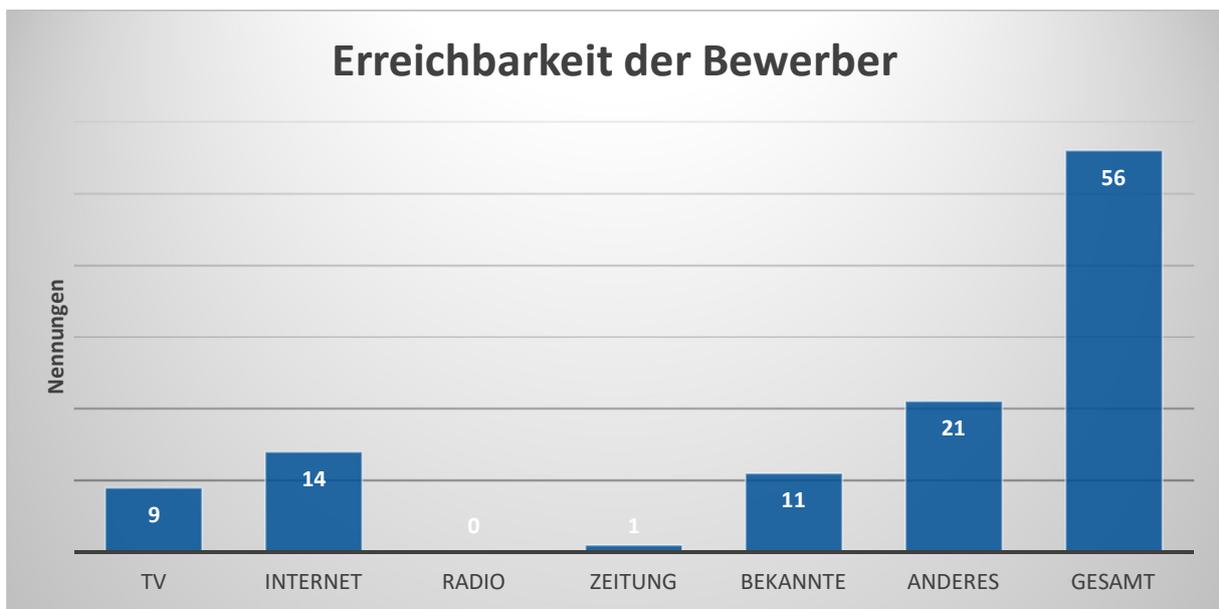
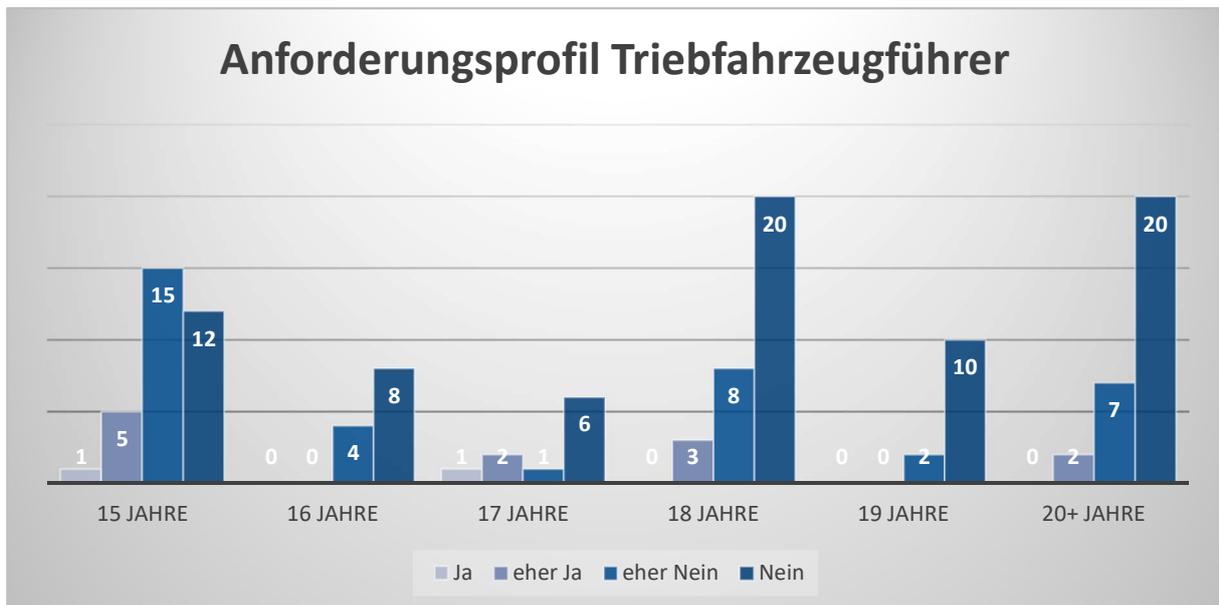


Abbildung 6. Erreichbarkeit der Bewerber²⁷

²⁷ Eigene Darstellung.

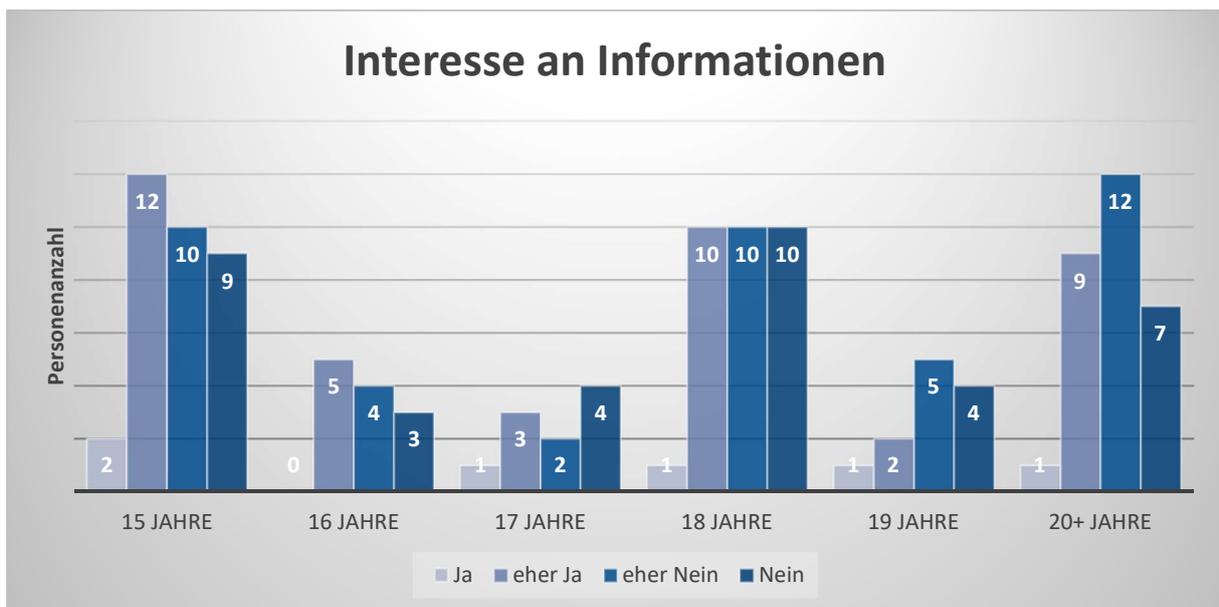
4.2.3 Anforderungsprofil Triebfahrzeugführer

Der Abbildung 7 ist zu entnehmen, dass 2 Personen das Anforderungsprofil für Triebfahrzeugführer kennen und 12 Personen ungefähr („eher ja“) darüber Bescheid wissen. 37 Personen kennen das Anforderungsprofil eher nicht und 66 Personen wissen gar nicht, was dies beinhaltet. Auffällig ist es, dass bei den Altersgruppen 18 Jahre, 19 Jahre und 20+ Jahre, die für eine Ausbildung zum Triebfahrzeugführer aus derzeitiger Sicht infrage kommen würden, keiner das Anforderungsprofil für Triebfahrzeugführer kennt und lediglich 5 Personen eher davon gehört haben. Im Umkehrschluss kennen jedoch 50 Personen das Anforderungsprofil gar nicht und 17 Personen wissen eher nicht, was dieses beinhaltet.

Abbildung 7. Kenntnis des Anforderungsprofils von Triebfahrzeugführern²⁸²⁸ Eigene Darstellung.

4.2.4 Interesse an Informationen zum Berufsbild des Triebfahrzeugführers

In Abbildung 8 wird das Interesse der Befragten an umfangreichen Informationen zum Berufsbild des Triebfahrzeugführers veranschaulicht. Von den 127 befragten Personen haben 6 Personen Interesse und 39 Personen eher ein Interesse an diesbezüglichen Informationen. Demgegenüber stehen 37 Personen, die gar kein Interesse und 53 Personen, die eher kein Interesse daran haben. Das höchste Interesse liegt in den Altersgruppen 15 Jahre, 18 Jahre und 20+ Jahre.

Abbildung 8. Interesse an Informationen zum Berufsbild des Triebfahrzeugführers²⁹²⁹ Eigene Darstellung.

4.2.5 Schichtdienst im Berufsleben

Abbildung 9 spiegelt die Bereitschaft der Befragten wider, im späteren Berufsleben im Schichtdienst zu arbeiten bzw. unregelmäßige Arbeitszeiten zu haben. In Summe können sich in den befragten Altersklassen 34 Probanden unregelmäßige Dienstzeiten vorstellen und 34 Personen tendieren eher dazu. Im Gegensatz dazu können sich 42 Personen unregelmäßige Dienstzeiten eher nicht vorstellen und 17 Personen nicht vorstellen. Quer durch alle Altersklassen, außer in der Altersklasse der 19-Jährigen, ist eine deutliche Bereitschaft zu flexiblen Arbeitszeiten zu erkennen.

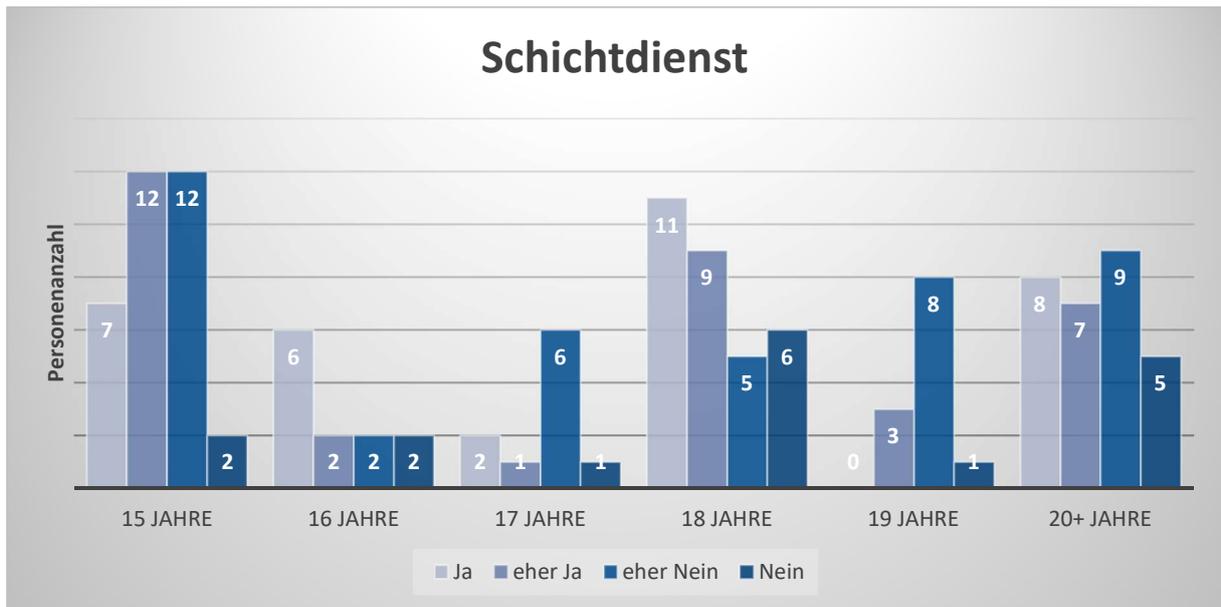
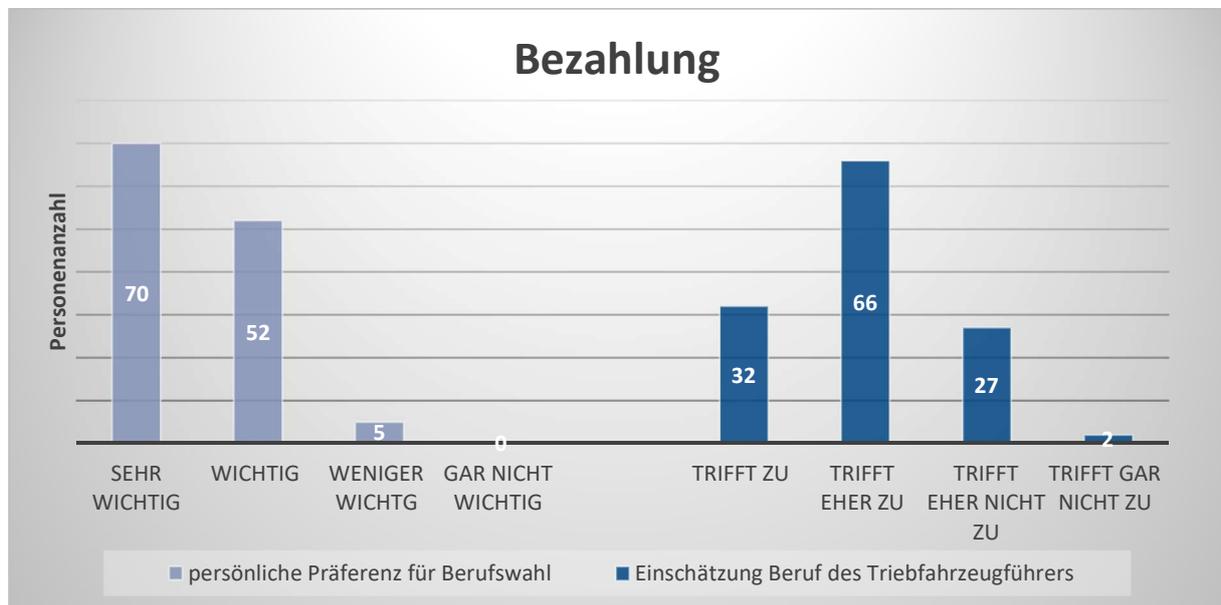


Abbildung 9. Unregelmäßige Arbeitszeiten in Form von Schichtdienst³⁰

³⁰ Eigene Darstellung.

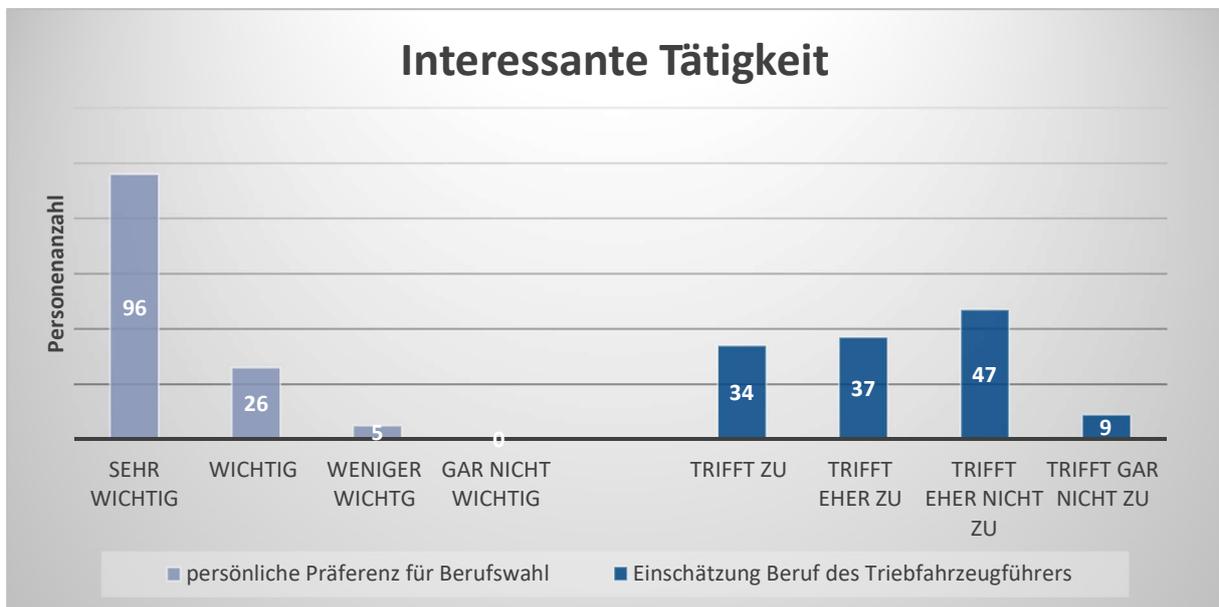
4.2.6 Bezahlung

In Abbildung 10 wird dargestellt, wie wichtig für die Befragten eine gute Bezahlung ist, und auch deren Einschätzung darüber, ob dies auf den Beruf des Triebfahrzeugführers zutrifft. Von 127 Personen, die befragt wurden, gaben 70 Probanden an, dass eine gute Bezahlung für sie sehr wichtig ist. 52 Personen ist eine gute Bezahlung wichtig. Nur 5 Personen halten eine gute Bezahlung für weniger wichtig. 32 Personen sind der Meinung („trifft zu“), dass der Beruf des Triebfahrzeugführers gut bezahlt ist, 66 Personen denken, dass dies eher zutrifft, 27 Personen, dass dies eher nicht zutrifft und 2 Personen, dass dies gar nicht zutrifft. Eine klare Tendenz ist dahingehend zu erkennen, dass den Befragten eine gute Bezahlung sehr wichtig bzw. wichtig ist und sich das mit deren Einschätzung, ob dies auf den Beruf des Triebfahrzeugführers zutrifft, mehrheitlich deckt.

Abbildung 10. Bezahlung³¹³¹ Eigene Darstellung.

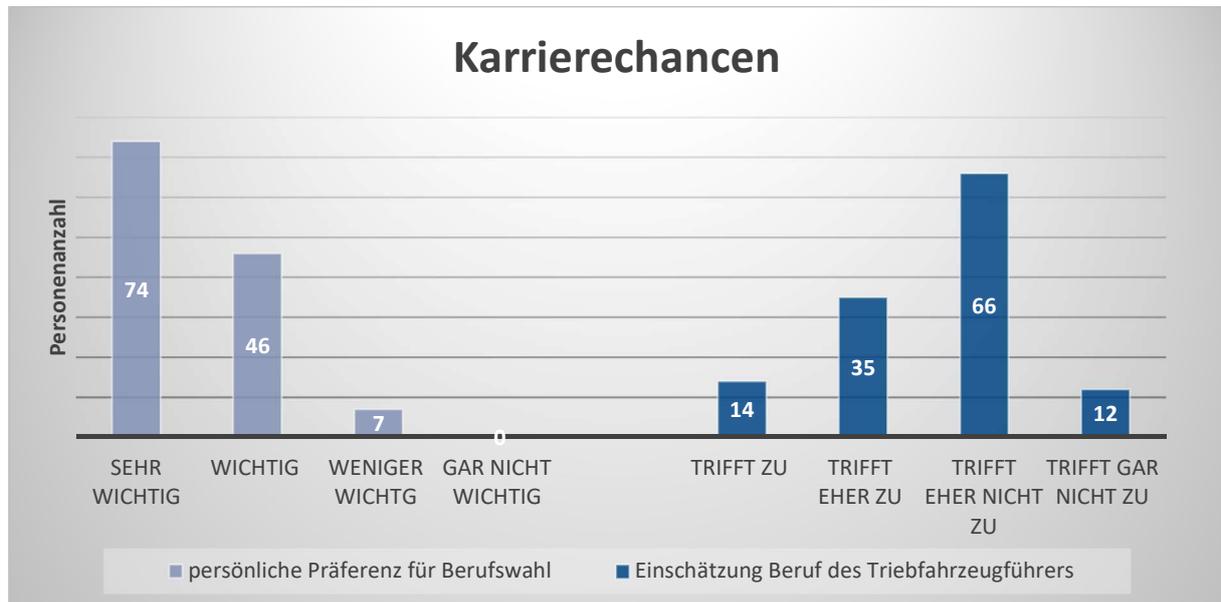
4.2.7 Interessante Tätigkeit

Der Abbildung 11 ist zu entnehmen, wie wichtig den Befragten bei ihrer Berufswahl eine interessante Tätigkeit ist. Für 96 Personen ist eine interessante Tätigkeit sehr wichtig, 26 Personen finden dies wichtig und 5 Personen finden dies weniger wichtig. Die Einschätzung der Befragten, ob der Beruf des Triebfahrzeugführers eine interessante Tätigkeit ist, ergab, dass 34 Personen der Meinung sind, dass dies voll zutrifft, 37 Personen denken, dass dies eher zutrifft, 47 Personen finden, dass dies nicht zutrifft, und 9 Personen, dass dies gar nicht zutrifft. Der Abbildung 11 ist somit zu entnehmen, dass eine interessante Tätigkeit für die Befragten mehrheitlich sehr wichtig bzw. wichtig ist, jedoch sind nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten der Meinung, dass der Beruf des Triebfahrzeugführers interessant ist.

Abbildung 11. Interessante Tätigkeit³²³² Eigene Darstellung.

4.2.8 Karrierechancen

Abbildung 12 zeigt, wie wichtig den befragten Personen gute Karrierechancen bei der zukünftigen Berufswahl sind und wie sie die Karrierechancen als Triebfahrzeugführer einschätzen. Für 74 Personen sind gute Karrierechancen bei der Berufswahl sehr wichtig, für 46 Probanden wichtig und für 7 Personen weniger wichtig. Die Frage, ob der Beruf des Triebfahrzeugführers gute Karrierechancen bietet, wurde von 14 Personen mit „trifft zu“, von 35 Personen mit „trifft eher zu“, von 66 Personen mit „trifft eher nicht zu“ und von 12 Personen mit „trifft gar nicht zu“ beantwortet. In Abbildung 12 wird auch verdeutlicht, dass es zwischen den persönlichen Präferenzen der Befragten und ihrer Einschätzung darüber, ob der Beruf des Triebfahrzeugführers gute Karrierechancen bietet, große Differenzen gibt.

Abbildung 12. Karrierechancen³³³³ Eigene Darstellung.

4.2.9 Arbeitsplatzsicherheit

Die Grafik in Abbildung 13 veranschaulicht, wie wichtig den befragten Personen die Arbeitsplatzsicherheit bei der zukünftigen Berufswahl ist und wie sie die Arbeitsplatzsicherheit als Triebfahrzeugführer einschätzen. Für 92 Personen ist Arbeitsplatzsicherheit sehr wichtig, 29 Personen erachten diese als wichtig und 6 Personen sehen diese als nicht wichtig an. Die Frage, ob als Triebfahrzeugführer Arbeitsplatzsicherheit geben sei, wurde von 54 Personen mit „trifft zu“, von 44 Personen mit „trifft eher zu“, von 23 Personen mit „trifft eher nicht zu“ und von 5 Personen mit „trifft gar nicht zu“ beantwortet. In Abbildung 13 wird ebenfalls verdeutlicht, dass die persönlichen Präferenzen der Berufswahl mit der Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit als Triebfahrzeugführer mehrheitlich übereinstimmen.

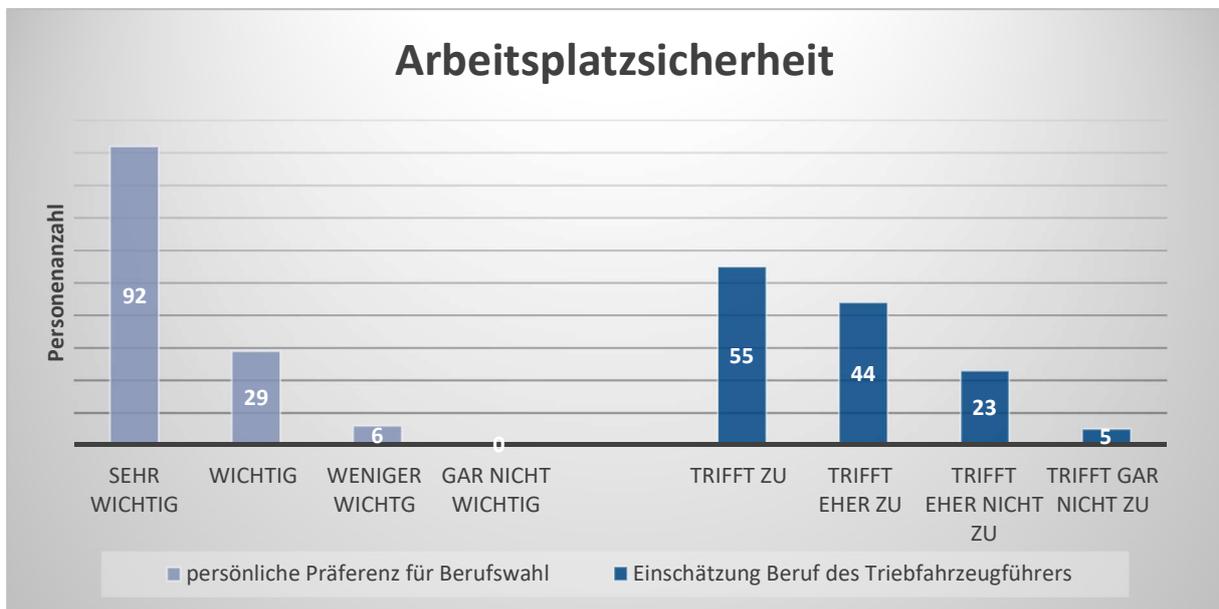
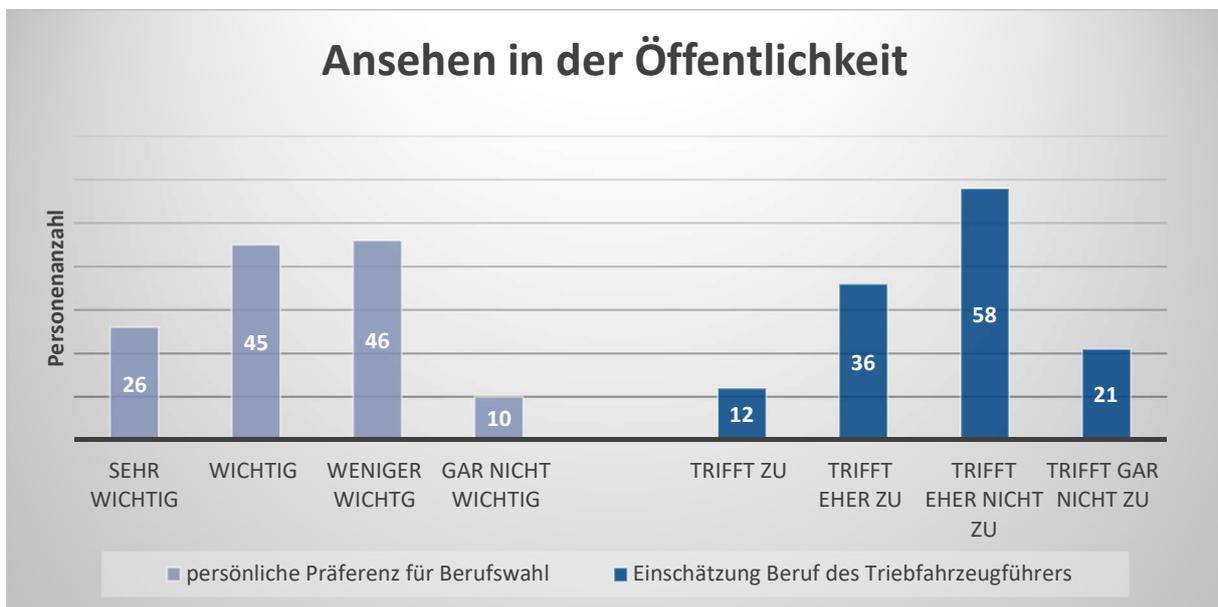


Abbildung 13. Arbeitsplatzsicherheit³⁴

³⁴ Eigene Darstellung.

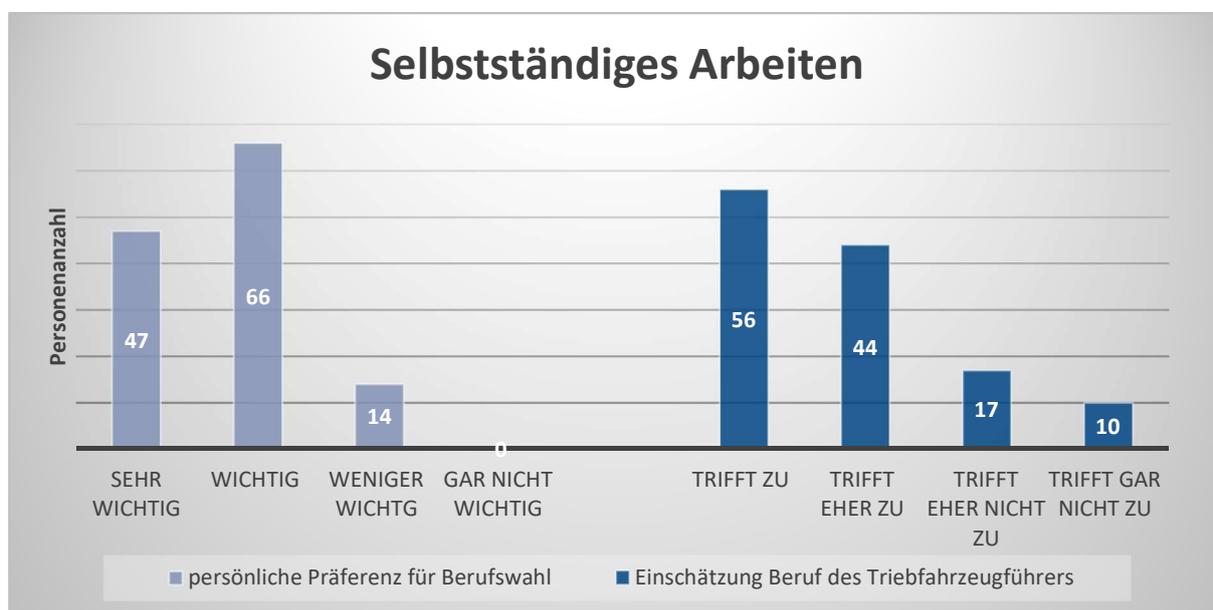
4.2.10 Ansehen in der Öffentlichkeit

Abbildung 14 zeigt, wie wichtig den Befragten bei der zukünftigen Berufswahl das Ansehen des Berufes in der Bevölkerung ist. Hohes Ansehen im Beruf ist für 26 Personen sehr wichtig, für 45 Personen wichtig, für 46 Personen weniger wichtig und für 10 Personen gar nicht wichtig. Die Frage, ob der Beruf des Triebfahrzeugführers in der Bevölkerung ein angesehenes Beruf ist, wurde von 12 Personen mit „trifft zu“, von 36 Personen mit „trifft eher zu“, von 58 Personen mit „trifft eher nicht zu“ und von 21 Personen mit „trifft gar nicht zu“ beantwortet. Dieses Ergebnis zeigt, dass die Mehrheit der Befragten keinen hohen Status mit dem Beruf des Triebfahrzeugführers verbindet.

Abbildung 14. Ansehen in der Öffentlichkeit³⁵³⁵ Eigene Darstellung.

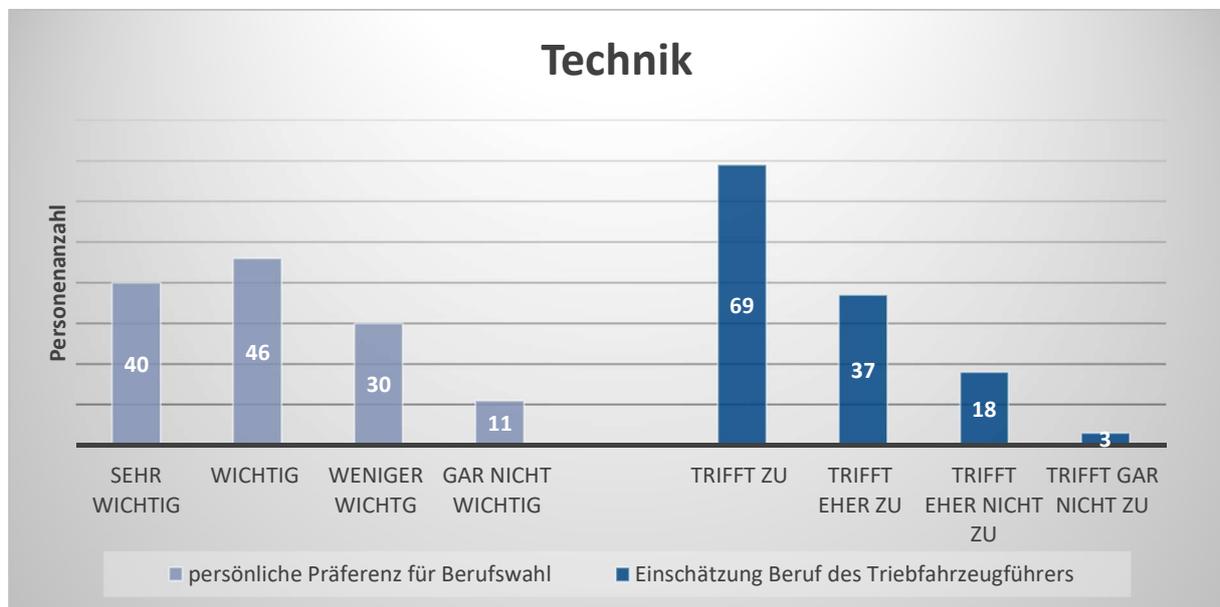
4.2.11 Selbstständiges Arbeiten

In Abbildung 15 wird dargestellt, wie wichtig den befragten Personen der Aspekt des selbstständigen Arbeitens bei der Berufswahl ist, und die Einschätzung darüber, ob der Beruf des Triebfahrzeugführers dieses Kriterium erfüllt. Selbstständiges Arbeiten ist für 47 Personen sehr wichtig, für 66 Personen wichtig und für 14 Personen weniger wichtig. Von den 127 befragten Personen sind 56 der Meinung, dass der Beruf des Triebfahrzeugführers mit selbstständiger Arbeit verbunden ist („trifft zu“), 44 Personen denken, dass dies eher zutrifft, 17 Personen sind der Meinung, dass dies eher nicht zutrifft und 10 Personen meinen, dass dies gar nicht zutrifft. Die Darstellung in Abbildung 15 zeigt zudem, dass sich die persönlichen Präferenzen der Probanden mit ihrer Einschätzung darüber, ob mit dem Beruf des Triebfahrzeugführers selbstständiges Arbeiten verbunden ist, deckt.

Abbildung 15. Selbstständiges Arbeiten³⁶³⁶ Eigene Darstellung.

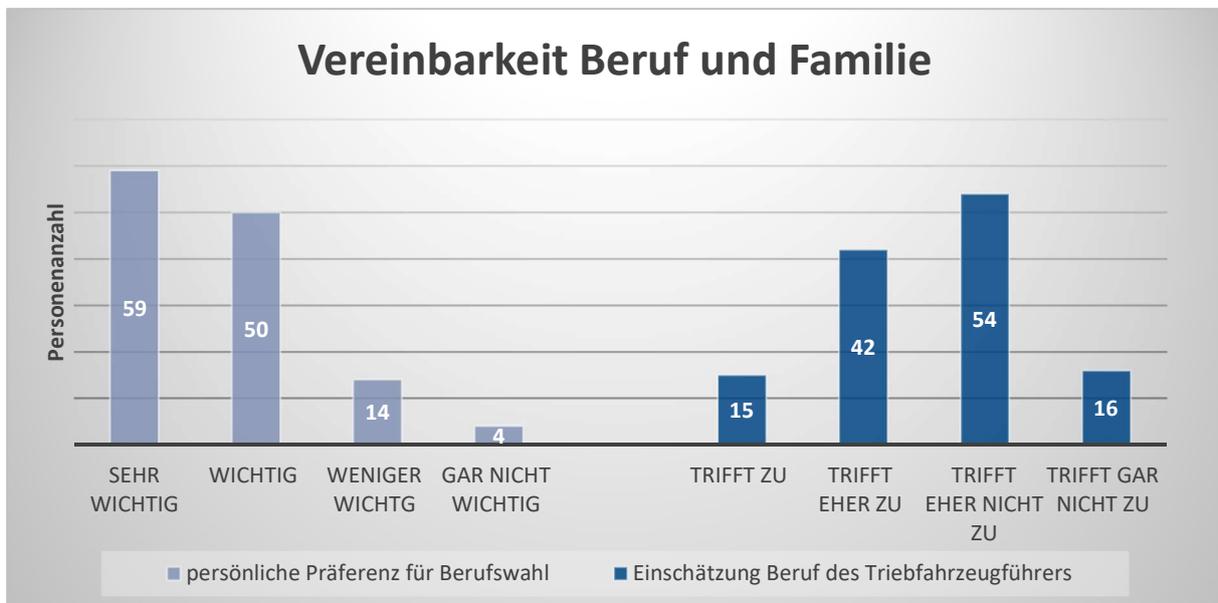
4.2.12 Technik

Die Grafik in Abbildung 16 zeigt, wie wichtig den befragten Personen der Umgang mit Technik bei der Berufswahl ist und die Einschätzung darüber, ob der Beruf des Triebfahrzeugführers von Technik geprägt ist. Für 40 Personen ist der Umgang mit Technik sehr wichtig, 46 Personen sehen dies als wichtig an, 30 Personen als weniger wichtig und 11 Personen als gar nicht wichtig. 69 der befragten Personen sind der Ansicht, dass der Beruf des Triebfahrzeugführers von Technik geprägt ist („trifft sehr zu“), 37 Personen teilen diese Ansicht zum Teil („trifft eher zu“), 18 Personen eher nicht („trifft eher nicht zu“) und drei Personen sind der Meinung, dass diese Aussage auf den Beruf des Triebfahrzeugführers gar nicht zutrifft. Der Mehrheit der befragten Personen ist der Umgang mit Technik für die Berufswahl sehr wichtig bzw. wichtig, dies deckt sich auch mit der Einschätzung, dass der Beruf des Triebfahrzeugführers sehr technisch ist.

Abbildung 16. Technik³⁷³⁷ Eigene Darstellung.

4.2.13 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

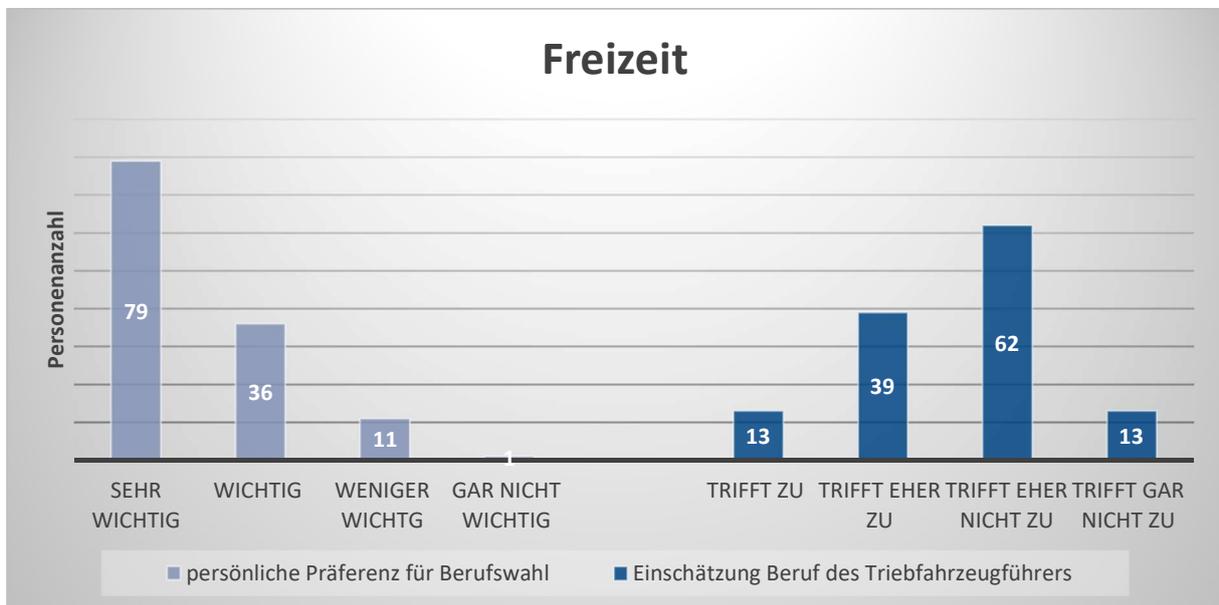
Der Abbildung 17 ist zu entnehmen, wie wichtig den befragten Personen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Berufswahl ist und ihre Einschätzung darüber, ob beim Beruf des Triebfahrzeugführers diese Vereinbarkeit gegeben ist. Für 59 Personen ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Berufswahl sehr wichtig, 50 Personen erachten diesen Aspekt als wichtig, 14 Personen als weniger wichtig und 9 Personen als gar nicht wichtig. 15 Personen denken, dass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Beruf des Triebfahrzeugführers möglich ist („trifft zu“), 42 Personen sind der Meinung, dass dies eher möglich ist („trifft eher zu“), 54 Personen denken, dass dies eher nicht möglich ist („trifft eher nicht zu“) und 16 Personen glauben, dass dies gar nicht möglich ist („trifft nicht zu“). Die Abbildung 17 zeigt, dass den Befragten mehrheitlich eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr wichtig bzw. wichtig ist, dies jedoch ihrer Einschätzung nach nicht mit dem Beruf des Triebfahrzeugführers vereinbar ist.

Abbildung 17. Vereinbarkeit Beruf und Familie³⁸³⁸ Eigene Darstellung.

4.2.14 Freizeit

Abbildung 18 zeigt, wie wichtig den Befragten ausreichend Freizeit bei der Berufswahl ist und ihre Einschätzung darüber, ob mit dem Beruf des Triebfahrzeugführers ausreichend Freizeit möglich ist. Ausreichend Freizeit ist für 79 Personen sehr wichtig, 36 Personen wichtig und 11 Personen weniger wichtig. 13 Personen meinen, dass mit dem Beruf als Triebfahrzeugführer auch ausreichend Freizeit möglich ist („trifft zu“), 39 Personen sind der Ansicht, dass dies eher möglich ist („trifft eher zu“), 62 Personen glauben, dass dies eher nicht möglich ist („trifft eher nicht zu“) und 13 Personen sind der Meinung, dass dies gar nicht möglich ist („trifft nicht zu“).

Die Abbildung 18 spiegelt wider, dass die Meinung der Befragten hinsichtlich dessen, ob mit dem Beruf des Triebfahrzeugführers ausreichend Freizeit verbunden ist, deutlich von der Bedeutung, der sie ausreichend Freizeit beimessen, abweicht.

Abbildung 18. Freizeit³⁹³⁹ Eigene Darstellung.

5 Interviews mit Human-Resource-Verantwortlichen von Eisenbahnverkehrsunternehmen in Österreich

Um einen möglichst guten Überblick zum Thema zu erhalten, wurden für die Interviews Personalverantwortliche unterschiedlicher Eisenbahnverkehrsunternehmen ausgewählt. Die Interviews wurden mit folgenden Personen durchgeführt:

1. Herr FH-Hon. Prof. Dipl.-HTL-Ing. Anton Diendorfer, MBA, MPA, Österreichische Bundesbahnen
2. Herr Mag. Christoph Ruis, Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH
3. Frau Mag. Theresa Purana, Niederösterreichische Verkehrsorganisationsgesellschaft m. b. H.
4. Frau Mag. Lieselotte Urban Koch, MEV Independent Railway Services GmbH
5. Herr Gerald Schack, WESTbahn Management GmbH
6. Herr Dipl.-Ing. (FH) Andreas Piruchta, LTE Austria GmbH

Für die Interviews wurde ein geschlossener Fragebogen analog zur empirischen Erhebung an Schulen erstellt, der den Befragten die Möglichkeit eröffnete, die Fragestellungen mit den Optionen „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ oder „gar nicht wichtig“ zu beantworten. Im Anschluss an jede Frage wurde um eine Begründung der jeweiligen Antwort gebeten. Die Interviews wurden aufgenommen und im Anschluss daran transkribiert. Aus terminlichen Gründen wurde von der LTE Austria GmbH der beantwortete Fragebogen via E-Mail übermittelt. Nach der Transkription der Interviews wurden diese thematisch nach Flick kodiert. Hierbei wurden einzelne Textteile zuvor definierten Codes zugeordnet. Daran anschließend wurden zusammenpassende Codes zu einer Hauptkategorie zusammengefasst und interpretiert.

5.1 Bezahlung zukünftiger Bewerber

In Abbildung 19 wird dargelegt, wie die befragten HR-Verantwortlichen den Stellenwert der Bezahlung für zukünftige Bewerber einschätzen. Eine Person ist der Meinung, dass die Bezahlung für die potenziellen Bewerber sehr wichtig ist und 5 Personen gaben an, dass diese wichtig ist.



Abbildung 19. Bezahlung zukünftiger Bewerber⁴⁰

Eine attraktive Bezahlung ist immer eine Grundvoraussetzung, um geeignetes Personal zu finden. Geld wird teilweise als ein Motivator gesehen und ist daher tatsächlich wichtig. Allerdings ist nicht mehr nur die Höhe des Gehaltes maßgeblich, sondern auch die Pünktlichkeit der Bezahlung. Ein gewisser Prozentsatz der Belegschaft zieht auch eventuell einen etwaigen Firmenwechsel in ein anderes EVU in Erwägung, wenn dort die Möglichkeit besteht, schnell mehr Geld zu verdienen. Ob die Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, lässt sich allerdings erst später feststellen. Eine gute Bezahlung ist zwar wichtig, aber es rücken zunehmend auch andere Faktoren, wie z. B. das Arbeitsumfeld, die Arbeitsbedingungen oder die Kollegenschaft in den Fokus.⁴¹

⁴⁰ Eigene Darstellung.

⁴¹ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

5.2 Interessante Tätigkeit

Der Abbildung 20 ist die Einschätzung der HR-Verantwortlichen hinsichtlich dessen, ob zukünftigen Triebfahrzeugführer-Bewerbern eine interessante Tätigkeit wichtig ist, zu entnehmen. Diese Frage beantwortete eine Person mit sehr wichtig und 5 Personen beantworteten diese mit wichtig.



Abbildung 20. Interessante Tätigkeit⁴²

Jeder, der sich mit dem Berufsbild des Triebfahrzeugführers auseinandersetzt, wird zu dem realistischen Ergebnis kommen, dass dies eine interessante Tätigkeit ist. Somit ist auch den zukünftigen Triebfahrzeugführern sehr wichtig bzw. wichtig, mit dem Gefühl, einen interessanten Job zu haben, in die neue Herausforderung zu starten. Natürlich hat man in diesem Beruf auch Phasen, in denen es weniger attraktive Tätigkeiten gibt, trotzdem wird er als sehr abwechslungsreich betrachtet, der mit einer großen Verantwortung einhergeht und der auch viele Arbeiten abseits des reinen „Fahrens“ beinhaltet.⁴³

⁴² Eigene Darstellung.

⁴³ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

5.3 Karrierechancen als Triebfahrzeugführer

Die Einschätzung der HR-Verantwortlichen darüber, wie wichtig zukünftigen Bewerbern als Triebfahrzeugführer gute Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Karrierechancen sind, wird in Abbildung 20 dargestellt. 2 Personen bewerten diesen Faktor als wichtig und 4 Personen als weniger wichtig.

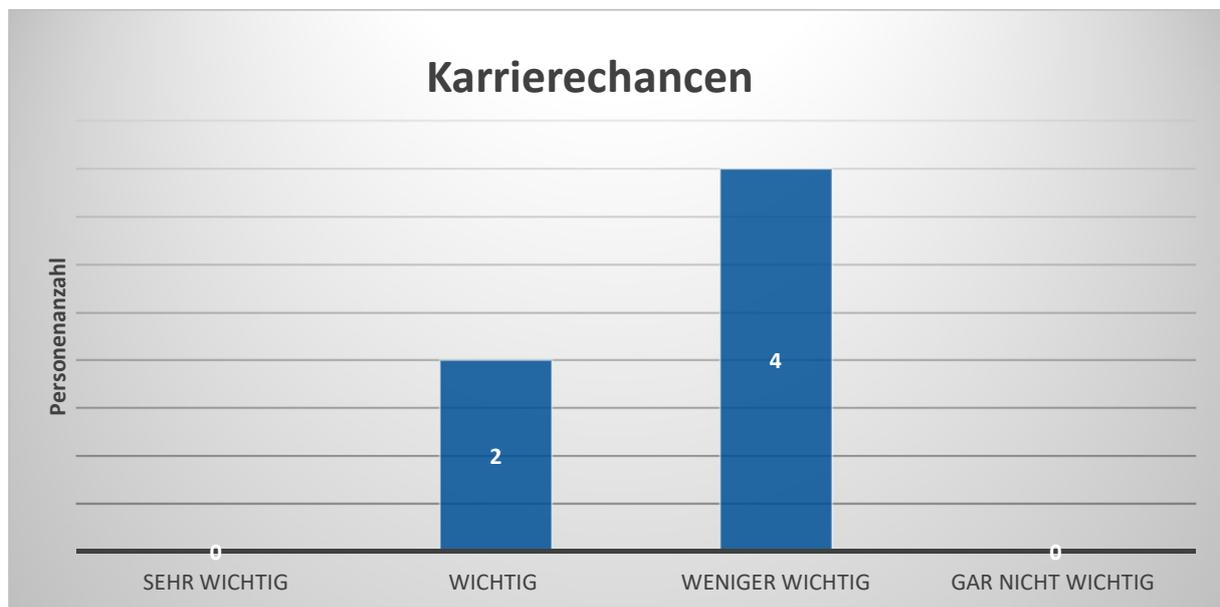


Abbildung 21. Karrierechancen als Triebfahrzeugführer⁴⁴

Im Wesentlichen gibt es für Triebfahrzeugführer wenige Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten mit Ausnahme des Instructors oder Ressourcendisponenten. Die Mehrheit der Triebfahrzeugführer, die diesen Beruf begonnen haben, wird diesen auch wieder als Triebfahrzeugführer verlassen. Aufstiegschancen sind großteils nicht sehr wichtig, da es durchaus Triebfahrzeugführer gibt, die ihren Beruf mit Leidenschaft ausüben und keinen festen Strukturen – wie etwa in einem Büroalltag – unterliegen möchten. Natürlich gibt es immer wieder den einen oder anderen, der eine Karrieremöglichkeit sucht und aufsteigen möchte.⁴⁵

⁴⁴ Eigene Darstellung.

⁴⁵ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

5.4 Arbeitsplatzsicherheit

In Abbildung 22 wird gezeigt, wie die HR-Verantwortlichen einschätzen, welche Bedeutung die Arbeitsplatzsicherheit für zukünftige Bewerber hat. Ein HR-Verantwortlicher ist der Meinung, dass die Arbeitsplatzsicherheit für Bewerber sehr wichtig ist, 2 sind der Meinung, dass diese wichtig ist und 3 Personen denken, dass diese weniger wichtig ist.



Abbildung 22. Arbeitsplatzsicherheit⁴⁶

Ein sicherer Arbeitsplatz ist grundsätzlich wichtig, da dieser Stabilität und Sicherheit bedeutet. Für zukünftige Bewerber ist diese Thematik bestimmt ein großes Thema. Arbeitsplatzsicherheit muss jedoch nicht bedeuten, dass der Arbeitsplatz bei einem bestimmten Arbeitgeber sein muss. Der Markt sucht andauernd nach guten Triebfahrzeugführern – und dies nicht nur in Österreich. Bei der derzeitigen Personalsituation kann sich ein Triebfahrzeugführer den Arbeitgeber aussuchen, von daher gibt es hierzu unterschiedliche Ansichten.⁴⁷

⁴⁶ Eigene Darstellung.

⁴⁷ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

5.5 Ansehen in der Öffentlichkeit

Aus Abbildung 23 kann entnommen werden, wie die HR-Verantwortlichen bewerten, wie wichtig zukünftigen Bewerbern als Triebfahrzeugführer das Ansehen des Berufes in der Bevölkerung ist. Eine Person denkt, dass den Bewerbern das Ansehen des Berufes sehr wichtig ist, 3 Personen sind der Meinung, dass es ihnen wichtig ist und 2 Personen, dass es ihnen weniger wichtig ist.



Abbildung 23. Ansehen in der Öffentlichkeit⁴⁸

Von Natur aus wollen Menschen für ihre Tätigkeiten und Fähigkeiten anerkannt werden. Das Ansehen des Berufes in der Öffentlichkeit ist grundsätzlich wichtig, um geeignete Bewerber zu bekommen. Wirkt der Beruf unattraktiv, wird es schwieriger, Personal zu finden. Für den Einzelnen dürfte dies jedoch keinen besonders hohen Stellenwert haben, da hier der Fokus eher auf der Bezahlung, flexiblen Arbeitszeiten und der Tätigkeit selbst, die mit einer Leidenschaft vollbracht wird, liegt.⁴⁹

⁴⁸ Eigene Darstellung.

⁴⁹ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

5.6 Selbstständiges Arbeiten

In Abbildung 24 wird die Einschätzung der HR-Verantwortlichen darüber, wie wichtig selbstständiges Arbeiten für zukünftige Bewerber ist, dargestellt. Alle 6 interviewten Personen denken, dass dieser Aspekt sehr wichtig ist.



Abbildung 24. Selbstständiges Arbeiten⁵⁰

Für zukünftige Bewerber als Triebfahrzeugführer ist selbstständiges Arbeiten sehr wichtig, da dies für diesen Beruf unerlässlich ist. Entscheidungen müssen ganz alleine getroffen werden und bei Abweichungen muss richtig gehandelt werden. Da der Themenbereich sehr komplex ist, wird dafür Entscheidungsgefühl und Verantwortungsbewusstsein benötigt. Ohne diese Eigenschaften kann der Beruf des Triebfahrzeugführers nicht ausgeübt werden.⁵¹

⁵⁰ Eigene Darstellung.

⁵¹ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

5.7 Technik

Aus Abbildung 25 ist zu entnehmen, welche Bedeutung für zukünftige Bewerber der Umgang mit der Technik gemäß den HR-Verantwortlichen hat. 4 Personen sind der Meinung, dass dieser Faktor für die Bewerber sehr wichtig ist und 2 Personen meinen, dass dieser wichtig ist.

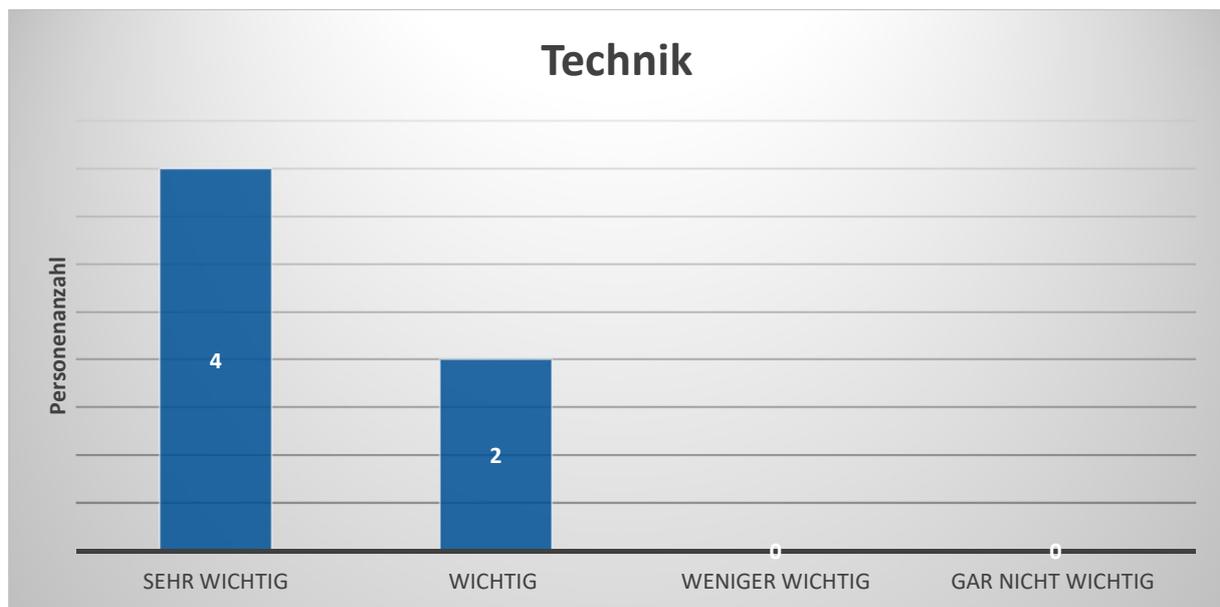


Abbildung 25. Technik⁵²

Ein technisches Grundverständnis und Interesse an der Technik sind für zukünftige Bewerber unerlässlich. Ohne diese Eigenschaften kann der Beruf des Triebfahrzeugführers nicht ausgeübt werden. Immer mehr Triebfahrzeuge sind heutzutage in der Lage, eigenständig Reparaturanleitungen vorzuschlagen, jedoch ist dazu das Wissen notwendig, wie ein Triebfahrzeug funktioniert. Bei auftretenden Störungen, die die Sicherheit gefährden könnten, muss richtig entschieden werden. Wer das technische Verständnis für Triebfahrzeuge und Wagen hat, kann Fehlbedienungen erkennen und Fehler beheben.⁵³

⁵² Eigene Darstellung.

⁵³ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

5.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Darstellung in Abbildung 26 zeigt die Einschätzung der HR-Verantwortlichen hinsichtlich dessen, wie wichtig für zukünftige Bewerber als Triebfahrzeugführer eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. 4 Personen meinen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Bewerber sehr wichtig ist, eine Person denkt, dass dieser Aspekt wichtig ist und eine weitere Person ist der Ansicht, dass dies für die Bewerber weniger wichtig ist.

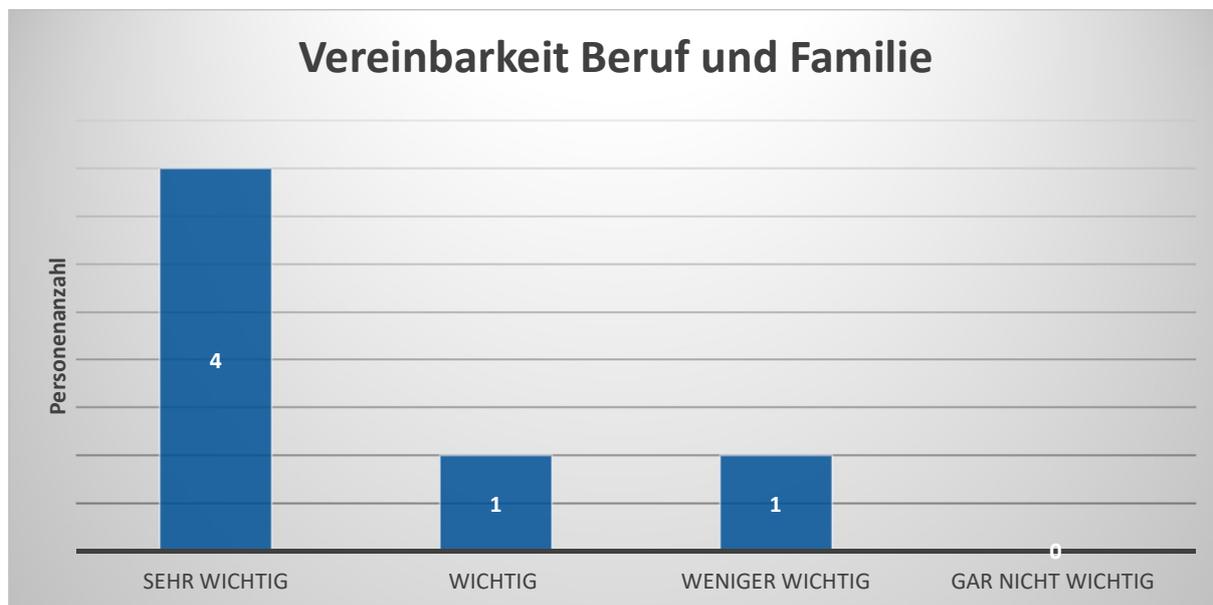


Abbildung 26. Vereinbarkeit von Beruf und Familie⁵⁴

Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein sehr wichtiges Thema und rückt immer mehr in den Fokus. Bei den zukünftigen Bewerbern spricht man von der sogenannten Millenniumsgeneration, wobei suggeriert wird, dass genügend Geld vorhanden ist und der Beruf nicht mehr den Stellenwert hat, den er früher hatte. Als Triebfahrzeugführer ist es oft sehr schwierig, Beruf und Familie zu vereinbaren. Daher werden zukünftige Bewerber bereit sein müssen, im Familienleben Abstriche zu machen und an Wochenenden oder in den Nächten nicht immer zu Hause zu sein. Die Unternehmen sind aber immer mehr bemüht, dass ihre Mitarbeiter Beruf und Familie vereinbaren können, denn auf lange Sicht wird das Unternehmen, das diesem Ideal am Nächsten kommt, den Wettlauf um das Personal gewinnen.⁵⁵

⁵⁴ Eigene Darstellung.

⁵⁵ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

5.9 Freizeit

Abbildung 27 zeigt die Einschätzung der befragten HR-Verantwortlichen in Bezug darauf, wie wichtig Work-Life-Balance bzw. Freizeit für potenzielle Bewerber ist. 4 Personen denken, dass den Bewerbern die Freizeit sehr wichtig ist und 2 Personen, dass sie ihnen wichtig ist.



Abbildung 27. Freizeit⁵⁶

Ausreichend Freizeit wird für zukünftige Bewerber als Triebfahrzeugführer immer wichtiger. Schon bei Aufnahmegesprächen wird von Bewerbern teilweise dieser Wunsch geäußert. Mittlerweile geht es in die Richtung, dass sich der Beruf nach der Freizeit und nicht mehr die Freizeit nach dem Beruf richtet. Der Ausgleich zur Arbeit ist eine wichtige Komponente, da ausreichend Erholungsmöglichkeiten benötigt werden, dass Mitarbeiter leistungsfähig bleiben. Ein gutes Gehalt ist zu Beginn des Dienstverhältnisses ein wichtiger Faktor, um Personal langfristig an das Unternehmen zu binden, sind aber gute Arbeitsbedingungen unumgänglich.⁵⁷

⁵⁶ Eigene Darstellung.

⁵⁷ Vgl. Transkription Interviews Human-Resource-Verantwortliche.

6 Onlineumfrage UIC – International Union of Railways

Analog zu der Erhebung unter den Schülern und HR-Verantwortlichen wurden auch Mitglieder der UIC, der International Union of Railways, befragt. Diese Befragung in englischer Sprache wurde online von Februar bis Ende April 2019 durchgeführt, wobei der Fragebogen per E-Mail-Link an die Mitglieder gesandt wurde.

Zu Beginn des Fragebogens wurden auf freiwilliger Basis personenbezogene Informationen abgefragt. Die Umfrage wurde von 12 Personen begonnen und von 8 Personen bis zum Ende durchgeführt. Die Herkunft der Teilnehmer ist sehr vielfältig und teilt sich auf folgende Länder auf: Frankreich, Italien, Österreich, Türkei, Niederlande, Schweden, Belgien, Großbritannien und Tschechien. Von den 12 Personen arbeiten 7 Personen für ein Eisenbahninfrastrukturunternehmen, 2 Personen für ein Eisenbahnverkehrsunternehmen und eine Person gab an, für ein Eisenbahninfrastrukturunternehmen als auch für ein Eisenbahnverkehrsunternehmen zu arbeiten. Eine weitere Person gab an, im Eisenbahnbildungswesen tätig zu sein, und eine weitere, dass sie in einem Triebfahrzeugführer-Trainingszentrum arbeitet. Des Weiteren vermerkten 6 Personen, in einer Personalabteilung zu arbeiten. Im Anschluss an die Erhebung wurden die Daten mit dem Programm Excel ausgewertet und grafisch dargestellt.

6.1 Bezahlung zukünftiger Bewerber

Die teilnehmenden Mitglieder der UIC wurden nach ihrer Einschätzung darüber befragt, welchen Stellenwert ein gutes Gehalt für zukünftige Bewerber für den Beruf des Triebfahrzeugführers hat. Abbildung 28 ist zu entnehmen, dass 3 Personen diesen Aspekt als sehr wichtig und 6 Personen als wichtig für die Bewerber erachten.



Abbildung 28. Bezahlung zukünftiger Bewerber⁵⁸

Die Befragten begründeten ihre Meinung damit, dass Triebfahrzeugführer ein anstrengender, mit hoher Verantwortung einhergehender Beruf ist. Der Beruf des Triebfahrzeugführers ist durch die wechselnden Dienstzeiten sowie die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen für zukünftige Bewerber nicht sehr attraktiv. Da die Arbeitsbedingungen nicht sehr gut sind, wird von Eisenbahnverkehrsunternehmen versucht, mit einem wettbewerbsfähigen Branchengehalt sowie weiteren Benefits, wie z. B. einem Firmenwagen, Personal zu gewinnen. Mit einem guten Verdienst, Karriereaussichten und Zukunftsgarantien wird es auch möglich sein, das Personal langfristig an das Unternehmen zu binden.⁵⁹

⁵⁸ Eigene Darstellung.

⁵⁹ Vgl. Onlineumfrage UIC.

6.2 Interessante Tätigkeit

In Abbildung 29 wird die Meinung der UIC-Mitglieder zu der Frage, wie wichtig für zukünftige Bewerber eine interessante Tätigkeit ist, dargestellt. 2 Personen sind der Meinung, dass es für die Bewerber sehr wichtig ist, zukünftig eine interessante Tätigkeit auszuüben, 5 Personen denken, dass dies für die Bewerber wichtig ist und eine Person meint, dass dieser Aspekt für die Bewerber gar nicht wichtig ist.



Abbildung 29. Interessante Tätigkeit⁶⁰

Die befragten Mitglieder der UIC sind der Meinung, dass der Beruf des Triebfahrzeugführers eine überaus interessante Tätigkeit ist. Interessant sei der Beruf vor allem für Menschen, die sehr gerne selbstständig arbeiten und es mögen, wenn sich das Arbeitsumfeld ständig ändert. Die Erfahrung hat gezeigt, dass sehr viele Triebfahrzeugführer ihr Hobby zum Beruf gemacht haben.⁶¹

⁶⁰ Eigene Darstellung.

⁶¹ Vgl. Onlineumfrage UIC.

6.3 Karrierechancen als Triebfahrzeugführer

Die Mitglieder der UIC wurden auch danach gefragt, ob sie der Meinung sind, dass für zukünftige Triebfahrzeugführerbewerber Karrierechancen eine bedeutende Rolle spielen. 6 Personen denken, dass dieser Aspekt für die Bewerber wichtig ist, eine Person ist der Meinung, dass dies für die Bewerber weniger wichtig und eine Person gab an, dass dies für Bewerber gar nicht wichtig ist. Diese Auswertung ist in Abbildung 30 zu sehen.

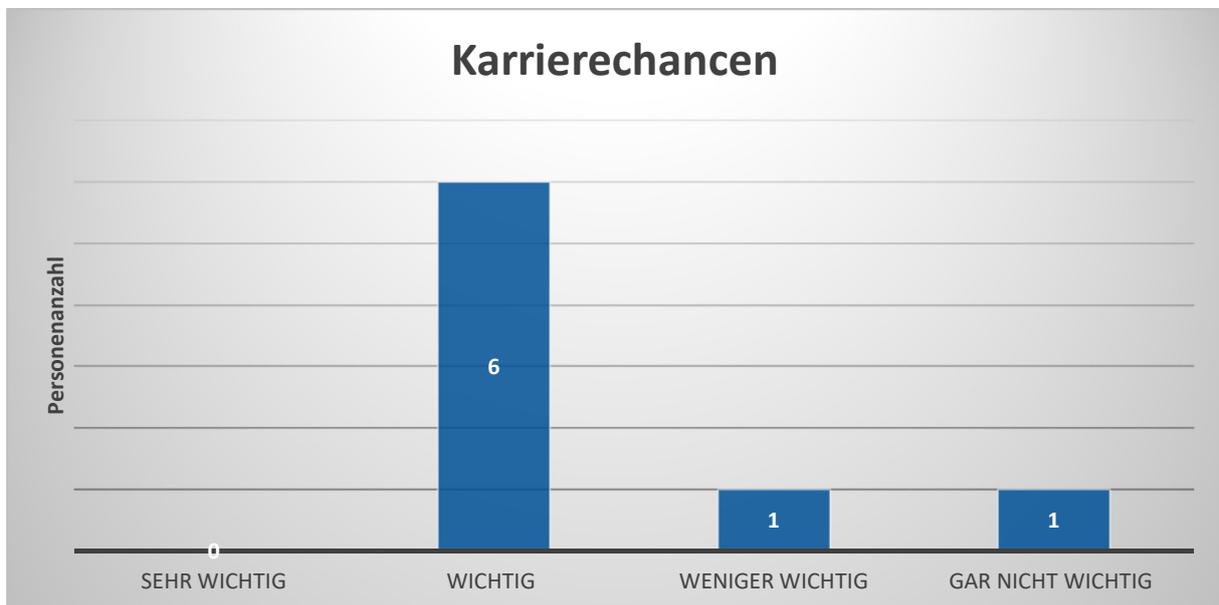


Abbildung 30. Karrierechancen als Triebfahrzeugführer⁶²

Die befragten UIC-Mitglieder begründen ihre Meinung damit, dass der Beruf des Triebfahrzeugführers seit vielen Jahren kein praktikabler Beruf mehr ist. In Informationsveranstaltungen werden sehr oft von Kandidaten Fragen zu den Karrieremöglichkeiten gestellt. Es wird deutlich, dass jüngere Menschen stärker als bisher von einem Arbeitsplatzwechsel angezogen werden. Es wäre wünschenswert, wenn es mehr unterschiedliche Karrierechancen, wie z. B. Pädagogen, Experten oder Planer, geben würde. Eine andere Sichtweise wäre es, dass Karrierechancen nicht wichtig sind, denn ein Fahrer ist ein Fahrer und wenn Karrieremöglichkeiten geboten werden, könnten Erwartungen geweckt

⁶² Eigene Darstellung.

werden, die wahrscheinlich nur von einem minimalen Prozentsatz der Triebfahrzeugführer erfüllt werden könnten. Was auf lange Sicht zu einer misstrauensführenden Maßnahme führen würde.⁶³

6.4 Arbeitsplatzsicherheit

Durch die Liberalisierung des Eisenbahnmarktes kommt es auch im Beruf des Triebfahrzeugführers des Öfteren zu einem Arbeitgeberwechsel. Abbildung 31 spiegelt die Meinung der befragten UIC-Mitglieder hinsichtlich dessen wider, wie wichtig ein sicherer Arbeitsplatz für zukünftige Bewerber ist. 4 Personen meinen, dass dieser Aspekt für Bewerber sehr wichtig ist, 2 Personen schätzen dies als wichtig für Bewerber ein und weitere 2 Personen als weniger wichtig.



Abbildung 31. Arbeitsplatzsicherheit⁶⁴

Die befragten UIC-Mitglieder sind der Meinung, dass es für einen guten Triebfahrzeugführer durch die Liberalisierung eine Vielzahl von Berufsmöglichkeiten gibt. Ein unter Bewerbern sehr

⁶³ Vgl. Onlineumfrage UIC.

⁶⁴ Eigene Darstellung.

häufig diskutiertes Thema ist ein sicherer Arbeitsplatz. Vermehrt werden von Triebfahrzeugführern, die in neue Unternehmen eintreten, höhere Löhne und langfristige Arbeitsverträge gefordert. Für viele Bewerber ist ein sicherer Arbeitsplatz sehr wichtig, da dieser es ihnen ermöglicht, ihr Lebensprojekt zu verwirklichen. Viele Bewerber finden den „Beamtenstatus“ attraktiv, insbesondere Personen über dem 30. Lebensjahr, die eine Familie zu versorgen haben. Bewerber, bei denen die Sicherheit des Arbeitsplatzes einen geringeren Stellenwert einnimmt, sind entweder jünger oder in einem Alter, in dem keine familiären Verpflichtungen mehr bestehen. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass eine Arbeitsplatzsicherheit ein stabiles Umfeld fördert und für alle als wichtig anzusehen ist.⁶⁵

⁶⁵ Vgl. Onlineumfrage UIC.

6.5 Ansehen in der Öffentlichkeit

Der Beruf des Triebfahrzeugführers erlebte in der Vergangenheit in der Öffentlichkeit eine hohe Wertschätzung. In Abbildung 32 wird die Meinung der befragten UIC-Mitglieder hinsichtlich dessen, wie wichtig für zukünftige Bewerber eine hohe Wertschätzung in der Bevölkerung ist, dargestellt. 5 Personen denken, dass dies für Bewerber wichtig ist, 2 meinen, dass dies für Bewerber weniger wichtig ist und eine Person meint, dass dies gar nicht wichtig ist.



Abbildung 32. Ansehen in der Öffentlichkeit⁶⁶

Die befragten UIC-Mitglieder sind der Ansicht, dass, sollte der Beruf des Triebfahrzeugführers in einem Land sehr angesehen sein, es durchaus möglich ist, dass dieser Aspekt für die Bewerber wichtig ist. Das Ansehen alleine wird aber Personen nicht dazu bewegen, den Beruf des Triebfahrzeugführers zu ergreifen. Das Bedürfnis nach Ansehen bzw. die Wertschätzung wird großteils von der Familie und dem erweiterten sozialen Umfeld erfüllt.⁶⁷

⁶⁶ Eigene Darstellung.

⁶⁷ Vgl. Onlineumfrage UIC.

6.6 Selbstständiges Arbeiten

Selbstständiges Arbeiten ist für den Beruf des Triebfahrzeugführers unerlässlich. Aus Abbildung 33 ist die Einschätzung der UIC-Mitglieder in Bezug darauf zu entnehmen, wie wichtig zukünftigen Bewerbern selbstständiges Arbeiten ist. 4 Personen sind der Meinung, dass selbstständiges Arbeiten für potenzielle Bewerber sehr wichtig ist, 3 Personen denken, dass dieser Aspekt für die Bewerber wichtig ist und eine Person ist der Meinung, dass dies für die Bewerber weniger wichtig ist.

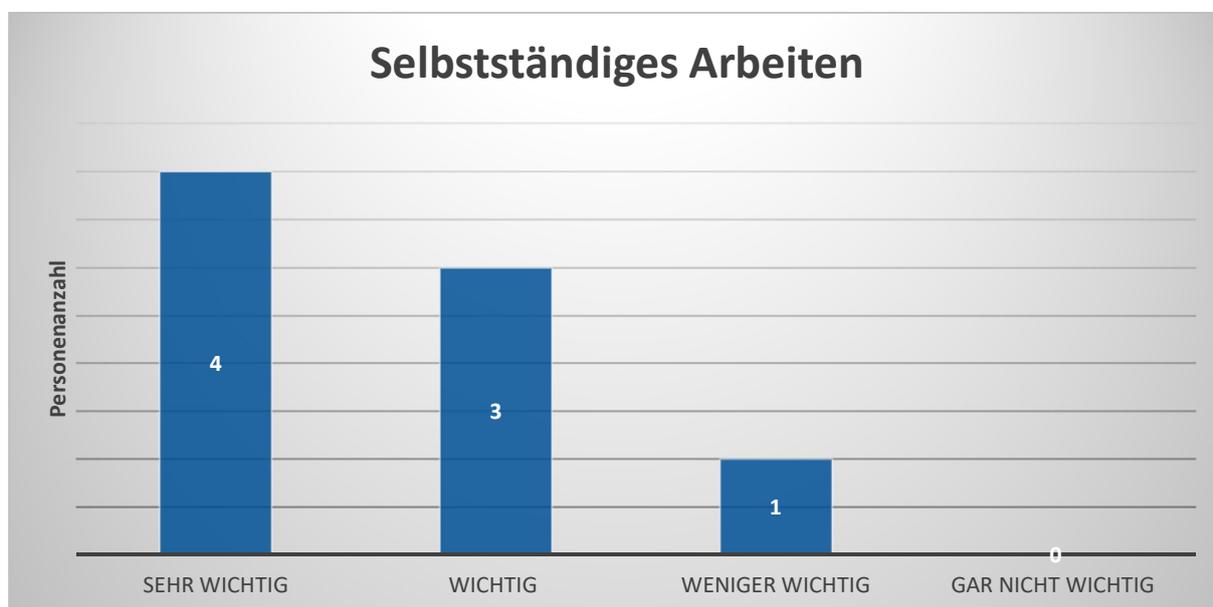


Abbildung 33. Selbstständiges Arbeiten⁶⁸

Die UIC-Mitglieder begründen ihre Einschätzungen auch damit, dass junge Menschen von heute sehr gerne selbstständig arbeiten. Dies beinhaltet auch, dass Triebfahrzeugführer während ihrer Tätigkeit jederzeit einen sehr guten physischen wie auch psychischen Zustand haben müssen. Durch das selbstständige Arbeiten muss auch gewährleistet werden, dass das Personal laufend über technische Veränderungen informiert wird und immer auf dem aktuellsten Stand ist.⁶⁹

⁶⁸ Eigene Darstellung.

⁶⁹ Vgl. Onlineumfrage UIC.

6.7 Technik

Technisches Verständnis ist Voraussetzung für die Ausübung des Berufes als Triebfahrzeugführer. Abbildung 34 zeigt die Einschätzung der befragten UIC-Mitglieder darüber, wie wichtig der Umgang mit technischen Herausforderungen im Berufsleben für zukünftige Bewerber ist. Den Umgang mit technischen Herausforderungen schätzen 4 Personen als für die Bewerber sehr wichtig ein, 2 Personen als wichtig und eine Person als weniger wichtig.

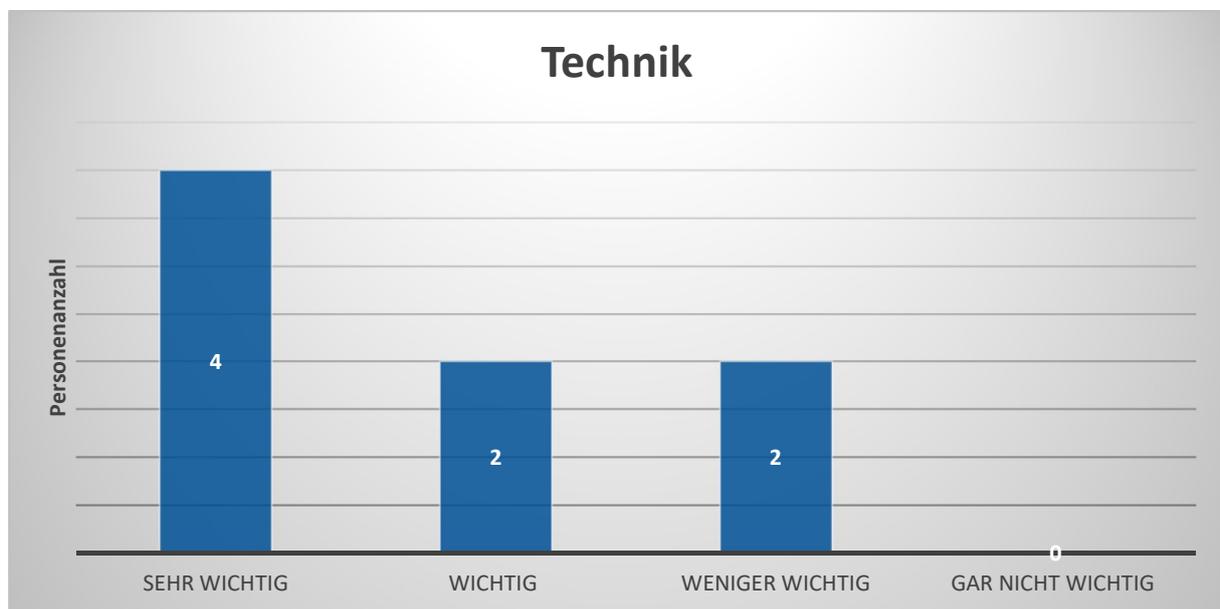


Abbildung 34. Technik⁷⁰

Die befragten UIC-Mitglieder denken, dass sich junge Menschen leicht der Technik anpassen. Es ist wichtig, technische Prozesse zu kennen und technologischen Veränderungen, wie z. B. einem neuen Triebfahrzeug oder Zugsicherungssystemen, offen gegenüberzustehen. Die Bahntechnik verändert sich ununterbrochen, daher muss ein Triebfahrzeugführer die Folgen seiner Handlungen verstehen. Theoretische Kenntnisse in der Mechanik oder Elektrotechnik rücken hingegen immer mehr in den Hintergrund, da es eher nicht mehr möglich ist, technische Gebrechen selbstständig zu reparieren. Der Fokus liegt vielmehr auf der Erkennung von Fehlern und dem Abarbeiten von Checklisten.⁷¹

⁷⁰ Eigene Darstellung.

⁷¹ Vgl. Onlineumfrage UIC.

6.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein sehr wichtiger Aspekt im Berufsleben. Abbildung 35 spiegelt die Einschätzung der befragten UIC-Mitglieder hinsichtlich dessen wider, welchen Stellenwert dies für zukünftige Bewerber hat. 4 Personen schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als sehr wichtig für die Bewerber ein und 2 Personen als wichtig.

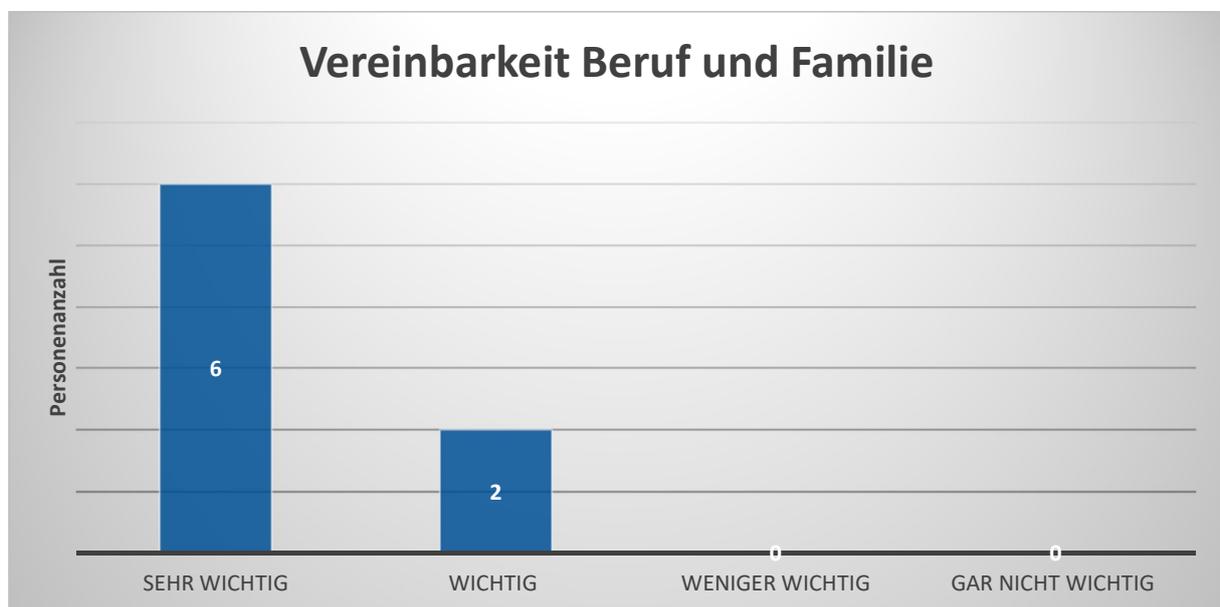


Abbildung 35. Vereinbarkeit von Beruf und Familie⁷²

Die befragten UIC-Mitglieder sind der Ansicht, dass Work-Life-Balance für jeden Mitarbeiter sehr wichtig bzw. wichtig ist. Wie bei jeder Berufswahl hat auch hier die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen sehr hohen Stellenwert. Als Triebfahrzeugführer ist es aufgrund von unregelmäßigen Arbeitszeiten manchmal sehr schwierig, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen.⁷³

⁷² Eigene Darstellung.

⁷³ Vgl. Onlineumfrage UIC.

6.9 Freizeit

Abbildung 36 zeigt, wie die befragten UIC-Mitglieder die Wichtigkeit von ausreichend Freizeit für zukünftige Bewerber einschätzen. 6 Personen denken, dass den Bewerbern genügend Freizeit sehr wichtig ist und 2 Personen, dass diese ihnen wichtig ist.



Abbildung 36. Freizeit⁷⁴

Von einem der Befragten wurde die Bewertung mit einem Zitat begründet: „*Wähle einen Beruf, den du liebst, und du brauchst keinen Tag in deinem Leben mehr zu arbeiten.*“⁷⁵ Personen, die den Beruf des Triebfahrzeugführers ausüben, genießen die unregelmäßigen Arbeitszeiten und die Freizeit, die sie teilweise tagsüber haben.⁷⁶

⁷⁴ Eigene Darstellung.

⁷⁵ Arthur Szathmary, Philosophieprofessor der Princeton University, 1982.

⁷⁶ Vgl. Onlineumfrage UIC.

7 Auswertung der Erwartungshaltung zukünftiger Bewerber und die Einschätzung von Eisenbahnverkehrsunternehmen und UIC-Mitgliedern

In diesem Kapitel werden die unterschiedlichen Sichtweisen von potenziellen Bewerbern, Eisenbahnverkehrsunternehmen und Mitgliedern der International Union of Railways (UIC) grafisch dargestellt und interpretiert. Gegenübergestellt werden die erhobenen Daten aus dem Kapitel 4 Befragung von potenziellen Bewerbern, Kapitel 5 Interviews mit Human-Resource-Verantwortlichen von Eisenbahnverkehrsunternehmen in Österreich und Kapitel 6 Onlineumfrage UIC – International Union of Railways. Durch die unterschiedliche Anzahl von Befragten ergaben sich unterschiedlich große Personengruppen. Um einen repräsentativen Vergleich zu ermöglichen, wurde für die Auswertung die Methode des arithmetischen Mittels herangezogen. Zuerst wurden Wertungspunkte je Antwortmöglichkeit vergeben. Für die Antwortmöglichkeit „sehr wichtig“ wurden 3 Punkte vergeben, für „wichtig“ 2 Punkte, für „weniger wichtig“ 1 Punkt und für „gar nicht wichtig“ 0 Punkte. Anschließend wurden im Programm Excel Formeln erstellt und die erhobenen Antworten jeweils mit den Wertungspunkten versehen, addiert und durch die Anzahl der jeweiligen Personengruppen dividiert. Daraus ergab sich eine repräsentative Darstellung nach Punkten mit einer Bandbreite von 0 bis 3 Punkten. Die Bandbreite wurde in ein Bewertungsschema wie folgt unterteilt: sehr wichtig – 3,00 bis 2,26 Punkte, wichtig – 2,25 bis 1,51 Punkte, weniger wichtig – 1,50 bis 0,76 Punkte, gar nicht wichtig – 0,75 bis 0,00 Punkte.

7.1 Bezahlung

In Abbildung 37 wird der Vergleich zwischen potenziellen Bewerbern für den Beruf des Triebfahrzeugführers, Human-Resource-Verantwortlichen und UIC-Mitgliedern bezogen auf die Wichtigkeit einer guten Entlohnung dargestellt. Die Auswertung zeigt, dass potenzielle Bewerber eine gute Bezahlung als sehr wichtig (2,50 Punkte) erachten, HR-Verantwortliche sind der Ansicht, dass diese wichtig (2,20 Punkte) ist und UIC-Mitglieder denken, dass diese für zukünftige Bewerber sehr wichtig (2,30 Punkte) ist. Die Differenz von 0,30 Punkten zwischen den potenziellen Bewerbern und den HR-Verantwortlichen verdeutlicht, dass eine gute Bezahlung für potenzielle Bewerber wichtiger ist als angenommen.

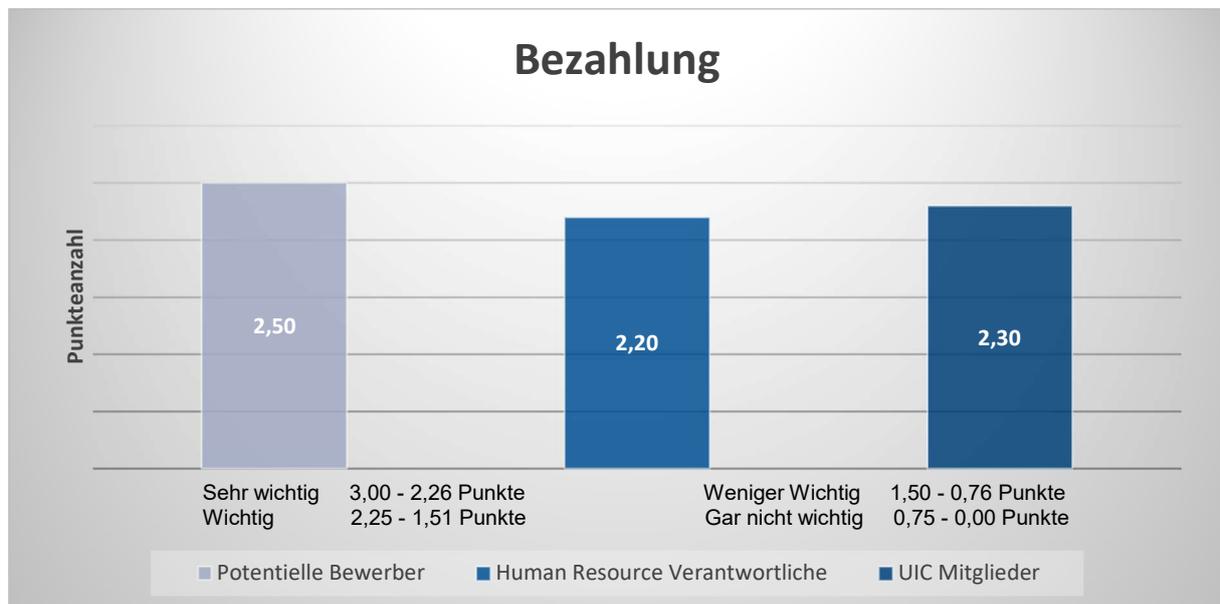


Abbildung 37. Bezahlung⁷⁷

⁷⁷ Eigene Darstellung.

7.2 Interessante Tätigkeit

In Abbildung 38 werden die Sichtweisen der befragten Gruppen hinsichtlich dessen dargestellt, wie wichtig eine interessante Tätigkeit für potenzielle Bewerber ist. Für potenzielle Bewerber ist eine interessante Tätigkeit sehr wichtig (2,70 Punkte). HR-Verantwortliche (2,20 Punkte) und UIC-Mitglieder (2,00 Punkte) erachten diesen Faktor als wichtig. Somit ergibt sich eine Differenz von 0,50 bzw. 0,70 Punkten zu der Bewertung der potenziellen Bewerber. Diese Differenz ergibt sich daher, dass potenzielle Bewerber eine abwechslungsreiche Tätigkeit bevorzugen und der Meinung sind, dass dies auf den Beruf des Triebfahrzeugführers nicht zutrifft.

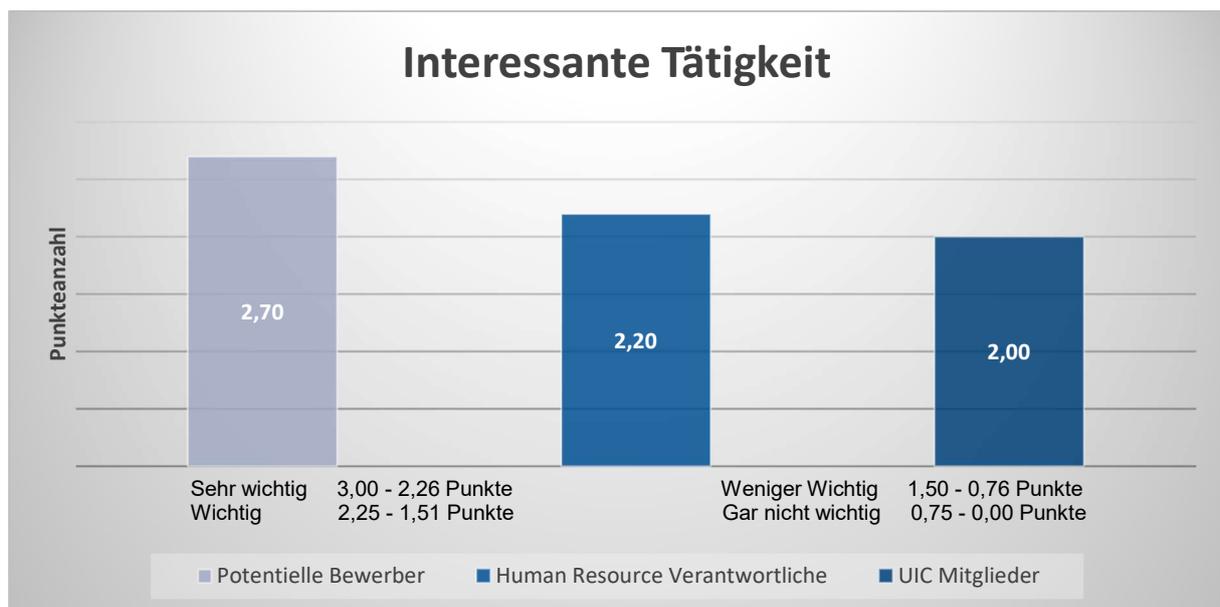


Abbildung 38. Interessante Tätigkeit⁷⁸

⁷⁸ Eigene Darstellung.

7.3 Karrierechancen als Triebfahrzeugführer

Der Vergleich der Ansichten zu den Karrierechancen für potenzielle Bewerber wird in Abbildung 39 dargelegt. Für potenzielle Bewerber sind Karrierechancen für eine zukünftige Berufswahl sehr wichtig (2,50 Punkte). HR-Verantwortliche schätzen die Wichtigkeit von Karrierechancen für potenzielle Bewerber mit 1,30 Punkten als weniger wichtig ein. UIC-Mitglieder sind der Meinung, dass Karrierechancen wichtig sind (1,60 Punkte). Die Differenz von 1,20 Punkten (HR-Verantwortliche) bzw. 0,90 Punkten (UIC-Mitglieder) gegenüber den 2,50 Punkten der potenziellen Bewerber ergibt sich aus unterschiedlichen Gründen. Potenzielle Bewerber möchten in ihrem Berufsleben Aufstiegschancen haben und sich weiterentwickeln. HR-Verantwortliche gaben an, dass es wenige Aufstiegschancen im Beruf des Triebfahrzeugführers gibt und dies für potenzielle Bewerber auch weniger wichtig ist. Sie sind der Meinung, dass die meisten Personen, die diesen Beruf wählen, eine gewisse Leidenschaft dafür entwickeln und kein Interesse an einer beruflichen Veränderung haben. UIC-Mitglieder denken, dass Karrieremöglichkeiten für zukünftige Bewerber immer wichtiger werden, da junge Menschen häufiger einen Arbeitsplatzwechsel durchführen. Sie sind aber auch der Meinung, dass, wenn sich jemand für den Beruf des Triebfahrzeugführers entscheidet, er auch in diesem Berufsfeld bleibt.

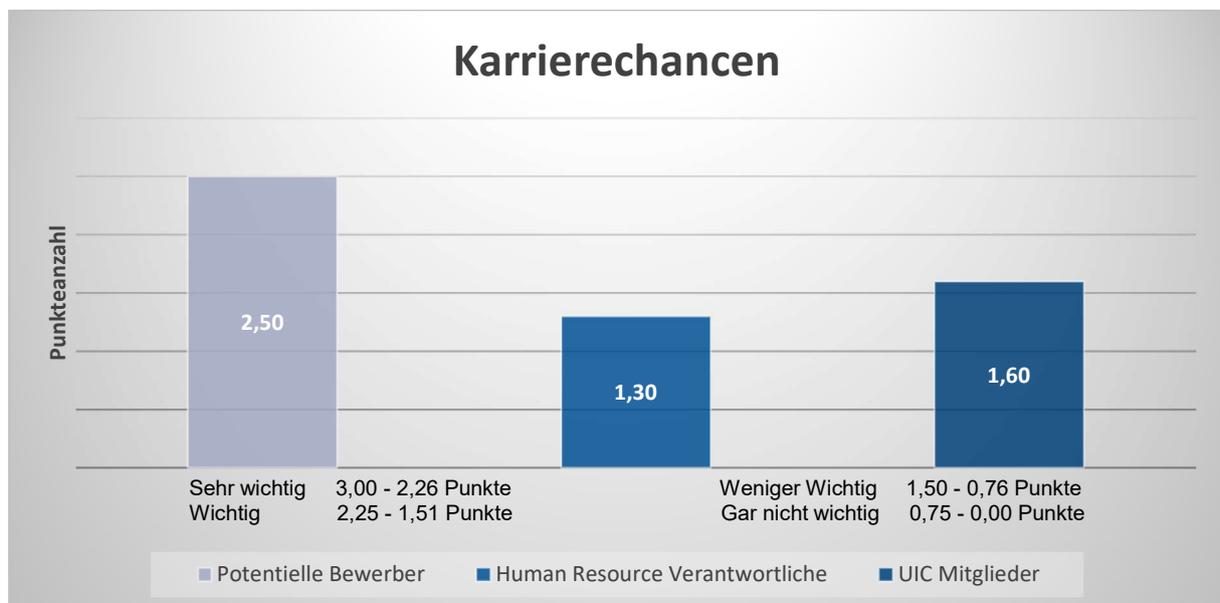


Abbildung 39. Karrierechancen als Triebfahrzeugführer⁷⁹

⁷⁹ Eigene Darstellung.

7.4 Arbeitsplatzsicherheit

Der Vergleich der Meinungen von potenziellen Bewerbern, HR-Verantwortlichen und UIC-Mitgliedern hinsichtlich der Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit wird in Abbildung 40 gezeigt. Die Auswertung ergibt, dass mit 2,70 Punkten potenziellen Bewerbern bei ihrer Berufswahl ein sicherer Arbeitsplatz sehr wichtig ist. HR-Verantwortliche schätzen die Wichtigkeit der Arbeitsplatzsicherheit bei der Berufswahl von potenziellen Bewerbern mit 1,70 Punkten als wichtig ein. UIC-Mitglieder sind mit 2,30 Punkten ebenfalls der Meinung, dass dieser Aspekt für die Berufswahl wichtig ist. Eine deutliche Differenz von 1,00 Punkt zwischen potenziellen Bewerbern und HR-Verantwortlichen ergibt sich dadurch, dass Letztere die Meinung vertreten, dass Arbeitsplatzsicherheit grundsätzlich wichtig sei, der Arbeitsplatz jedoch auch aufgrund der Liberalisierung des Eisenbahnmarktes nicht zwingend immer bei demselben Arbeitgeber sein muss. UIC-Mitglieder mit einer Differenz von 0,40 Punkten gegenüber dem Ergebnis der potenziellen Bewerber sehen dies ähnlich und merken an, dass die Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit von der jeweiligen Person, deren Alter und familiären Situation abhängt.



Abbildung 40. Arbeitsplatzsicherheit⁸⁰

⁸⁰ Eigene Darstellung.

7.5 Ansehen in der Öffentlichkeit

In Abbildung 41 wird dargestellt, wie die drei befragten Gruppen die Bedeutung des Ansehens des Berufes in der Öffentlichkeit für potenzielle Bewerber einschätzen. Für zukünftige Bewerber ist das Ansehen in der Öffentlichkeit mit 1,70 Punkten wichtig, HR-Verantwortliche sehen dies mit 1,80 Punkten ebenfalls als wichtig an. Lediglich die Auswertung der UIC-Mitglieder mit 1,50 Punkten ergibt, dass diese Gruppe das Ansehen als weniger wichtig für die Bewerber erachtet. Alle 3 Personengruppen liegen knapp beisammen, wobei die UIC-Mitglieder mit einer Differenz von 0,20 Punkten genau an der Grenze zwischen wichtig und weniger wichtig liegen. Denn UIC-Mitglieder denken, dass durch das Ansehen in der Öffentlichkeit keine Personen dazu bewegt werden können, den Beruf des Triebfahrzeugführers zu ergreifen.

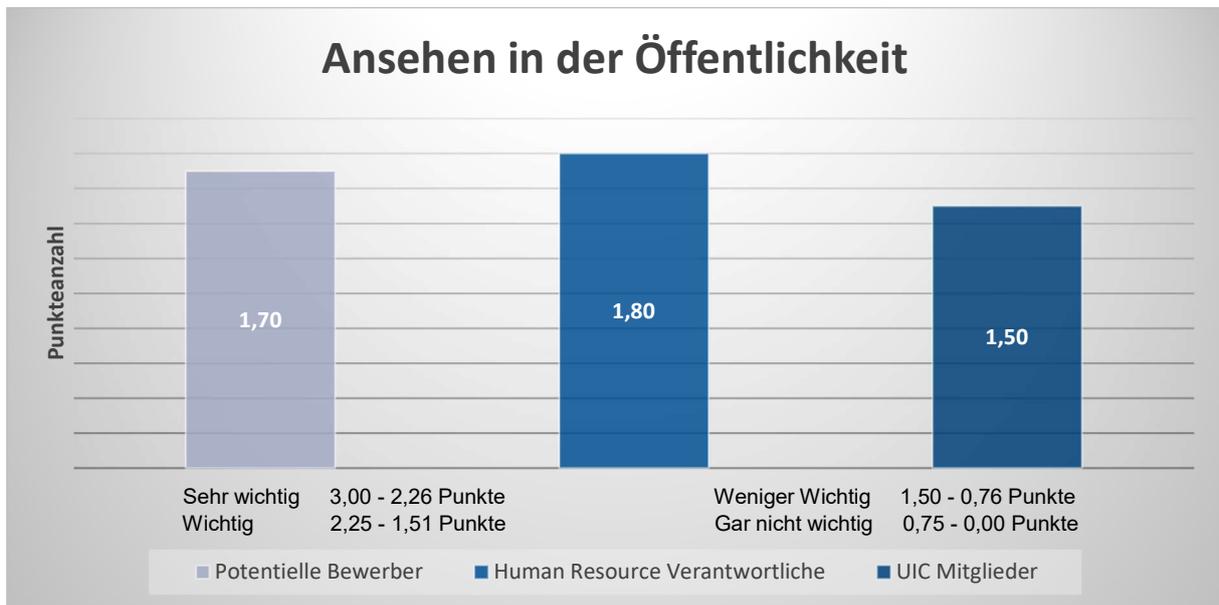


Abbildung 41. Ansehen in der Öffentlichkeit⁸¹

⁸¹ Eigene Darstellung.

7.6 Selbstständiges Arbeiten

In Abbildung 42 wird dargelegt, wie wichtig selbstständiges Arbeiten für potenzielle Bewerber bei einer etwaigen Berufswahl ist. Im Vergleich dazu wird die Einschätzung zu diesem Thema von HR-Verantwortlichen und UIC-Mitgliedern dargestellt. Potenzielle Bewerber bewerteten diesen Aspekt mit 2,30 Punkten, HR-Verantwortliche mit 3,00 Punkten und UIC-Mitglieder mit 2,40 Punkten als sehr wichtig. Potenzielle Bewerber und UIC-Mitglieder liegen mit einer Differenz von 0,10 Punkten sehr nahe beieinander. Jedoch zeigt sich in der Bewertung der HR-Verantwortlichen und jener der potenziellen Bewerber ein deutlicher Unterschied von 0,70 Punkten. Dies erklärt sich dadurch, dass HR-Verantwortliche der Ansicht sind, dass selbstständiges Arbeiten im Beruf des Triebfahrzeugführers unerlässlich ist.

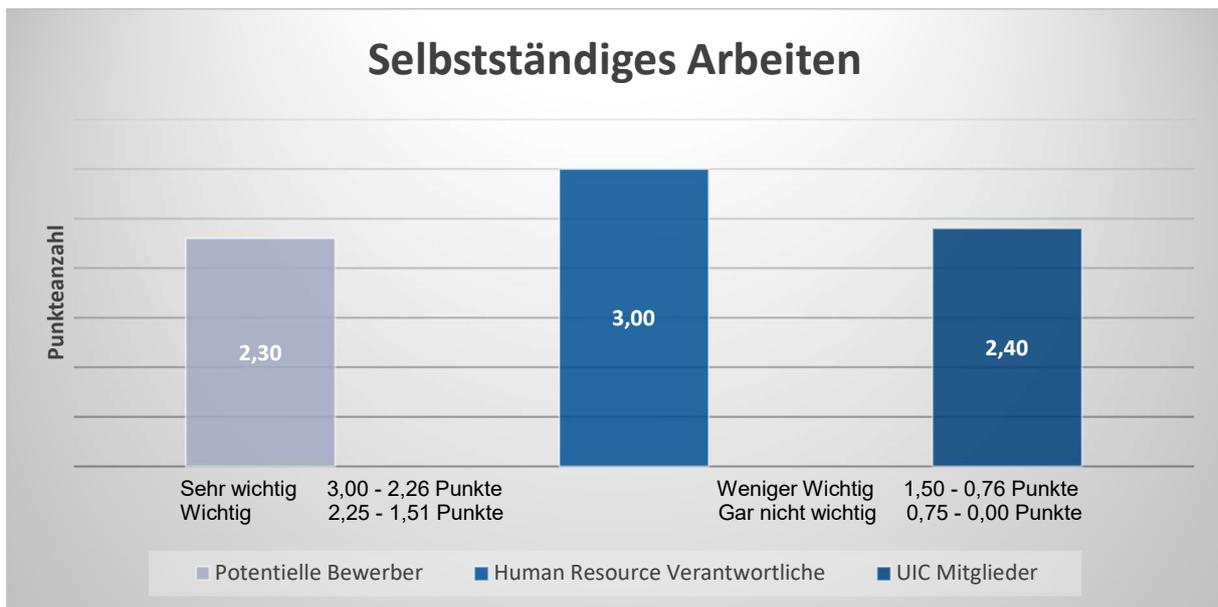


Abbildung 42. Selbstständiges Arbeiten⁸²

⁸² Eigene Darstellung.

7.7 Technik

Abbildung 43 zeigt den Vergleich der drei befragten Gruppen hinsichtlich dessen, wie wichtig potenziellen Bewerbern der Umgang mit der Technik für eine etwaige Berufswahl ist. Für potenzielle Bewerber ist der Umgang mit der Technik wichtig (1,9 Punkte). HR-Verantwortliche (2,7 Punkte) und UIC-Mitglieder (2,3 Punkte) erachten diesen Faktor als sehr wichtig. Die Differenzen zwischen den potenziellen Bewerbern und den HR-Verantwortlichen als auch den UIC-Mitgliedern lassen sich daraus ableiten, dass die Personengruppe der potenziellen Bewerber aus Personen besteht, die einen technischen oder kaufmännischen Beruf erlernen. Die Differenz von 0,4 Punkten zwischen den HR-Verantwortlichen und den UIC-Mitgliedern erklärt sich dadurch, dass Letztere der Meinung sind, dass in Zukunft ein technisches Verständnis zwar sehr wichtig sein wird, jedoch durch die Veränderungen des Berufsbildes zunehmend in den Hintergrund rücken wird.

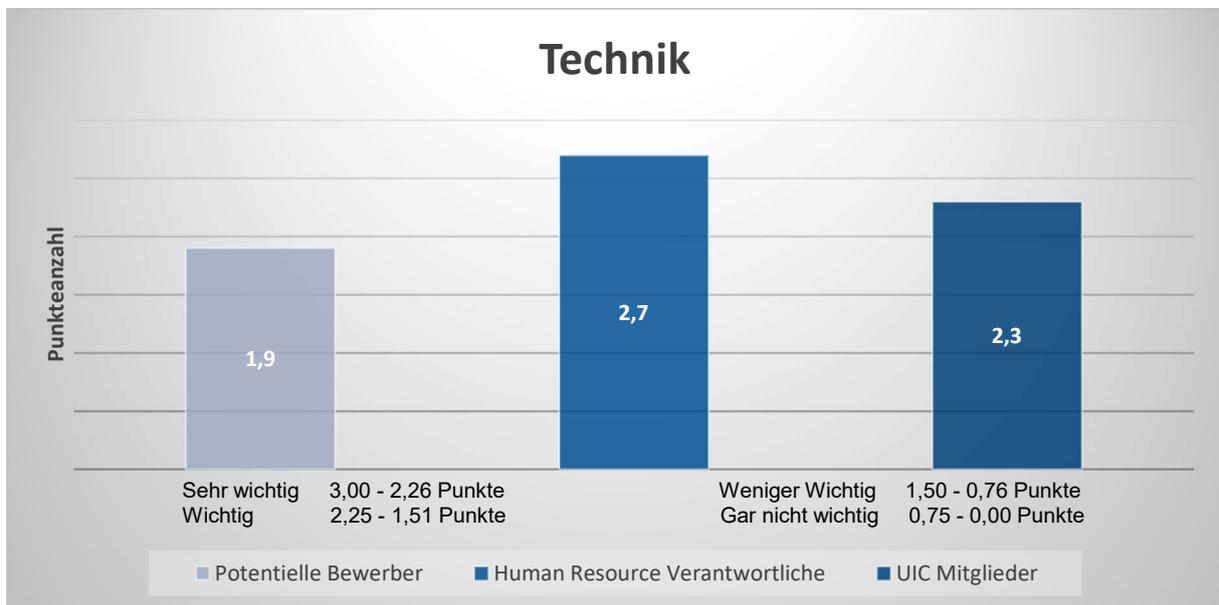


Abbildung 43. Technik⁸³

⁸³ Eigene Darstellung.

7.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie wichtig für potenzielle Bewerber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, wird in Abbildung 44 dargestellt. Im Vergleich dazu ist ebenso die Einschätzung der HR-Verantwortlichen und der UIC-Mitglieder zu sehen. Für potenzielle Bewerber ist dieser Aspekt mit 2,30 Punkten sehr wichtig, aber auch die HR-Verantwortlichen (2,50 Punkte) und die UIC-Mitglieder (2,80 Punkte) sehen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als sehr wichtiges Thema für potenzielle Bewerber an. Die Differenz von 0,20 Punkten zu den HR-Verantwortlichen und 0,50 Punkte zu den UIC-Mitgliedern lässt sich damit begründen, dass die Mehrheit der Personengruppe der potenziellen Bewerber bei der Befragung unter 20 Jahre alt war. Es ist damit zu rechnen, dass mit zunehmendem Alter der potenziellen Bewerber die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sie steigen wird. Die HR-Verantwortlichen und die UIC-Mitglieder sind der Ansicht, dass dieses Thema in Zukunft einen immer höheren Stellenwert einnehmen wird.

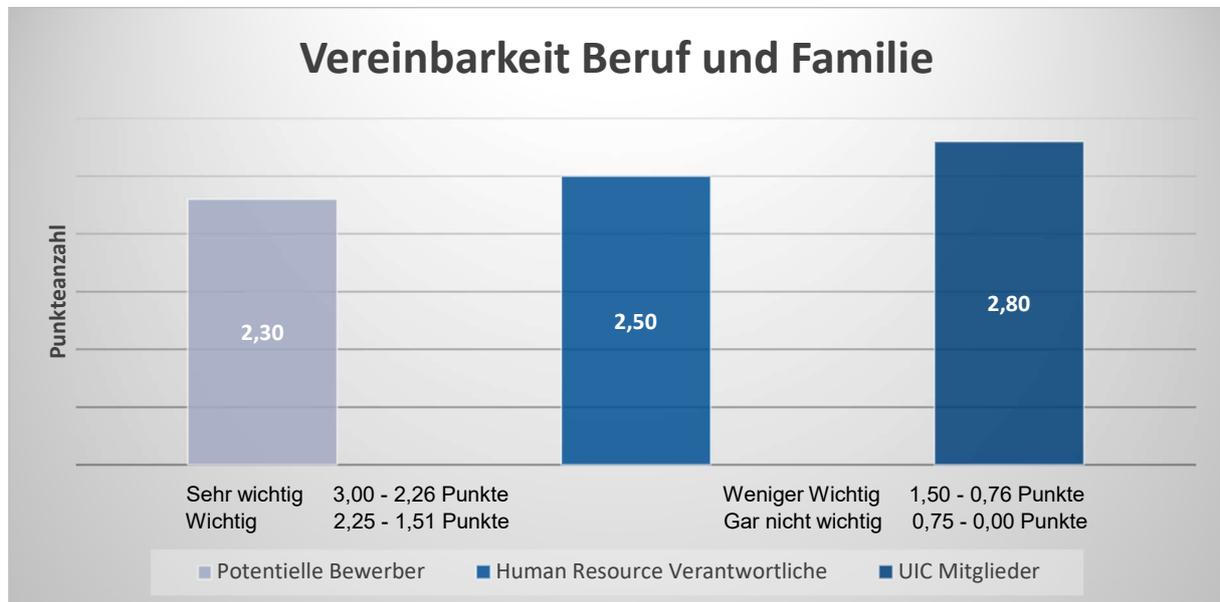
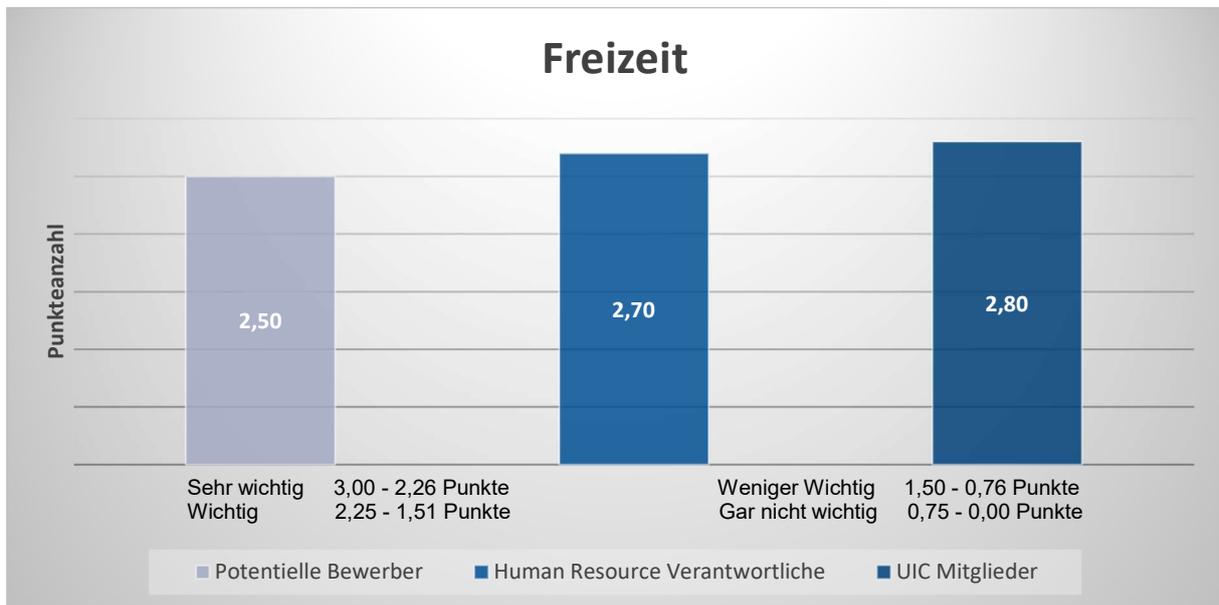


Abbildung 44. Vereinbarkeit von Beruf und Familie⁸⁴

⁸⁴ Eigene Darstellung.

7.9 Freizeit

Abbildung 45 gibt die Meinung der drei Gruppen hinsichtlich dessen wieder, wie wichtig ausreichend Freizeit für die potenziellen Bewerber ist. Für die Gruppe der potenziellen Bewerber ist mit 2,50 Punkten ausreichend Freizeit sehr wichtig. HR-Verantwortliche (2,70 Punkte) und UIC-Mitglieder (2,80 Punkte) stufen ausreichend Freizeit für potenzielle Bewerber ebenfalls als sehr wichtig ein. Die höhere Bewertung der HR-Verantwortlichen im Vergleich zu den Bewerbern wird damit begründet, dass die Personalexperten ausreichende Erholung für Mitarbeiter als eine wichtige Komponente betrachten, um den täglichen Herausforderungen im Beruf des Triebfahrzeugführers gewachsen zu sein. Die Differenz von 0,30 von potenziellen Bewerbern zu UIC-Mitgliedern liegt daran, dass Letztere der Meinung sind, dass der Freizeit für eine zukünftige Berufswahl eine zentrale Rolle zukommt.

Abbildung 45. Freizeit⁸⁵⁸⁵ Eigene Darstellung.

8 Experteninterviews – Änderungen des Berufsbildes Triebfahrzeugführer

Für die Experteninterviews wurde die Form des strukturierten Leitfadeninterviews gewählt. Durch diese Methode bot sich die Gelegenheit, die Fragestellungen und deren Formulierung so zu wählen, dass alle Punkte, welche für das Interview als wichtig erachtet wurden, systematisch in einem Fragebogen eingearbeitet werden konnten. Der in diesen Interviews verwendete Fragebogen beinhaltet 7 offene Fragestellungen. Bei den Interviews wurde durch Nachfragen bei wichtigen Punkten vertiefend auf die jeweiligen Themen eingegangen. Für die Interviews wurden folgende 6 Experten aufgrund ihrer Funktion und beruflichen Erfahrung im Eisenbahnwesen ausgewählt:

1. Herr Markus Raschböck, MA, Geschäftsbereich Produktion & Gefahrgutbeauftragter, MEV Independent Railway Services GmbH
2. Herr Ing. Stefan Steinlechner, Bereichsleiter Wien, ÖBB Produktion GmbH
3. Herr Dipl.-Ing. Harald Drummel, Betriebsleitung & Leitung Sicherheit / Managementsysteme, Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH
4. Herr Dipl.-Ing. (FH) Andreas Piruchta, Betriebsleiter LTE Austria GmbH
5. Frau Maria Magdalena Abl, MA, Leiterin Marketing & Vertrieb Mariazellerbahn, Niederösterreichische Verkehrsorganisationsges.m.b.H.
6. Herr Thomas Moik, COO / Leiter Betrieb WESTbahn Management GmbH & CEO RAIL SPACE GmbH

Die Interviews dauerten im Schnitt ca. 45 Minuten. Drei Interviews wurden mittels eines Diktiergeräts aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert. Wegen Terminmangels wurden die Fragebögen an Herrn Dipl.-Ing. Drummel, Herrn Piruchta und Frau Abl, MA per E-Mail übermittelt und von diesen ausgefüllt retourniert. Für die Auswertung der Interviews wurde die Methode nach Flick (analog Kapitel 5), angewandt.

8.1 Auswertung der Experteninterviews

1. Wie wird sich Ihrer Meinung nach das Berufsbild des Triebfahrzeugführers ändern?

Das Berufsbild des Triebfahrzeugführers folgte in der Vergangenheit einem relativ klaren Schema. Die meisten Personen erlernten bei den Österreichischen Bundesbahnen einen technischen Beruf und wurden in weiterer Folge zu Allround-Triebfahrzeugführern ausgebildet. Diese Ausbildung zielte darauf ab, dass der Triebfahrzeugführer ein breites Wissen über viele eisenbahnspezifischen Bereiche hatte und daher auch sehr selbstständig agieren konnte. Zurzeit gibt es einen eklatanten europaweiten Personalmangel, was auch darauf zurückzuführen ist, dass es z. B. für eine interessierte Person nicht die Möglichkeit gibt, bei einer Institution den Beruf des Triebfahrzeugführers zu erlernen. Andere Länder haben auf diesem Gebiet eine Vorreiterrolle, da dort die Möglichkeit besteht, an einer Hochschule die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer zu durchlaufen. Im Beruf des Triebfahrzeugführers wird die Sicherheit immer wichtiger. Es wird dazu kommen, dass unterschiedliche Programme dem Triebfahrzeugführer als Unterstützung dienen werden. Jedoch wird dies nicht in diese Richtung gehen, dass es zu einer Sicherheitsabgrenzung kommt, dass demnach das System handelt, sondern es könnte sein, dass das System als Hilfestellung fungiert. Um die Aufmerksamkeit der Triebfahrzeugführer zu erhöhen, stehen auch unterschiedliche Möglichkeiten zur Diskussion, z. B., die Farbe der Ausleuchtung von Verschubsignalen auf die Farbe Blau zu ändern. Dadurch wäre vermutlich nicht nur eine bessere Sichtbarkeit gewährleistet, sondern es würde auch die Aufmerksamkeit erhöht. Durch die Interoperabilität, die ein zukunftsweisendes Schlagwort ist, wird es zu einer Änderung des Berufsbildes kommen. International gibt es viele Möglichkeiten, das Berufsbild in eine neue Richtung zu steuern, wie etwa durch elektronische Hilfsmittel, Systemunterstützungen oder das autonome Fahren. Durch die Steigerung des Automatisierungsgrades wird es auf längere Sicht zu einer Reduzierung der aktiven Tätigkeiten des Triebfahrzeugführers kommen, da dieser eher eine überwachende Rolle einnehmen und auf Wechselwirkungen reagieren muss.⁸⁶

⁸⁶ Vgl. Transkription Experteninterviews.

2. Denken Sie, dass der Triebfahrzeugführer der Zukunft eher ein multifunktionaler Mitarbeiter wird?

Eine höhere Multifunktionalität ist sicherlich ein Wunsch bzw. eine Anforderung der Eisenbahnverkehrsunternehmen an Triebfahrzeugführer. Als Techniker am Zug wird der Triebfahrzeugführer mit Sicherheit seitens der Unternehmen zu erweiterten Tätigkeiten herangezogen werden. Zu einer Multifunktionalität wird es in der Hinsicht kommen, dass vielleicht Tätigkeiten, für die es heute eigene Personengruppen gibt, wie die Durchführung der Bremsprobe am Zug, Kupplungstätigkeiten, die Erstellung der Wagenliste, unter bestimmten Voraussetzungen in Zukunft durch den Triebfahrzeugführer erfüllt werden. Was aber nicht bedeuten soll, dass es keine Wagenmeister, Verschieber oder Transiteure mehr geben wird. Diese Multifunktionalität würde eher in den Situationen stattfinden, in denen sich aus Kostengründen, wie z. B. beim Anspannen eines hinterstellten Zuges oder in unbesetzten Bahnhöfen, kein eigenes Personal für die Übernahme dieser Tätigkeiten rechnen würde. In den letzten 20 Jahren hat es bereits eine massive Entwicklung in diese Richtung gegeben. Kupplungstätigkeiten, Bremsproben usw. werden teilweise im Regelbetrieb vom Triebfahrzeugführer durchgeführt. Des Weiteren hängt die Multifunktionalität der Mitarbeiter auch von der Größe des Eisenbahnverkehrsunternehmens ab. Je weniger Personalressourcen vorhanden sind, desto flexibler müssen die Mitarbeiter sein, um etwa Urlaube, Krankenstände usw. abzufedern. Da immer mehr Tätigkeiten an den Triebfahrzeugführer übertragen werden, muss auch kritisch hinterfragt werden, wo die Grenze zu ziehen ist und wann diese erreicht wird.⁸⁷

⁸⁷ Vgl. Transkription Experteninterviews.

3. Wird die Digitalisierung den Beruf des Triebfahrzeugführers in Zukunft überflüssig machen?

Durch die Digitalisierung wird es zu Änderungen im Beruf des Triebfahrzeugführers kommen. Aus technischer Sicht wäre ein autonomes Fahren von Zügen bereits möglich. Eine Umsetzung könnte jedoch erst nach einer dementsprechenden Adaption der Infrastruktur erfolgen. Des Weiteren würden einer Entscheidung darüber, ob Züge autonom verkehren, auch eine politische bzw. gesellschaftliche Diskussion zu Grunde liegen. Denn der Triebfahrzeugführer müsste nicht mehr direkt am Zug sitzen, sondern könnte seine überwachende Tätigkeit aus der Ferne durchführen. Dies bedarf jedoch sehr vielen rechtlichen Anpassungen. In geschlossenen Systemen, wie U-Bahn-Netzen, wurde dies bereits realisiert. Der Triebfahrzeugführer hat im Güterverkehr in den nächsten 10 bis 20 Jahren gute Aussichten, da bei Abweichungen Mitarbeiter vor Ort benötigt werden.⁸⁸ *„Die Digitalisierung wird den Triebfahrzeugführer an sich nicht überflüssig machen, jedoch werden gewisse Tätigkeiten des Triebfahrzeugführers überflüssig.“⁸⁹*

Welche Chancen und Risiken der Digitalisierung sehen Sie?

Die Digitalisierung kann vieles vereinfachen und im besten Fall unterstützt sie auch die Mitarbeiter. Risiken sind natürlich, dass man den Triebfahrzeugführer vielleicht nicht überflüssig macht, aber ihm immer weniger Entscheidungen zugesteht, sodass er nur noch Checklisten abarbeitet und sonst gar nicht mehr eingreifen kann. Aus unternehmerischer Sicht würde dies Personalkosten senken und der Status des Triebfahrzeugführers würde deutlich sinken. Ein Risiko besteht dahingehend, dass, sollte etwas passieren und kein Triebfahrzeugführer an Bord ist, es auch keine Person gibt, die vor Ort eingreifen kann. Auch bei einem funktionierenden System ist die Frage zu stellen, ob die Digitalisierung so weit vorangeschritten ist, dass eine etwaige Zwangsbremse selbstständig gelöst werden kann.

⁸⁸ Vgl. Transkription Experteninterviews.

⁸⁹ Quelle. Moik, Experteninterview, 25.03.2019.

Die Entwicklung von autonom verkehrenden Zügen wird auch durch den Aspekt des Personalmangels vorangetrieben. Eine Chance wäre es, Personal und Digitalisierung zusammenzubringen und somit eine Kostensenkung pro Kilometer zu erzielen. Triebfahrzeugführer haben jedoch neben ihrer betrieblichen Funktion auch eine vertrauensbildende Funktion für die Fahrgäste zu erfüllen. Denn dadurch ergibt sich eine Erhöhung des subjektiven Sicherheitsgefühls, die bei autonom verkehrenden Zügen wegfallen würde.⁹⁰

4. Wie wird sich Ihrer Meinung nach die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer verändern?

Durch den großen Personalmangel in Österreich wie auch in ganz Europa besteht die Befürchtung, dass die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer komprimiert wird. Sollte es dazu kommen, ist zu hoffen, dass Sicherheitsaspekte nicht außer Acht gelassen werden. Ebenfalls wäre zu befürchten, dass bei weiteren wichtigen Teilbereichen gekürzt wird und die Qualifikation der Personen sinkt. Ursprünglich dauerte die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer 27 Monate. Die rekrutierten Personen hatten großteils technische Berufe, dadurch war bereits ein relativ hohes technisches Ausbildungsniveau vorhanden. Da sich die Voraussetzungen verändert haben, wird sich die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer dahingehend wandeln, dass von der Ausbildung zum Universal-Triebfahrzeugführer immer mehr Abstand genommen wird und Spezialisten für z. B. Personenverkehr oder Güterverkehr ausgebildet werden. Möglicherweise könnte auch eine eigene Schulform entworfen werden, um eine standardisierte, gleichbleibende Qualität der Ausbildung für Triebfahrzeugführer zu gewährleisten.⁹¹

⁹⁰ Vgl. Transkription Experteninterviews.

⁹¹ Vgl. Transkription Experteninterviews.

5. Denken Sie, dass es europaweit zu einer einheitlichen Ausbildung kommen wird?

Eine europaweite einheitliche Ausbildung wäre grundsätzlich wünschenswert, dies ist jedoch zurzeit nicht absehbar. Verdeutlicht wird das Ganze z. B. durch den europäischen Triebfahrzeugführerschein, da jedes Land eine andere Modulausbildung praktiziert. Um eine europaweite einheitliche Ausbildung zu realisieren, müsste es zu einer Vereinheitlichung der nationalen Vorschriften, Zugsicherungssysteme sowie zu einer einheitlichen Dienstsprache kommen. ETCS kann als weiteres Beispiel angesehen werden, dass an eine Vereinheitlichung momentan nicht zu denken ist, da dies in jedem Mitgliedsstaat normativ anders ausgelegt wird.⁹²

6. Durch den Ausbau von ETCS Level 2 kommt es immer mehr zum grenzüberschreitenden Führen von Zügen. Denken Sie, dass es europaweit zu einer einheitlichen Dienstsprache kommen wird?

Im Flugverkehr wird Englisch als einheitliche Sprache über alle Grenzen hinweg verwendet. Eine einheitliche Dienstsprache wäre im Eisenbahnwesen auf alle Fälle zu begrüßen, um nicht Gefahr zu laufen, den Anschluss an den Verkehrsträger Straße im internationalen Fernverkehr gänzlich zu verlieren. Für eine Umsetzung würde eine gewisse Übergangsphase mit einem zeitlichen Horizont von 5 bis 10 Jahren benötigt werden. Eine technische Lösung wäre mittels Assistenzsystemen möglich. Hierbei könnten alle Informationen, die die jeweilige Zugfahrt betreffen, schriftlich in der jeweiligen Landessprache an den Triebfahrzeugführer übermittelt werden.⁹³

⁹² Vgl. Transkription Experteninterviews.

⁹³ Vgl. Transkription Experteninterviews.

7. Welche Konkurrenz sehen Sie beim Recruiting von Bewerbern?

Die Investitionen für das Recruiting von Bewerbern sind gestiegen. Der Arbeitsmarkt für eisenbahnspezifisches Personal und geeignete Bewerber ist sehr begehrt. Eine Verschärfung der Situation ist teilweise demografisch bedingt und auch durch andere Berufsangebote wie Polizei und dergleichen. In Regionen wie dem Großraum Linz, in dem eine sehr starke Industrie vorherrscht, entscheiden sich sehr viele Personen für andere Berufssparten wie Maschinenbau oder Elektrotechnik.⁹⁴

Wie hat sich das Anforderungsprofil über die Jahre hinweg geändert?

Das Anforderungsprofil an Triebfahrzeugführer hat sich über die letzten Jahre hinweg erheblich verändert. Die Tauglichkeitskriterien für den Beruf waren teilweise sehr hoch. Die körperlich und geistige Verfassung ging teilweise mit einer Pilotentauglichkeit einher. Eine weitere Grundvoraussetzung war die Ausbildung in einem technischen Beruf, da in weiterer Folge Schäden an Triebfahrzeugen von Triebfahrzeugführern im Rahmen der Möglichkeiten selbst behoben wurden. Mittlerweile wurden die Tauglichkeitskriterien ein wenig herabgesetzt und es ist auch ohne die Ausbildung eines technischen Berufes möglich, den Beruf des Triebfahrzeugführers zu erlernen.⁹⁵

⁹⁴ Vgl. Transkription Experteninterviews.

⁹⁵ Vgl. Transkription Experteninterviews.

9 Conclusio

Es ist eine Herausforderung, detaillierte Informationen über die Ausbildung zum Beruf des Triebfahrzeugführers zu erhalten. In Österreich ist es nahezu unmöglich, die genaue Anzahl an beschäftigten Triebfahrzeugführern zu eruieren. Anfragen beim Arbeitsmarktservice Österreich als auch bei der Wirtschaftskammer Österreich und der Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH brachten keine verwertbaren Ergebnisse. Sehr oft wurde auf den einzuhaltenden Datenschutz verwiesen. Eisenbahnverkehrsunternehmen thematisieren den Triebfahrzeugführermangel lediglich in Tageszeitungen und Fachartikeln. Auf Nachfrage im Rahmen der Interviews mit Human-Resource-Verantwortlichen wurden keine genauen Angaben gemacht. Es ist jedoch deutlich zu erkennen, dass zwischen den Eisenbahnverkehrsunternehmen in Österreich, der Schweiz und Deutschland ein starker Konkurrenzkampf um Triebfahrzeugführer und geeignete Bewerber herrscht.

Kurzfristig wird versucht, mittels attraktiver Gehälter und sehr guten Arbeitsverträgen dem Personalmangel entgegenzutreten.

Langfristig müsste ein Umdenken stattfinden, um Personal vom Lehrberuf weg durch eine Art „Triebfahrzeugführer-Laufbahn“ frühzeitig an das Unternehmen zu binden. Um einer ähnlichen Situation, die derzeit gerade vorherrscht, Abhilfe zu schaffen, müsste kontinuierlich in die Ausbildung investiert werden.

Die empirische Untersuchung zeigt, dass einer deutlichen Mehrheit der befragten Schüler das Berufsbild des Triebfahrzeugführers nicht bekannt ist. Daher weiß auch die Mehrheit der Befragten nicht, welche Anforderungen an einen Triebfahrzeugführer gestellt werden. Interesse an Informationen zum Beruf des Triebfahrzeugführers ist bei den Personengruppen 15 Jahre, 18 Jahre und 20+ Jahre am deutlichsten zu erkennen. Die Bereitschaft für unregelmäßige Arbeitszeiten ist ebenfalls in diesen Altersklassen am meisten ausgeprägt. Diese Zielgruppe könnte über die Medienkanäle Fernsehen und Internet am besten erreicht werden.

Die Gegenüberstellungen der Antworten der zukünftigen Bewerber, HR-Verantwortlichen und UIC-Mitglieder ergab, dass eine gute Entlohnung für wichtig bzw. sehr wichtig erachtet wird. Eine differenzierte Sichtweise ergibt sich bei den Aspekten interessante Tätigkeit, Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit, selbstständiges Arbeiten und Technik. In diesen

Punkten müsste bei Stellenanzeigen für die Rekrutierung von Bewerbern nachjustiert bzw. besser auf deren Bedürfnisse eingegangen werden. Durch zielgruppenspezifische Maßnahmen könnte das Berufsbild des Triebfahrzeugführers für mögliche Bewerber attraktiver gestaltet werden. Zukünftig wird sich der Beruf des Triebfahrzeugführers zunehmend automatisieren und die aktiven Tätigkeiten werden reduziert werden. Daher wird dem Triebfahrzeugführer in Zukunft wahrscheinlich eine eher überwachende Rolle zukommen. Durch diese Entwicklung werden auch vermehrt andere Tätigkeiten, wie die Durchführung von Bremsproben, Erstellung von Wagenlisten usw., unter bestimmten Voraussetzungen in das Berufsbild einfließen.

Die Digitalisierung wird im besten Fall zu einer Unterstützung bei der Ausführung der Tätigkeiten führen. Auf europäischer Ebene wären eine einheitliche Ausbildung und die gemeinsame Dienstsprache Englisch anzustreben. Es ist auch zukünftig mit einem Wandel des Berufsbildes Triebfahrzeugführer zu rechnen und damit einhergehend mit einer Änderung der Anforderungsprofile für zukünftige Bewerber.

Literatur

Internetquellen:

Internet: [1]

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10011302>

abgefragt am 19.02.2019.

Internet: [2]

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10012868>

abgefragt am 20.02.2019.

Internet: [3]

<https://www.schig.com/fahrerlaubnis/informationen/allgemein/>

abgefragt am 20.02.2019.

Internet: [4]

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008234>

abgefragt am 13.04.2019.

Internet: [5]

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10012868>

abgefragt am 14.04.2019.

Internet: [6]

<https://kurier.at/chronik/wien/ein-lokfuehrer-hat-viele-jobs/313.584.024>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [7]

<https://kurier.at/wirtschaft/personalproblem-bei-oebb-1500-verschieber-und-1300-lokfuehrer-gesucht/400337206>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [8]

<https://orange.handelsblatt.com/artikel/37938>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [9]

<https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/500-euro-sonderzulage-wie-die-sbb-neue-lokfuhrer-lockt#>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [10]

<https://www.businessinsider.de/schweizer-bahn-wirbt-deutsche-lokfuehrer-ab-und-veraergert-die-deutsche-bahn-2019-2>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [11]

<https://www.msn.com/de-at/nachrichten/other/%C3%B6bb-unter-zugzwang-lokf%C3%BChrer-gesucht/ar-BBOXwzW>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [12]

<https://www.karriere.at/jobs/5335196>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [13]

<https://www.hrm.at/fachartikel/fachkr%C3%A4fte-gesucht:-wie-unternehmen-passende-mitarbeiter-finden-15274>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [14]

<https://kurier.at/wirtschaft/mangel-an-lokfuehrern-und-verschiebern-hat-drastische-folgen/400424912>

abgefragt am 09.05.2019.

Internet: [15]

<https://www.muenchen.de/aktuell/2019-01/mvg-bewerbungs-tram.html>

abgefragt 15.02.2019.

Internet: [16]

<http://www.spiegel.de/karriere/deutsche-bahn-erlaubt-bewerbung-ohne-bewerbungsschreiben-a-1214739.html#ref=recom-outbrain>

abgefragt 26.06.2018.

Internet: [17]

<http://www.spiegel.de/karriere/a-1211168.html>

abgefragt 26.06.2018.

Internet: [18]

<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/schweizer-bahn-umwirbt-deutsche-lokfuehrer-mit-traumgehaeltern-16025800.html>

abgefragt 09.05.2019

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Ausbildungsübersicht Triebfahrzeugführer Klasse B.....	4
Abbildung 2. Fahrerlaubnis für Triebfahrzeugführer – Vorderseite.....	5
Abbildung 3. Fahrerlaubnis für Triebfahrzeugführer – Rückseite	6
Abbildung 4. Altersstruktur der Befragten	15
Abbildung 5. Bekanntheit des Berufsbildes Triebfahrzeugführer.....	16
Abbildung 6. Erreichbarkeit der Bewerber	17
Abbildung 7. Kenntnis des Anforderungsprofils von Triebfahrzeugführern.....	18
Abbildung 8. Interesse an Informationen zum Berufsbild des Triebfahrzeugführers.....	19
Abbildung 9. Unregelmäßige Arbeitszeiten in Form von Schichtdienst	20
Abbildung 10. Bezahlung.....	21
Abbildung 11. Interessante Tätigkeit.....	22
Abbildung 12. Karrierechancen	23
Abbildung 13. Arbeitsplatzsicherheit.....	24
Abbildung 14. Ansehen in der Öffentlichkeit	25
Abbildung 15. Selbstständiges Arbeiten	26
Abbildung 16. Technik	27
Abbildung 17. Vereinbarkeit Beruf und Familie	28
Abbildung 18. Freizeit.....	29
Abbildung 19. Bezahlung zukünftiger Bewerber	31
Abbildung 20. Interessante Tätigkeit.....	32
Abbildung 21. Karrierechancen als Triebfahrzeugführer	33
Abbildung 22. Arbeitsplatzsicherheit.....	34
Abbildung 23. Ansehen in der Öffentlichkeit	35
Abbildung 24. Selbstständiges Arbeiten	36
Abbildung 25. Technik	37
Abbildung 26. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	38
Abbildung 27. Freizeit.....	39
Abbildung 28. Bezahlung zukünftiger Bewerber	41
Abbildung 29. Interessante Tätigkeit.....	42

Abbildung 30. Karrierechancen als Triebfahrzeugführer	43
Abbildung 31. Arbeitsplatzsicherheit	44
Abbildung 32. Ansehen in der Öffentlichkeit	46
Abbildung 33. Selbstständiges Arbeiten	47
Abbildung 34. Technik	48
Abbildung 35. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	49
Abbildung 36. Freizeit	50
Abbildung 37. Bezahlung	52
Abbildung 38. Interessante Tätigkeit	53
Abbildung 39. Karrierechancen als Triebfahrzeugführer	54
Abbildung 40. Arbeitsplatzsicherheit	55
Abbildung 41. Ansehen in der Öffentlichkeit	56
Abbildung 42. Selbstständiges Arbeiten	57
Abbildung 43. Technik	58
Abbildung 44. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	59
Abbildung 45. Freizeit	60

Abkürzungsverzeichnis

bzw.....	beziehungsweise
EisEPV	Eisenbahn Eignungs- und Prüfungsverordnung
EVU.....	Eisenbahnverkehrsunternehmen
ÖBB	Österreichische Bundesbahn
RiLi.....	Richtlinie
TFVO	Triebfahrzeugführer Verordnung