

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Tino Schopf (SPD)

vom 20. August 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 4. September 2024)

zum Thema:

Mangel an Fahrer:innen von Straßenbahnen, U-Bahnen, Bussen und Fähren bei der BVG (II)

und **Antwort** vom 23. September 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Sep. 2024)

Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Energie und Betriebe

Herrn Abgeordneten Tino Schopf (SPD)
über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/20195
vom 20. August 2024
über Mangel an Fahrer:innen von Straßenbahnen, U-Bahnen, Bussen und Fähren bei
der BVG (II)

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft zum Teil Sachverhalte, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt öffentlichen Rechts um Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wird nachfolgend wiedergegeben.

Vorbemerkung der BVG AÖR:

„Die aufgeführten Personalzahlen sind in „Köpfen“ dargestellt. Hinsichtlich der Vergleichbarkeit dieser Werte ist zu beachten, dass im betrachteten Zeitraum drei nach dem Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N) vereinbarte Absenkungen der regulären Wochenarbeitszeit stattfanden (ab 01.01.2023 auf 38,5 Wochenstunden; ab 01.07.2023 auf 38 Wochenstunden und ab 01.07.2024 auf 37,5 Wochenstunden). Zudem ist zu berücksichtigen, dass zur Leistungserbringung im Bereich Omnibus zusätzlich auch Fahrerinnen und Fahrer von beauftragten Unternehmen mit eingesetzt werden.“

1. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen waren in der Zeit von 2021 bis heute bei der BVG angestellt? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 1.: Die BVG gibt dazu Folgendes an:

Anzahl Fahrer*innen (ohne Auszubildende)	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	3.675	3.675	3.751	3.768
BVG Fahrer*innen U-Bahn	606	615	662	664
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	1.391	1.386	1.401	1.414
BT-Omnibus (BT-O)	1.611	1.571	1.481	1.438
BT-U-Bahn (BT-U)	254	239	155	141
Gesamt	7.537	7.486	7.450	7.425

2. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen waren in der Zeit von 2021 bis heute bei der BVG in Teilzeit beschäftigt? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 2.: Die BVG hat dazu die folgende Übersicht übermittelt:

Anzahl Fahrer*innen in Teilzeit (ohne Auszubildende)	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	784	850	901	873
BVG Fahrer*innen U-Bahn	289	303	323	319
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	515	520	613	635
BT-O	164	171	176	168
BT-U	28	24	12	10
Gesamt	1.780	1.868	2.025	2.005

3. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen waren in der Zeit von 2021 bis heute bei der BVG in Vollzeit beschäftigt? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 3.: Die BVG teilt dazu Folgendes mit:

Anzahl Fahrer*innen in Vollzeit (ohne Auszubildende)	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	2.891	2.825	2.850	2.895
BVG Fahrer*innen U- Bahn	317	312	339	345
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	876	866	788	779
BT-O	1.447	1.400	1.305	1.270
BT-U	226	215	143	131
Gesamt	5.757	5.618	5.425	5.420

4. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen standen in der Zeit von 2021 bis heute bei der BVG längerfristig nicht für den Fahrdienst (bspw. durch Erkrankung oder Elternzeit) zur Verfügung? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 4.: Die BVG hat zu dieser Frage die nachfolgende Tabelle übermittelt.

Anzahl Fahrer*innen (ohne Auszubildende)	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	126	157	178	174
BVG Fahrer*innen U- Bahn	13	9	23	26
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	25	45	50	47
BT-O	111	122	143	141
BT-U	19	9	8	6
Gesamt	294	229	402	394

5. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen der BVG gingen in der Zeit von 2021 bis heute einer zweiten Tätigkeit nach? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 5.: Die BVG teilt dazu Folgendes mit:

Anzahl Fahrer*innen mit Nebentätigkeit (ohne Auszubildende)	2021	2022	2023	31.08.2024
BVG Fahrer*innen Bus	50	73	165	195
BVG Fahrer*innen U-Bahn	8	17	28	30
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	22	27	79	92
BT-O		20	24	27
BT-U				
Gesamt	80	137	296	344

6. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen haben in der Zeit von 2021 bis heute bei der BVG gekündigt? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 6.: Die BVG gibt dazu Folgendes an:

Arbeitnehmerseitige Kündigungen (ohne Auszubildende)	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	53	80	156	99
BVG Fahrer*innen U-Bahn	4	8	19	15
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	12	23	45	36
BT-O	102	158	163	95
BT-U	20	44	43	28
Gesamt	191	313	426	273

Die Gründe für arbeitnehmerseitige Kündigungen werden zwar aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht systematisch erfasst, aber folgende Gründe könnten zum Anstieg der arbeitnehmerseitigen Kündigungen seit 2021 unter anderem beitragen:

- höhere Wechselbereitschaft aufgrund der guten Arbeitsmarktlage für Arbeitnehmende
- bessere Verdienstmöglichkeiten in anderen Berufen bzw. bei anderen Unternehmen
- verschärfter Wettbewerb um Fahrpersonal, abnehmende Bereitschaft zur Schichtarbeit

- deutlich gestiegene mentale Belastung für Fahrpersonal, u.a. durch die hohe Verkehrsdichte

7. Wie hoch war in der Zeit von 2021 bis heute das Durchschnittsalter der Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen der BVG? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 7.: Die BVG hat dazu die nachfolgende Übersicht übermittelt:

Durchschnittsalter	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	47	47	48	48
BVG Fahrer*innen U-Bahn	46	46	46	46
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	47	47	47	47
BT-O	48	48	48	49
BT-U	42	42	42	43

8. Wie viele Beschäftigte der BVG, die nicht hauptsächlich als Straßenbahnfahrer:innen angestellt sind besitzen eine Betriebsfahrberechtigung für die Straßenbahn?
- Wie viele von ihnen sind Kombifahrer:innen Bus?
 - Wie viele von ihnen sind Kombifahrer:innen U-Bahn?
 - Wie viele von ihnen sind in der Verwaltung tätig?
 - Wie viele von ihnen sind in der Werkstatt tätig?

Zu 8.: Die BVG teilt mit, dass keine Kombifahrerinnen oder Kombifahrer bei der BVG eingestellt sind. Einige Mitarbeitende, die nicht als Straßenbahnfahrer:in oder Straßenbahnfahrer beschäftigt sind, haben eine Fahrerlaubnis für Straßenbahnen. Diese Mitarbeitenden sind mehrheitlich betriebs- und systemrelevant tätig. Zudem sind Streckenkenntnisse und Kenntnisse über aktuelle betriebliche sowie sicherheitsrelevante Dienstanordnungen erforderlich. Ein erheblicher Beitrag zur aktuellen betrieblichen Lage an anderer als an der derzeitigen Einsatzstelle kann von diesen Mitarbeitenden somit nicht geleistet werden. Gerade für Positionen in der Leitstelle und für weitere Tätigkeiten im Betriebsmanagement werden Mitarbeitende aus dem Fahrdienst rekrutiert. Hierdurch erhalten die Mitarbeitenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen.

Es gibt keine Mitarbeitenden, die sowohl Busse als auch Straßenbahnen oder sowohl U-Bahnen als auch Straßenbahnen fahren.

Die Mitarbeitenden, die nicht hauptsächlich als Straßenbahnfahrer:in oder Straßenbahnfahrer angestellt sind, aber eine Betriebsfahrberechtigung für Straßenbahnen besitzen, können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

Personal aus dem Bereich Bus	9
Personal aus dem Bereich U-Bahn	1
Verwaltung und andere Bereiche	25
Personal Betriebsmanagement Straßenbahn	90
Werkstattpersonal Straßenbahn	46

9. Wie viele Beschäftigte der BVG sowie der BT Berlin Transport, die nicht hauptsächlich als U-Bahnfahrer:innen angestellt sind besitzen eine Betriebsfahrberechtigung für die U-Bahn?
- Wie viele von ihnen sind Kombifahrer:innen Straßenbahn?
 - Wie viele von ihnen sind Kombifahrer:innen Bus?
 - Wie viele von ihnen sind in der Verwaltung tätig?
 - Wie viele von ihnen sind in der Werkstatt tätig?

Zu 9.: Die BVG teilt mit, dass keine Kombifahrerinnen oder Kombifahrer bei der BVG eingestellt sind. Einige Mitarbeitende, die nicht als U-Bahnfahrer:in oder U-Bahnfahrer beschäftigt sind, haben eine Fahrerlaubnis für U-Bahnen. Dieses Personal ist mehrheitlich betriebs- und systemrelevant tätig. Zudem sind umfangreiche Streckenkenntnisse und Kenntnisse über aktuelle betriebliche sowie sicherheitsrelevante Dienstanordnungen erforderlich. Ein erheblicher Beitrag zur aktuellen betrieblichen Lage an anderer als der derzeitigen Einsatz-stelle kann von diesen Mitarbeitenden somit nicht geleistet werden. Gerade für Positionen in der Leitstelle und für weitere Tätigkeiten im Betriebsmanagement werden Mitarbeitende aus dem Fahrdienst rekrutiert. Hierdurch erhalten die Mitarbeitenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Es gibt keine Mitarbeitenden, die sowohl Busse als auch U-Bahnen oder sowohl Straßenbahnen als auch U-Bahnen fahren.

Die Mitarbeitenden, die nicht hauptsächlich als U-Bahnenfahrer:in oder U-Bahnfahrer angestellt sind, aber eine Betriebsfahrberechtigung für die U-Bahn besitzen, können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

Personal aus dem Bereich Bus	8
Personal aus dem Bereich Straßenbahn	4
Verwaltung und andere Bereiche	13
Personal Betriebsmanagement U-Bahn	48
Werkstattpersonal U-Bahn	3

10. Wie viele Beschäftigte der BVG sowie der BT Berlin Transport, die nicht hauptsächlich als Busfahrer:innen angestellt sind besitzen eine Betriebsfahrberechtigung für Busse?
- Wie viele von ihnen sind Kombifahrer:innen Straßenbahn?
 - Wie viele von ihnen sind Kombifahrer:innen U-Bahn?
 - Wie viele von ihnen sind in der Verwaltung tätig?
 - Wie viele von ihnen sind in der Werkstatt tätig?

Zu 10.: Die BVG teilt mit, dass keine Kombifahrerinnen oder Kombifahrer bei der BVG eingestellt sind. Einige Mitarbeitende, die nicht als Busfahrerin oder Busfahrer beschäftigt sind, haben eine Fahrerlaubnis für Busse. Dieses Personal ist mehrheitlich betriebs- und systemrelevant tätig. Zudem sind umfangreiche Streckenkenntnisse und Kenntnisse über aktuelle betriebliche sowie sicherheitsrelevante Dienstanordnungen erforderlich. Ein erheblicher Beitrag zur aktuellen betrieblichen Lage an anderer als der derzeitigen Einsatzstelle kann von diesen Mitarbeitenden somit nicht geleistet werden. Mitarbeitende der Verwaltung, insbesondere Führungskräfte vor Ort auf den Betriebshöfen (sogenannte Gruppenleitungen), übernehmen regelmäßig außerplanmäßig einzelne Dienste.

Es gibt keine Mitarbeitenden, die sowohl U-Bahnen als auch Busse oder sowohl Straßenbahnen als auch Busse fahren.

Die Mitarbeitenden, die nicht hauptsächlich als Busfahrerin oder Busfahrer angestellt sind, aber eine Betriebsfahrberechtigung für Busse besitzen, können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

Personal aus dem Bereich Straßenbahn	31
Personal aus dem Bereich U-Bahn	15
Verwaltung (u.a. Führungskräfte vor Ort und Verkehrsmeister) und andere Bereiche	310
Werkstattpersonal Bus	24

11. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen hat die BVG in der Zeit von 2021 bis heute neu eingestellt? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren und Verkehrsmittel erbeten.)

Zu 11.: Die BVG hat dazu die folgende Übersicht übermittelt:

Neueinstellungen Fahrer*innen	2021	2022	2023	bis 31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	167	210	211	76
BVG Auszubildende Bus	121	173	404	283
BVG Fahrer*innen U- Bahn	5	19	13	14
BVG Auszubildende Bahn	63	59	60	55
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	12	7	7	4
BVG Auszubildende Straßenbahn	185	138	211	96
Fahrer*innen BT-O	52	114	39	35

Auszubildende BT-O	17	18	46	97
Fahrer*innen BT-U	0	1	1	1
Auszubildende BT-U	40	28	23	22
Gesamt	662	767	1.015	683

12. Wie viele Personen haben in der Zeit von 2021 bis heute die Ausbildung/Weiterbildung zum/zur Straßenbahnfahrer:in, U-Bahn-Fahrer:in und Busfahrer:in abgebrochen oder nicht bestanden und was waren die häufigsten Gründe hierfür? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 12.: Die BVG hat dazu die nachfolgende Tabelle übermittelt:

Anzahl Abgänge / Abbruch Ausbildung	2021	2022	2023	bis 31.07.2024
BVG Fahrer*innen Ausbildung Bus (davon AN-seitig)	13 (2)	8 (1)	32 (8)	36 (10)
BVG Fahrer*innen Ausbildung U-Bahn (davon AN-seitig)	10 (1)	18 (1)	14 (2)	11 (4)
Fahrer*innen Ausbildung Straßenbahn (davon AN-seitig)	29 (4)	37 (13)	33 (11)	17 (5)
Fahrer*innen BT-O Ausbildung	0	0	7	4
Fahrer*innen BT-U Ausbildung	6	6	9	5
Gesamt	58	69	95	73

Die BVG teilt mit, dass eine systematische Erfassung der Gründe u.a. aus Datenschutzgründen nicht zulässig ist. Die häufigste und objektiv feststellbare Ursache für die Abgänge ist das Nichtbestehen der Fahrausbildung. Außerdem kommt es zu verhaltensbedingten Kündigungen, zum Beispiel aufgrund hoher Fehlzeiten oder nicht ausreichender Zuverlässigkeit. Zu den Gründen arbeitnehmerseitiger Kündigungen wird auf die Beantwortung zu der Frage 6 verwiesen.

13. Wie viele Fahrschullehrer:innen waren in der Zeit von 2021 bis heute in den Bereichen Straßenbahn, U-Bahn und Bus beschäftigt? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren und Verkehrsmittel erbeten.)

Zu 13.: Die BVG übermittelt dazu die nachfolgende Übersicht und teilt mit, dass die Fahrschullehrerinnen oder Fahrschullehrer der U-Bahn zum Teil Schulungen übernehmen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Fahrpersonal stehen. Beim

Omnibusbereich werden aktuell Maßnahmen zur Gewinnung neuer Fahrlehrerinnen oder Fahrlehrer entwickelt. Die Ausbildungskapazitäten konnten durch Kooperationen mit externen Fahrschulen erhöht werden. Die BT Berlin Transport nutzt ausschließlich externe Fahrschulen für die Ausbildung. Die eigene Ausbildung im Bereich Omnibus wurde zu Beginn des Jahres auf eine Kapazität von 96 Auszubildenden angepasst. Aufgrund fehlender geeigneter Bewerberinnen und Bewerber kann diese Kapazität jedoch nicht voll ausgeschöpft werden.

Anzahl Fahrschullehrer*innen	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.07.2024
Bus	22	19	13	13
Bahn	20	18	20	21
Straßenbahn	23	24	25	25
BT-O	0	0	0	0
BT-U	0	0	0	0
Gesamt	65	61	58	59

14. Inwieweit reichen derzeit die Kapazitäten der Fahrschulen für Straßenbahn, U-Bahn und Bus aus, um den zukünftigen Mehrbedarf durch Rentenabgänge und Streckenerweiterungen sicherzustellen? (Antwort nach Verkehrsmittel erbeten.)

Zu 14.: Die BVG teilt dazu mit, dass in der Planung der zukünftigen Kapazitäten der Fahrschulen für Straßenbahn, U-Bahn und Bus etwaige Mehrbedarfe berücksichtigt sind.

15. Wie viele Dienste bei den Fahrschulen für Straßenbahn, U-Bahn und Bus sind seit 2021 durchschnittlich an einem normalen Werktag zu besetzen und wie viele werden es inklusive der angestrebten Streckenerweiterungen und Mehrleistungspakete bis zum Ende der aktuellen Legislaturperiode sein? (Aufstellung nach Jahren sowie Verkehrsmitteln erbeten.)

Zu 15: Die BVG teilt mit, dass die Betriebsbereiche der BVG die Anzahl der Dienste bzw. der Auszubildenden anhand des geplanten Schulungsbedarfes planen. In den nächsten Jahren ist ein Zuwachs an Auszubildendenkapazitäten in allen Fahrschulen vorgesehen.

Fahrschule	Ø Dienste je Arbeitstag aktuell	Ø Dienste je Arbeitstag 2024- 2026
Straßenbahn	20	ca. 25
U-Bahn	17	ca. 20
Bus	18	ca. 25

16. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen sind seit 2021 nach ihrem eigentlich Renteneintritt weiterhin in Teil- und Vollzeit bei der BVG beschäftigt? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren, Verkehrsmittel sowie Arbeitszeitmodellen erbeten.)

Zu 16.: Die BVG übermittelt dazu die nachfolgende Übersicht und teilt mit, dass alle Mitarbeitenden, die nach Renteneintritt als Fahrer*in oder Fahrer für die BVG tätig waren, in Teilzeit gearbeitet haben. Seit 2022 erfolgt bei der BVG keine Beschäftigung nach Renteneintritt mehr.

Anzahl	2021	2022	2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	0	0	0	0
BVG Fahrer*innen U-Bahn	0	0	0	0
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	11	0	0	0
Fahrer*innen BT-O	2	3	1	22
Fahrer*innen BT-U	0	0	0	1
Gesamt	13	3	1	23

17. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen werden bis 2030 altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren und Verkehrsmittel erbeten.)

Zu 17.: Die BVG hat dazu die nachfolgende Übersicht übermittelt:

Anzahl rentenbedingter Abgang	2025-2029
BVG Fahrer*innen Bus	370
BVG Fahrer*innen U-Bahn	70
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	190
BT-O	240
BT-U	5
Gesamt	875

18. Wie viele Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen, welche altersbedingt aus dem Dienst hätten ausscheiden können, blieben der BVG sowie der BT Berlin Transport auch über die Regelaltersgrenze hinaus als Beschäftigte erhalten?

Zu 18.: Die BVG übermittelt hierzu die folgende Übersicht:

Anzahl Weiterbeschäftigung	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	7	0	0	0
BVG Fahrer*innen U-Bahn	1	0	0	0
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	0	0	0	0
BT-O	0	0	0	8

BT-U	0	0	0	0
Gesamt	8	0	0	8

Die BVG teilt mit, dass seit 2022 die Beschäftigung von Frührentnerinnen oder Frührentnern nach Einzelfallprüfung umgesetzt wird, nicht jedoch die Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus. Abhängig von der Entwicklung des Arbeitsmarktes ist eine nochmalige Bewertung dieser Frage ausdrücklich vorbehalten.

19. Welche konkreten Maßnahmen unternehmen BVG und BT Berlin Transport, um das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten zu kompensieren? (Aufstellung erbeten.)

Zu 19.: Die BVG teilt dazu mit, dass sie als Arbeitgeberin mit einem umfassenden Maßnahmenpaket und Recruitinginitiativen auf die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt sowie den daraus resultierenden Herausforderungen der Personalgewinnung reagiert. Die folgenden Maßnahmen stehen dabei aktuell im Fokus:

- Stärkung der Arbeitgebermarke (aktuelle Arbeitgeberkampagne) und zielgerichtete Personalmarketingmaßnahmen
- Quereinstiegsmöglichkeiten im Fahrdienst und Sicherheit:
 - interne Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen einen Einstieg bei der BVG und erforderliche Qualifikation und Kompetenzen werden innerhalb der BVG aufgebaut
- Ausweitung des Mitarbeitendenempfehlungsprogramms
- Digitalisierung und Optimierung von Recruitingprozessen
- Investition in die Berufsausbildung (z. B. neues Ausbildungszentrum) und flexible Karrierewege
- gezielte Nachwuchskräfteentwicklungs- und Förderprogramme
- Stärkung der Personalbindung und der Arbeitgeberattraktivität:
 - interne Fach- und Führungskarrieremöglichkeiten sowie Entwicklungspfade werden ausgebaut
- Zusätzliche Benefits zur Attraktivitätssteigerung der BVG als Arbeitgeberin (z.B. Gesundheitsprogramme)
- Ausbau des Diversity Managements, um die Vielfalt in der Belegschaft weiterhin aktiv als Stärke zu nutzen und dem demografischen Wandel effektiver zu begegnen
- Moderne Recruitinginitiativen wie Jobstore in der Mall of Berlin oder JobBus
- Konzepte zur Erschließung neuer Bewerberpotentiale (z.B. Auslandsrecruiting)
- Entwicklung von Konzepten zur individuellen Sprachförderung und Nutzung digitaler Möglichkeiten bei Sprachbarrieren

Mit Hilfe dieser intensivierten Maßnahmen konnten im ersten Halbjahr 2024 schon 1.400 Mitarbeitende eingestellt werden, davon allein über 500 Fahrerinnen und Fahrer

(siehe dazu auch Antwort auf Frage 11). Die Einstellungszahlen im Bereich Omnibus und im Bereich Straßenbahn liegen jedoch unter Plan.

20. Wie viele Beschäftigte müssen BVG und BT Berlin Transport in welchen konkreten Betriebsbereichen (Fahrpersonal, Verwaltung, Werkstätten, etc.) bis 2030 einstellen, um den verkehrlichen Bedarfen der wachsenden Stadt sowie dem Verkehrsvertrag mit dem Land Berlin gerecht zu werden? (Aufstellung nach Betriebsbereichen (unter Nennung der Verkehrsmittel) und Jahren erbeten.)

Zu 20.: Die BVG teilt mit, dass in den kommenden Jahren der gesamte Einstellungsbedarf jährlich mehr als 1.500 Neueinstellungen beträgt.

21. Welche konkreten Schritte sind aus Sicht der BVG und der BT Berlin Transport seitens der Landespolitik nötig, um die Unternehmen bei der Erfüllung der verkehrlichen Bedarfe einer wachsenden Stadt bestmöglich zu unterstützen? (Aufstellung erbeten.)

Zu 21.: Die BVG teilt dazu Folgendes mit:

„Führerscheinerwerb erleichtern

In Deutschland muss die Berufskraftfahrerqualifikation zusätzlich zur Fahrausbildung zum Erwerb des LKW- bzw. Busführerscheins (Klasse C1, C, D1 oder D) erworben werden. Dies macht die Ausbildung deutlich teurer und zeitaufwändiger als im europäischen Ausland und schränkt Deutschland im Vergleich zu den direkten Wettbewerbern um Fahrpersonal ein. Sinnvoll wäre hier eine Integration der Berufskraftfahrerqualifikation in die Fahrausbildung und somit eine Vermeidung redundanter Ausbildungsinhalte, bei Beibehaltung der hohen Ausbildungsqualität. Das Zusammenlegen beider Ausbildungen in eine Unterrichtseinheit, eine Theorie- und eine Praxisprüfung nach österreichischem Vorbild („2 in 1“) nutzt gleichermaßen Synergien und fördert den Bürokratieabbau.

Im Vergleich zu Österreich ist in Deutschland die 1,5-fache Menge an Theorielektionen und mehr als die doppelte Menge an Pflichtstunden in der Fahrschule notwendig.

Senkung des Mindestalters für Busfahrerinnen/ Busfahrer (auf EU-Ebene)

Das gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter für Busfahrerinnen / Busfahrer liegt seit der Novellierung der Fahrerlaubnis-Verordnung im Januar 2013 bei 24 Jahren und hat zum heutigen Personalmangel sowie zur teilweise eingeschränkten Leistungsfähigkeit des ÖPNV beigetragen. Das Mindestalter liegt in einem Lebensabschnitt, in dem in der Regel die Berufsausbildung bereits abgeschlossen ist, sodass Verkehrsunternehmen in der Regel auf Quereinsteiger bzw. Berufswechsler angewiesen sind.

Deutschland nutzt mit der Mindestalter-Regelung bereits seinen nationalen gesetzlichen Handlungsspielraum vollumfänglich aus.

Die EU will noch in diesem Jahr eine neue Führerscheinrichtlinie verabschieden. Der Entwurf sieht bislang nur die Möglichkeit einer Absenkung auf 18 Jahre im Bereich der öffentlichen Sicherheit, wie zum Beispiel der Feuerwehr vor.

Anerkennung ausländischer Führerscheine

Für eine erleichterte Anwerbung und Eingliederung ausländischer Busfahrerinnen / Busfahrer müssen Führerscheine aus Drittstaaten beschleunigt und ohne bürokratische Hürden anerkannt werden. Ebenso müssen die restriktiven Regelungen zum erneuten Ablegen einer Theorie- und Praxisprüfung für ausländische Führerscheine aus Drittstaaten überprüft und in der Fahrerlaubnisverordnung (FeV, Anlage 11) geändert werden (insbesondere für Westbalkan-Staaten).

Digitalisierung der Führerscheinausbildung

E-Learning in der Fahrausbildung birgt erhebliche Potentiale zur zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung der Berufskraftfahrendenausbildung und ermöglicht einen niedrigschwelligen Zugang für angehende Busfahrerinnen und Busfahrer gerade im ländlichen Raum ohne leicht erreichbare Bus-Fahrschule.

Der Bundesrat hat sich bereits im Januar 2022 ausdrücklich für eine Verstärkung der pandemiebedingten Ausnahmeregelung eingesetzt, den Online-Unterricht grundsätzlich zuzulassen. Die 15. Verordnung zur Änderung der Fahrerlaubnis-Verordnung vom 26. März 2022 wiederum bestätigte die geltende Fassung, dass Online-Theorieunterricht nur in begründeten Ausnahmefällen von der Präsenzplicht abweichen darf.

Berufskraftfahrende im Personenverkehr als Mangelberuf klassifizieren

Eine dauerhafte Klassifikation des Berufsbilds Berufskraftfahrer im Personenkraftverkehr als Mangel- bzw. Engpassberuf ermöglicht eine bundesweite zielgerichtete Aus- und Weiterbildung von inländischen Arbeitskräften, gezielte Fördermaßnahmen sowie eine Vereinfachung der geregelten Zuwanderung von ausländischen Fachkräften. Ebenso dient diese als Grundlage für weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Ebenso müssen in der Analysesystematik der Bundesagentur für Arbeit die Position im Punkt „5213 Bus-, Straßenbahnfahrer/innen“ getrennt erfasst werden, um Unschärfen zu vermeiden.

Tarifentwicklungen besser in Verkehrsvertrag abbilden

Aktuelle Tarifentwicklungen in repräsentativen Tarifvertragsabschlüssen müssen auch in langfristigen Verkehrsverträgen adäquat abgebildet werden. Erhöhungen der Personalkosten gilt es im Rahmen eines Preisgleitfaktors (vgl. Hessenindex – Preisgleitfaktor für den hessischen Omnibusverkehr) zu verankern, um Kostensteigerungen nicht einseitig auf Verkehrsunternehmen zu verlagern und die Wirtschaftlichkeit sowie den Personalbedarf dauerhaft sicherzustellen. Bereiche wie z.B. die betriebliche Altersvorsorge sollen hierbei ebenfalls Berücksichtigung finden.

Bezahlbaren Wohnraum schaffen

Um für potenzielle Bewerbende aus anderen Städten in Deutschland oder anderen Ländern als potenzieller neuer Arbeitgeber attraktiv zu sein, ist die Verfügbarkeit von

bezahlbarem Wohnraum ein entscheidendes Kriterium für einen jobbedingten Umzug. Die BVG verweist hier auch auf die Beantwortung der Frage 23.

Beschleunigung des Oberflächenverkehrs der BVG (Bus und Tram)

Ein besseres Durchkommen der Busse und Tram führt zur Entlastung und könnte deshalb einen positiven Effekt auf die Attraktivität des Berufes als Fahrerin / Fahrer haben. Notwendig wäre dazu:

- die Implementierung von Vorrangschaltungen an Lichtsignalanlagen und Busspuren,
- die Umsetzung baulicher Anpassungen von Haltestellen (z.B. Bau von Kaphaltestellen) und
- die Optimierung der Koordination von Baustellen zur Verbesserung des Verkehrsflusses.

Schnellere und einheitliche Genehmigungsprozesse in den Bezirken

Insbesondere für die zügigere Umsetzung von Maßnahmen der Sozial- und Haltestelleninfrastruktur würden einheitliche Prozesse in ganz Berlin helfen. Eine bessere Sozial- und Haltestelleninfrastruktur würde maßgeblich zur Verbesserung des Arbeitsalltags des Fahrpersonals beitragen.“

22. Welche konkreten Maßnahmen unternehmen BVG und BT Berlin Transport, um Beschäftigte in den Unternehmen zu halten sowie um neue Beschäftigte zu gewinnen und welche Anreize werden in diesem Zusammenhang für welche Zielgruppen geschaffen? (Aufstellung entsprechender Projekte bis 2030 erbeten.)

Zu 22.: Die BVG teilt mit, dass sich verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterbindung an alle Mitarbeitenden richten. Dazu gehören:

- Onboarding: gute Mitarbeiterbindung beginnt bereits beim Onboarding. Hier werden aktuell Prozesse weiter optimiert und das Onboarding von neuen Beschäftigten weiter gestärkt
- Neuer Manteltarifvertrag 2024 mit folgenden Ergebnissen:
 - o 30 Tage Urlaub für alle ohne Staffelung nach Betriebszugehörigkeit ab 2025
 - o Urlaubsgeld von jeweils 500 Euro für die Jahre 2024 und 2025
 - o Geplant: Wahlmöglichkeit ab 2026 zwischen Urlaubsgeld oder zwei zusätzlichen Entlastungstagen
 - o Einführung einer zusätzlichen Entgeltstufe 6 rückwirkend ab 1. Januar 2024
 - o Absenkung der unbezahlten Pausenanteile im Fahrdienst von 50 auf maximal 30 Minuten pro Dienst ab 31. Dezember 2024
 - o Planmäßige Haltezeiten (Wendezeiten):
 - Ab 1. Juli 2024 werden in allen Fahrbereichen betriebliche Maßnahmen zur Entlastung der Fahrerinnen und Fahrer auf einzelnen Linien erprobt und es wird eine wissenschaftlich begleitete Entlastungsüberprüfung aufgesetzt.

- Ab 1. Januar 2025 soll bei Umlaufzeiten ab 40 Minuten die planmäßige Haltezeit durchschnittlich 6 Minuten je Endstelle betragen. Dafür müssen die jeweiligen Rahmenbedingungen der Linien berücksichtigt werden.
- o Attraktivere Zulagen:
 - Erhöhung der Zulagen für geteilte Dienste von 2 Euro auf 12 Euro bzw. von 10 Euro auf 22 Euro (Sonn- und Feiertage)
 - Einführung einer Lehrtätigkeitszulage von 10 Euro bis 15 Euro pro Arbeitstag
 - Erhöhung der Zulagen für Vorhandwerker und Führungskräfte
 - Einführung Angebot vermögenswirksamer Leistung (VwL) ab 2025: Die Arbeitgeberin zahlt einen Zuschuss von 6,65 Euro im Monat bei Abschluss eines entsprechenden Vertrags durch den Mitarbeitenden.
 - Verlängerung des Tarifvertrags Demografie bis 2027, der u. a. die Grundlage für viele Gesundheitsleistungen für die Mitarbeitenden darstellt.
- Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung auf 37,5 Stunden pro Woche
- Einführung des bargeldlosen Vertriebs im Bus zur Entlastung des Busfahrpersonals
- Investitionen in die bauliche Verbesserung von Sozialinfrastruktur (Pausenräume, WCs und Diensträume) von über 6 Mio. EUR pro Jahr
- Überprüfung und ggf. Anpassung der Führungsspannen der betrieblichen Führungskräfte
- Laufende Nachschulungen der betrieblichen Führungskräfte zum betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Zahlung einer steuerfreien Inflationsausgleichsprämie (freiwillige Leistung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Rahmen des dritten Entlastungspakets) durch Abschluss des TV- Inflationsausgleich 2022 und Inflationsausgleich 2023
- Führung und Zusammenarbeit:
 - Eine wichtige Rolle bei der Mitarbeiterbindung spielen die Führungskräfte. Hier wird in eine Vielzahl von Maßnahmen investiert, um gute Führung zu fördern und zu stärken.
- Gesundheitsförderung/Prävention:
 - Im Rahmen des TV-Demografie und des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet die BVG ihren Beschäftigten ein umfassendes Angebot an Präventionsmaßnahmen und Gesundheitsmaßnahmen an.
- Die BVG legt großen Wert darauf flexible Arbeitszeiten z.B. im Rahmen von Gleitzeit zu ermöglichen, verschiedene Arbeitszeitmodelle anzubieten und Teilzeitarbeit zu fördern. Betriebliche Grundlagen werden in Dienstvereinbarungen gemeinsam mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung festgelegt. Das Thema Arbeitszeit war und ist regelmäßig Bestandteil von Tarifverhandlungen, um den Erfordernissen des Betriebes sowie den Wünschen der Beschäftigten Rechnung zu tragen.
- Durchführung regelmäßiger Mitarbeitendenbefragungen (inkl. Folgeprozess)

- Jobs mit Sinn und Entwicklungsperspektiven:
 - Ein wesentlicher Faktor für die Mitarbeiterbindung ist die Zufriedenheit im Job mit entsprechenden Arbeitsaufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten. In Mitarbeitendengesprächen erfolgt ein entsprechender Abgleich und es werden gemeinsame Maßnahmen identifiziert. Zudem werden verschiedene Entwicklungsperspektiven angeboten – z. B. Fachkarrieren, Junior Management Programme, Weiterbildungskurse etc.

23. Welche Maßnahmen haben BVG und BT Berlin Transport seit 2021 hinsichtlich betriebseigener Kitas und Wohnungen unternommen und welche Pläne hat sie diesbezüglich bis 2030? (Aufstellung erbeten.)

Zu 23.: Die BVG teilt mit, dass die Errichtung weiterer betriebseigener Wohnungen kontinuierlich geprüft wird. So gibt es seitens der BVG bzw. der Tochtergesellschaft Urbanis Ideen, auf zwei Flächen (Hönow und Marzahn) neue Werkswohnungen zu entwickeln. Hier befindet sich die BVG derzeit in einer Eruiierungsphase hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten und wirtschaftlichen Auswirkungen.

Generell gilt, dass die Errichtung von Wohnungen auf BVG-Liegenschaften nur eingeschränkt möglich ist. So lässt die ausgewiesene Nutzung von Flächen der BVG-Liegenschaften größtenteils keine Wohnnutzung zu. Als Beispiel sind hier die neu entstehenden Betriebshöfe aufzuführen. Hier sind keine Betriebswohnungen geplant, weil die neuen Betriebshöfe in Gewerbegebieten entstehen und eine Umwidmung der Fläche über ein zeitintensives B-Planverfahren erfolgen müsste. Die Erfolgchancen werden derzeit als nicht sehr hoch eingestuft. Weiterhin ist unter Beachtung des Sicherheitsaspekts eine Trennung betrieblich notwendiger Flächen und Wohnbauflächen unabdingbar. Diese Trennung kann nicht an jedem Standort sichergestellt werden. Eine weitere Einschränkung für die Wohnnutzung sind die erheblichen Schallemissionen der Betriebshöfe, die insbesondere nachts entstehen. Diese stehen einer entsprechenden Wohnqualität entgegen.

Die BVG hat sich im ersten Schritt gegen den Bau und Betrieb von Betriebskindergärten entschieden. Auf Grund der vielen Standorte, die über ganz Berlin verteilt sind, ist es schwierig dem Bedarf gerecht zu werden. Daher bietet die BVG ihren Beschäftigten Belegkitaplätze in Kooperation mit dem Kitaträger Fröbel an. Die Kitaplätze werden an Beschäftigte vergeben, die einen besonderen Bedarf (z.B. Schichtdienst) haben oder auf Grund fehlender Kitaplätze nicht aus der Elternzeit zurückkehren können. Die Fröbel-Kitas sind über das ganze Stadtgebiet verteilt, sodass eine wohnortnahe Betreuung der Kinder möglich ist.

24. Welche konkreten Maßnahmen unternehmen BVG und BT Berlin Transport insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung von Fachkräften – auch im Hinblick auf mögliche Auslandsakquise? (Aufstellung erbeten.)

Zu 24.: Die BVG teilt mit, dass sie die Herausforderungen des bundesweiten und branchenübergreifenden Fachkräftemangels angenommen hat. In Zeiten von

Arbeitskräftemangel und der Mobilitätswende sucht sie kontinuierlich nach Verstärkung in verschiedenen Berufsfeldern. Die Rekrutierungsmaßnahmen der BVG sehen wie folgt aus:

- Es erfolgt eine Ausweitung des Mitarbeitendenempfehlungsprogramms (z.B. für Busfahrpersonal von 1.500 EUR auf 2.500 EUR).
- Es erfolgt eine Intensivierung von Marketing- und zielgerichteten Recruiting-Aktivitäten (zielgruppenspezifische Bewerbenden-Events, erfolgreiche Kampagne, Optimierung Candidate Journey, Stärkung der Nachwuchskräfteprogramme, Ausbau und Flexibilisierung von Karrieremodellen etc.). Gegenüber dem Vorjahr sind die Bewerbungen um 35 Prozent gestiegen. 1.400 neue Mitarbeitende konnten seit Jahresbeginn bereits eingestellt werden.
- Es soll eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten im neuen Ausbildungscampus erfolgen.
- Die Integration von Geflüchteten in die BVG stellt für die BVG eine vielversprechende Maßnahme zur Arbeitskräftesicherung und des sozialen, gesellschaftlichen Engagements dar. Die BVG ist mit der Bundesagentur für Arbeit im regelmäßigen Austausch zu verschiedenen Maßnahmen, was die Suche und Gewinnung neuer Kolleginnen und Kollegen betrifft. In der Berufsausbildung der BVG werden jährlich Einstiegs-qualifizierungsmaßnahmen (EQ) für Geflüchtete in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit angeboten.
- Ergänzend identifizieren die BVG aktuell mithilfe eines Kooperationspartners weitere Talente mit Flucht- oder Migrationsgeschichte, um weitere Busfahrerinnen und Busfahrer zur Qualifizierung zu gewinnen.
- Aktuell wird eine Ausschreibung vorbereitet, um Kooperationspartner für die Ansprache und Rekrutierung von Fahrpersonal im Ausland zu gewinnen,

25. Wie hat sich die Zahl der Auszubildenden bei der BVG und BT Berlin Transport in den verschiedenen Arbeitsbereichen bzw. Ausbildungsberufen in der Zeit von 2021 bis heute entwickelt? (Aufstellung erbeten.)

Zu 25.: Die BVG hat hierzu die nachfolgende Tabelle übermittelt:

Kaufmännische und Verkehrsausbildung	2021	2022	2023	Jul 2024
Fachkräfte im Fahrbetrieb (Einstellung 1. März)	37	39	32	37
Fachkräfte im Fahrbetrieb (Einstellung 1. September)	48	49	46	32
Personaldienstleistungskaufleute	6	6	4	4
Industriekaufleute	19	19	18	12
Kaufleute für Büromanagement	24	24	23	16
Summe	134	137	123	101
Technisch-gewerbliche Ausbildung				

Gleisbauer*in	38	41	32	24
Industriemechaniker*in	56	58	64	47
KFZ-Mechatroniker*in	53	46	52	35
Elektroniker*in für Betriebstechnik	92	77	70	51
Mechatroniker*in	47	48	51	36
Elektroniker*in für Informations- und Systemtechnik	36	26	26	18
Fachinformatiker*in Systemintegration	8	7	7	5
Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung	3	3	8	7
Fachinformatiker*in für Daten- und Prozessanalyse (ab September 2023)	0	0	1	2
IT-Systemelektroniker*in (bis September 2022)	10	10	7	4
Summe	477	456	441	330
Duales Studium				
Betriebswirtschaftslehre/Industrie	4	1	0	0
Informatik	4	3	2	1
Wirtschaftsinformatik	1	1	3	2
Industrielle Elektrotechnik	2	1	0	0
Technisches Facility Management	0	1	1	1
Bauingenieurwesen	2	3	2	1
Online-Marketing	0	0	0	1
Summe	13	10	8	6
Gesamt	490	466	449	336

Die BT Berlin Transport bildet nicht selbst aus.

26. Welche zahlenmäßigen Bedarfe und Entwicklungen erwarten die BVG und die BT Berlin Transport im Sinne der Fragestellung in 23.) in den Jahren bis 2030? (Aufstellung erbeten.)

Zu 26.: Die BVG teilt mit, dass der Bedarf derzeit auf bis zu 150 Wohneinheiten für Auszubildende und 500 bis 1.500 Wohneinheiten für Mitarbeitende der BVG geschätzt wird.

27. Wie werden die BVG und die BT Berlin Transport den sich ändernden Ansprüchen und Arbeitsbedingungen junger Menschen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vier-Tage-Woche, etc.) gerecht und mit welchen konkreten Auswirkungen rechnet sie diesbezüglich bis zum Jahr 2030? (Aufstellung erbeten.)

Zu 27.: Die BVG teilt mit, dass seit Juli 2024 eine nach TV-N abgesenkte wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden gilt. Ein besonderer Fokus liegt auf der Flexibilisierung von Arbeitszeiten, beispielsweise im Rahmen von Gleitzeitregelungen. Darüber hinaus

werden verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten und die Teilzeitarbeit gefördert. Das Thema Arbeitszeit ist dabei ein kontinuierlicher Bestandteil der Tarifverhandlungen, um den Erfordernissen des Betriebes sowie den sich verändernden Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Im Busbereich werden derzeit auf einem Betriebshof neue Turnus-Modelle erprobt, die darauf abzielen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen und individuelle Lebenssituationen besser zu berücksichtigen. Die Evaluation dieses Pilotprojekts ist für Anfang 2025 geplant. Ähnliche Überprüfungen neuer Turnus-Modelle finden auch im Bereich der Straßenbahn statt. Die BVG beschäftigt sich zudem intensiv mit der Möglichkeit, eine Vier-Tage-Woche einzuführen. Hierbei werden verschiedene Argumente abgewogen, und es erfolgt ein Austausch mit anderen Unternehmen, um Best-Practices zu sammeln, beispielsweise durch Learning Journeys und ähnliche Formate. Bereits heute bietet die BVG spezielle Elterndienste an.

28. Welcher prozentuale Krankenstand floss bei BVG und BT Berlin Transport seit 2021 jährlich in die Berechnung des Personalbedarfs in den Bereichen des Fahrpersonals für Straßenbahn, U-Bahn und Bus sowie aus Verwaltung und Werkstätten ein? (Aufstellung nach Jahren erbeten.)

Zu 28.: Die BVG hat dazu die nachfolgende Aufstellung übermittelt:

geplanter Krankenstand	2024	2025
BVG Fahrer*innen Bus	11,6 %	11,6 %
BVG Fahrer*innen U-Bahn	9,7 %	9,7 %
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	11,6 %	10,8 %
BT-O	11,0 %	11,0 %
BT-U	9,9 %	9,9 %

29. Welchen realen Krankenstand verzeichneten die BVG und BT Berlin Transport seit 2021 in den Bereichen des Fahrpersonals für Straßenbahn, U-Bahn und Bus sowie in der Verwaltung und in den Werkstätten? (Aufstellung nach Jahren erbeten.)

Zu 29.: Die BVG hat dazu die nachfolgende Tabelle übermittelt:

Krank ohne "krank ohne Bezüge"	2021	2022	2023	Bis 31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	9,8%	12,1%	11,9%	11,1%
BVG Fahrer*innen U-Bahn	9,4%	11,5%	12,2%	12,2%
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	11,1%	12,5%	11,8%	12,5%
Verwaltung	7,3%	8,6%	8,1%	8,4%
Technik/Werkstätten	7,8%	9,7%	8,5%	8,3%

Fahrer*innen BT-O	10,1%	12,0%	12,3%	12,5%
Fahrer*innen BT-U	9,2%	11,2%	10,5%	10,5%

30. Wie hat sich die Überstundenanteil bei Straßenbahnfahrer:innen, U-Bahn-Fahrer:innen und Busfahrer:innen seit 2021 entwickelt? (Aufstellung inklusive BT Berlin Transport nach Jahren erbeten.)

Zu 30.: Die BVG teilt dazu Folgendes mit:

abgerechnete Überstundenquote in %	2021	2022	2023	31.07.2024
BVG Fahrer*innen Bus	0,9	1	1	0,5
BVG Fahrer*innen U-Bahn	0,4	0,5	0,6	0,5
BVG Fahrer*innen Straßenbahn	0,3	0,3	0,4	0,3
BT-O	0,8	1,4	1,4	1,2
BT-U	0,4	0,5	1,4	0,6

31. Wie hat sich die Zuverlässigkeit von Straßenbahn, U-Bahn und Bus seit 2021 entwickelt? (Aufstellung nach Jahren unter Nennung der ausgefallenen Leistungs-, Nutzungs- bzw. Nutzwagenkilometer erbeten.)

Zu 31.: Die BVG hat die nachfolgenden Tabellen mit dem Hinweis übermittelt, dass die Berechnung der dargestellten Zuverlässigkeit ohne Berücksichtigung von Ausfällen aufgrund von betriebsbeeinträchtigenden Vorkommnissen (zum Beispiel Unfällen, externen Störungen, Demonstrationen) und ohne Berücksichtigung streikbedingter Ausfälle erfolgt.

Bereich Bus:

Jahr	2021	2023	2023	Juli 2024
Ausfälle in Nwkm*	767.604	3.426.308	4.470.383	1.060.613
Betriebsleistung in Nwkm	98.623.725	99.030.717	99.998.209	55.304.139
Zuverlässigkeit in %	99,4	96,8	95,9	99,3

*Nwkm=Nutzwagenkilometer

Bereich U-Bahn:

Jahr	2021	2023	2023	Juli 2024
Ausfälle in Nzkm*	110.578	207.072	523.388	575.743
Betriebsleistung in Nzkm	21.591.874	21.351.361	20.969.255	12.559.951
Zuverlässigkeit in %	99,7	99,2	98	96,8

*Nzkm = Nutzzugkilometer

Bereich Straßenbahn:

Jahr	2021	2023	2023	Juli 2024
Ausfälle in Nzkm*	200.140	308.121	502.599	371.217
Betriebsleistung in Nzkm	21.788.443	22.263.192	22.057.383	13.052.059
Zuverlässigkeit in %	99,5	99,1	98,4	98,9

*Nzkm = Nutzzugkilometer

32. Wie haben sich die Ersatzverkehrsleistungen im Betriebsbereich Bus seit 2021 entwickelt und welchen Anteil machen hierbei die durch BVG und BT Berlin Transport selbst gefahrenen Leistungen in diesem Zeitraum aus? (Aufstellung nach Jahren erbeten.)

Zu 32.: Die BVG hat dazu die nachfolgende Aufstellung übermittelt, deren Angaben die gefahrenen Nutzwagenkilometer aufzeigt.

Jahr	2021	2022	2023	Juli 2024
BVG AöR	1.282.221	838.388	412.929	22.115
BT	1.109.415	940.692	177.208	1.907
Subunternehmer	548.219	375.635	1.440.832	1.179.064
Gesamt	2.939.855	2.154.715	2.030.969	1.203.086

33. Wie stellt sich die Personalsituation im Sinne der vorliegenden Anfrage beim Betrieb der Fährflotte durch einen Fremddienstleister seit 2021 dar?

Zu 33.: Die BVG teilt mit, dass ihr keine Informationen über einen Personalmangel bei dem Fremddienstleister, der die Fährflotte betreibt, vorliegen.

34. Ist der Beantwortung meiner Fragen aus Sicht des Senats noch etwas hinzuzufügen?

Zu 34.: Der Beantwortung der Fragen ist aus Sicht des Senats nichts hinzuzufügen.

Berlin, den 23. September 2024

In Vertretung

Dr. Severin F i s c h e r

.....

Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Energie und Betriebe