

# Herzlich willkommen an der Tagung «ERFA Aus- und Weiterbildung Bus»

Aktuelle Fragen rund um die Aus- und Weiterbildung im  
Busbereich

# Moderation

Olivier Meuwly (tpf)



# Programm

9:20 Uhr

## **Tagungseröffnung**

Olivier Meuwly, Präsident Agr Aus- und Weiterbildung Bus

9:25 Uhr

## **Begrüssung**

Ueli Stückelberger, Direktor, VöV

9:45 Uhr

## **Inputreferat Fachkräftemangel**

Barbara Meyer-Häsler, HR-Leiterin, BERNMOBIL

10:15 Uhr

## **Aus- und Weiterbildung von Fahrdienstpersonal aus dem Ausland**

Hannes Ming, Leiter Fahrschule, VBL

10:35 Uhr

## **Pause**

11:05 Uhr

## **Break-Out-Sessions Teil 1**

12:10 Uhr

## **Stehlunch und netzwerken**

13:30 Uhr

## **Break-Out-Sessions Teil 2**

14:35 Uhr

## **Pause**

14:50 Uhr

## **Betriebs-/ Praxisausbilder (BPA) – Fahrlehrer der Zukunft?**

Thomas Murer, Leiter Ausbildung Bus, VBZ

Roman Stalder, Ausbilder, PostAuto AG

15:10 Uhr

## **Podiumsdiskussion**

mit Barbara Meyer-Häsler (BERNMOBIL), Roman Stalder (PAG), Thomas Murer (VBZ), Hannes Ming (VBL), Walter Ulrich (ZVB), Malik Ezrari (TL)

15:35 Uhr

## **Fazit der Tagung und Ausblick, Verre de l'amitié**

Olivier Meuwly, Präsident Agr Aus- und Weiterbildung Bus

15:40 Uhr

## **Apéro**



The background of the slide features a pattern of blue squares of varying shades (light blue, medium blue, and dark blue) arranged in a grid-like fashion, slightly offset from each other.

# **Ueli Stückelberger**

## Direktor VöV



# ERFA-Tagung Bus

## Was bewegt den VöV bzw. die öV-Branche?

Bern, 28. August 2024

**Ueli Stückelberger**

Direktor VöV

# Themen

Schwerpunkte VöV

Klima: Umstellung auf Busse mit umweltfreundlichem Antrieb

Bundesfinanzen

Koordinationsstelle Bus

Bedeutung des öV in den Städten

Fachkräftemangel

Zürich Flughafen  
Balsberg  
Glattbrugg  
759 Wangen Dorfplatz

VÖV UTP

Verband öffentlicher Verkehr  
Union des transports publics  
Unione dei trasporti pubblici

Ihr macht einen super Job - Merci





## Schwerpunkte VöV

~~CO<sub>2</sub>~~

MODALSPLIT

# Der öV ist Teil der Lösung!

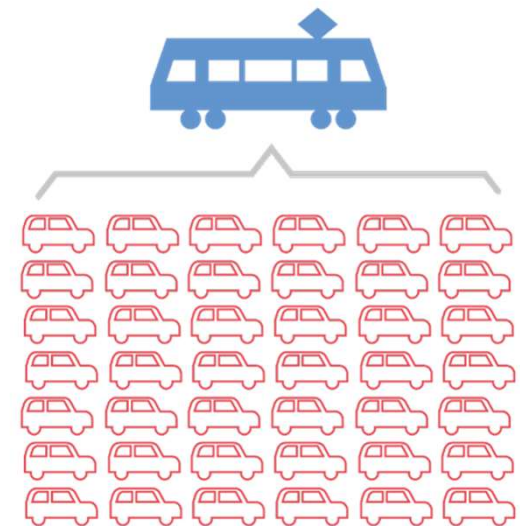
sauber



energieeffizient



wenig Raum/Platz





# Klima: Umstellung auf umweltfreundliche Busse





# Nicht nur schöne Ziele - Die öV-Branche handelt





# Angespannte Bundesfinanzen

**VÖV UTP**

Verband öffentlicher Verkehr  
Union des transports publics  
Unione dei trasporti pubblici



# Sparen beim Regionalen Personenverkehr und Ortsverkehr wäre der falsche Weg



- Ein guter öV in allen Landesteilen und auch in ländlichen Gebieten sind Teil der «Identität Schweiz»
- **Eine wachsende Schweiz erfordert einen wachsenden öV, was zu höheren Kosten führt**
- Das Wachstum und generell höhere Kosten führen zu erheblichen Kostensteigerungen bei den Unternehmen



# VöV setzt sich für eine genügende Finanzierung ein



- Die TU unternehmen heute schon grosse Sparanstrengungen
- Es gibt für die TU nicht unbegrenzt viele Effizienzmassnahmen
- Deshalb: VöV setzt sich für genügende Mittel des Bundes und der Kantone ein
- **«Rote Linien» VöV:**
  - Angebotsabbau
  - Verzögerte Umstellung auf Busse mit umweltfreundlichen Antrieben

# VöV-Koordinationsstelle Bus

## Ziel der Stelle

- Umsetzung der Elektromobilität beschleunigen
- Wissensaustausch/Best Practices
- Interoperabilität (technologisch und planerisch)
- Erstellung und Beauftragung von Anleitungen zu Planungshilfen und Schaffung von Transparenz

Enge Zusammenarbeit mit der Kommission Technik Betrieb Bus (KTBB)

Im Auftrag und Finanzierung durch das BAV

Aktuell: Bewerbungsprozess läuft

ERFA-Tagung 2025:  
Die neue Person stellt sich dann vor...

# Urbaner Verkehr: Position VöV

Urbane Städte brauchen einen starken und attraktiven öV

Der öV in den Städten braucht genügend Platz

Kein flächendeckendes Tempo 30-Regime in den Städten. Es braucht Ausnahmen

Negative Auswirkungen von Tempo 30 und verkehrsberuhigende Massnahmen erfordern Kompensationsmassnahmen zugunsten des öV

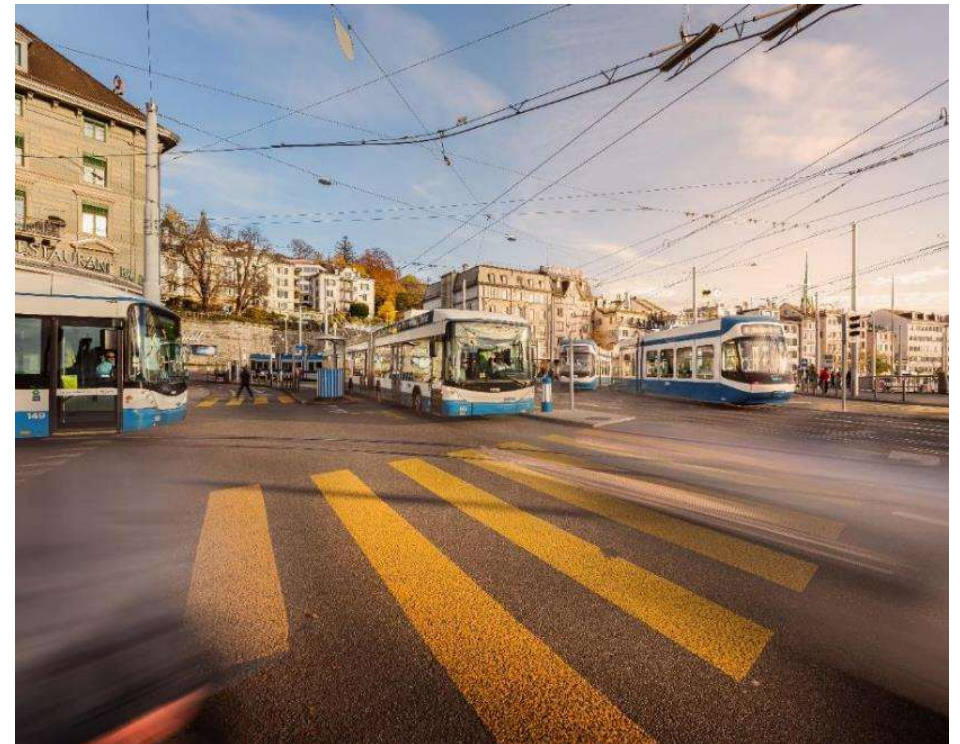
Massnahmen zugunsten eines starken öV und eines starken Langsamverkehrs schliessen sich nicht aus



# Urbaner Verkehr: Dialog mit dem Städteverband

- Der öV braucht Platz und darf nicht im Stau stehen
- Gute Umsteigebeziehungen (kurze Wege bei Bahnhöfen)
- Dialog statt Konfrontation

➔ **Dialog mit dem Städteverband gestartet**



# Fachkräftemangel

VöV-interne Arbeitsgruppe

Nach Region und Berufsart sehr unterschiedliche Ausgangslage

Herausfordernde Lage; aber: die schnellen, einfachen Lösungen gibt es nicht

Es gibt wenig allgemeingültige Rezepte, die für alle TU gleichermassen anwendbar wären







The background of the slide features a pattern of blue squares of varying shades (light blue, medium blue, and dark blue) arranged in a grid-like fashion, slightly offset from each other.

# **Barbara Meyer-Häsler**

## **HR-Leiterin, BERNMOBIL**



## ERFA-Tagung Aus- und Weiterbildung im Busbereich Fachkräftemangel

Barbara Meyer Häsler, HR-Leiterin BERNMOBIL

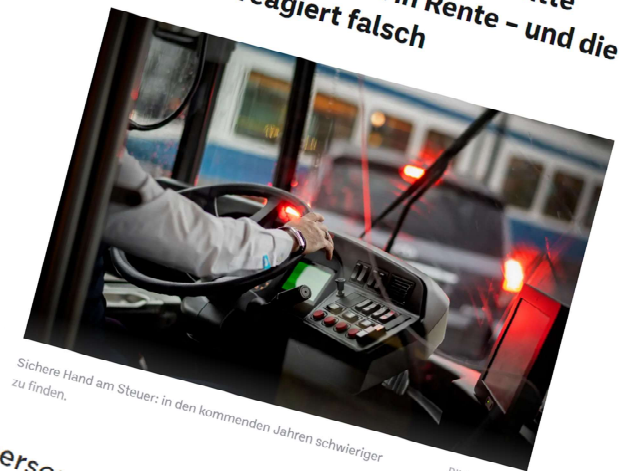
ERFA-Tagung VöV vom 14.08.2024 - Fachkräftemangel

## Agenda

- Ausgangslage
- Wie hat die HR-Kommission des VöV das Thema aufgenommen?
- Wie geht BERNMOBIL das Thema an?
- Fazit



## Diese Schlagzeilen kennen wir alle...



**Pensionierungswelle: Jeder dritte Busfahrer geht bald in Rente – und die Schweiz reagiert falsch**

**Le personnel des transports publics se plaint d'un manque d'effectifs**  
le 18 février 2024 ...

Sichere Hand am Steuer: in den kommenden Jahren schwieriger zu finden.  
Bild: Christoph Ruckstuhl/NZZ

**Fachkräftemangel**  
**Bergbahnen wollen mit Schnuppertagen Lehrlinge anlocken**  
Den Schweizer Bergbahnen fehlen die Fachkräfte. Denn: In den nächsten fünf Jahren wird ein ...



25.03.2024, 5:57 Uhr • Mit Audio  
14.08.2024 - Fachkräftemangel

Erstmalig vier Generationen gleichzeitig im Arbeitsleben. Gemäss einer WEF-Studie sind 2025 65% der Workforce aus Gen Z und Y.

#### BABY BOOMERS



Geboren 1946 – 1965

- karriereorientiert
- Pflege von Beziehungen und Netzwerken
- idealistisch

#### GENERATION X



Geboren 1966 – 1980

- Unabhängig, selbständig
- Teilen Macht und Verantwortung
- Entwicklungsmöglichkeiten

#### GENERATION Y



Geboren 1981 – 1995

- Vernetzung & Teamwork
- Arbeit muss Spass machen
- Selbstverwirklichung

#### GENERATION Z



Geboren ab 1996

- Maximal unverbindlich
- «digital natives», immer online
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Work-life-integration

Was erwarten die Talente von heute?

Weiterbildungsmöglichkeiten

Remote Arbeit

**Sinnhaftigkeit**

Work-Life-Balance

Am liebsten dann arbeiten,  
wenn ich Zeit habe

New Workplace

**4-Tages Woche und 100% Lohn**

Autonomie

Flache Hierarchien

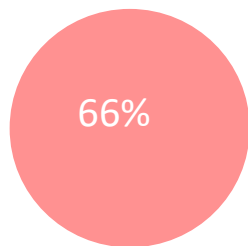
**Arbeit muss Spass  
machen**

Kommunikation auf Augenhöhe

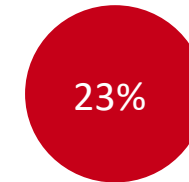
Nachhaltigkeit



## Flexibilität vor Jobsicherheit: ausgewählte Ergebnisse der aktuellen Randstad-Studie zum Thema

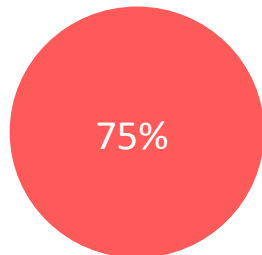
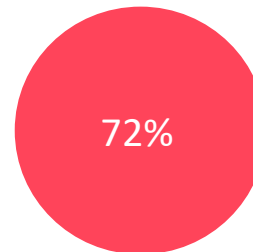


Würden einen Job ablehnen, wenn er ihnen zu wenig work-life balance bietet.

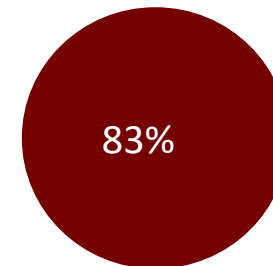


Haben momentan Angst davor ihren Job zu verlieren.

Berücksichtigen bei der Auswahl des Jobs die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.



Berücksichtigen bei der Jobsuche die Sinnhaftigkeit.



Wünschen sich flexible Arbeitszeiten.

## Agenda

- Ausgangslage
- Wie hat die HR-Kommission des VöV das Thema aufgenommen?
- Wie geht BERNMOBIL das Thema an?
- Fazit



Fachkräftemangel:  
Auslegeordnung und  
mögliche Massnahmen

Einblick in die Werkstatt.





# Einführung

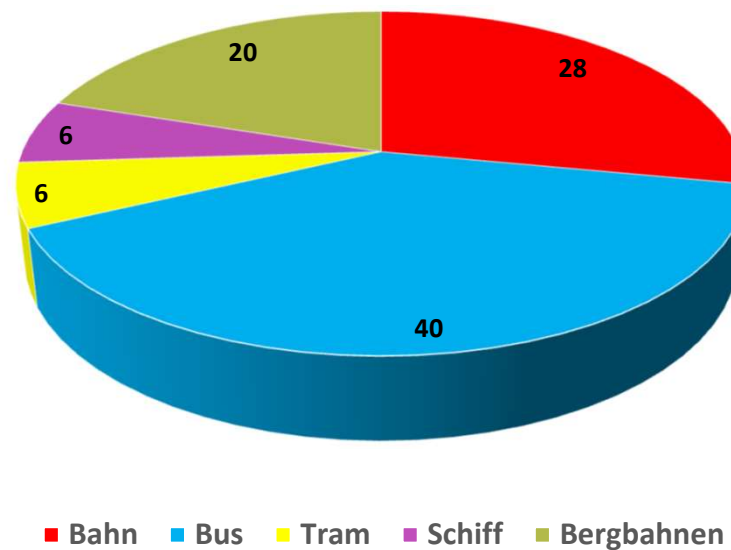
Der Vorstand beauftragte die Gruppe HR im Frühjahr 2023 die Problematik des Fachkräftemangels zu vertiefen und ein Grundlagenpapier zu erarbeiten, welche die Fragestellung und dessen Handlungsfelder skizziert. Folgende vier Kernfragen sind aus Sicht der Direktion VöV zu beantworten:

- Welche Aspekte des Fachkräftemangels können wir beeinflussen und welche Punkte sind herausfordernde Tatsachen, die jedoch kaum beeinflusst werden können?
- In welchen Punkten sind die einzelnen Unternehmen gefordert und wo die öV-Branche resp. der VöV als Gesamtes?
- Machen wir als öV-Branche resp. als VöV das Richtige? Gibt es zukünftig neu zu bearbeitende Themenfelder?
- Sind die Anforderungen der Berufsbilder/Stellen zu hoch? Gehen uns wegen zu hohen Anforderungen gute Mitarbeitende verloren?

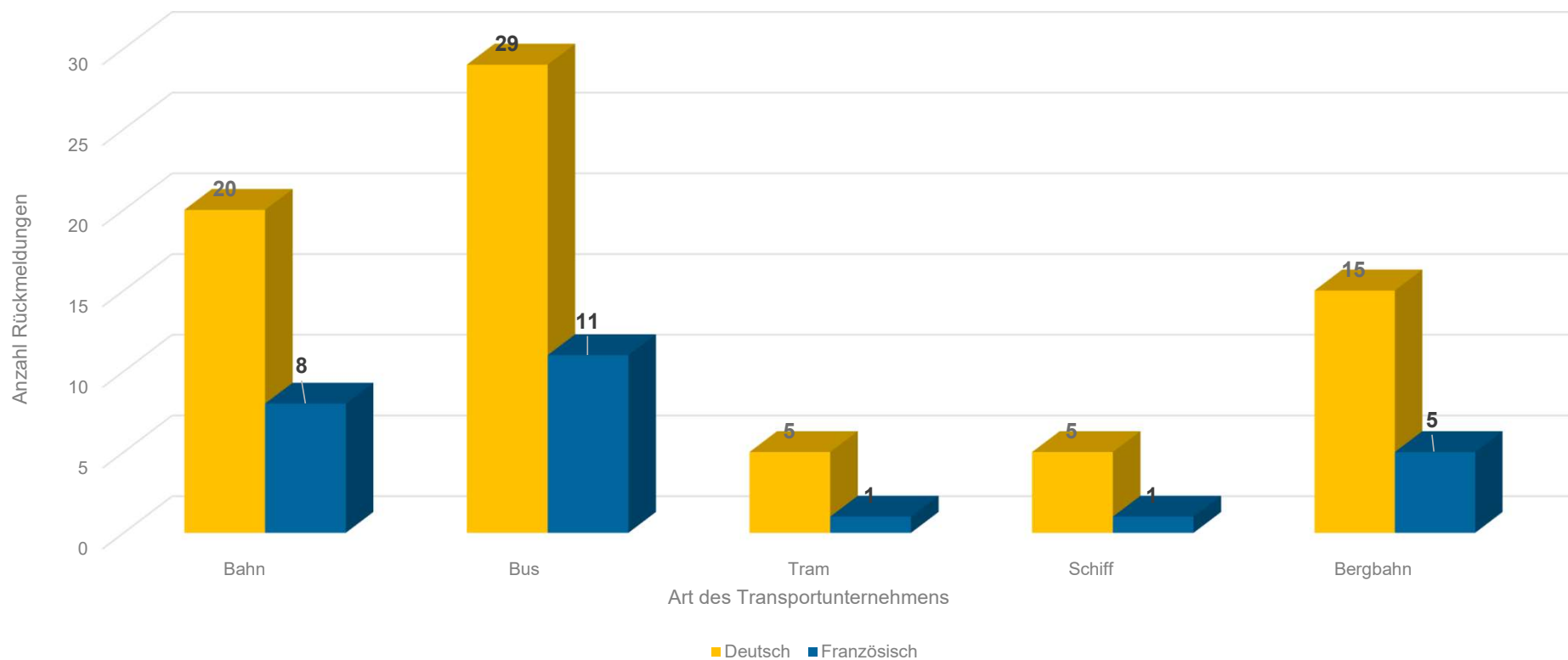
Die Gruppe HR hat im Quartal 2 eine Befragung der Firmen über die Einschätzung der Herausforderungen des Fachkräftemangels vorgenommen, diese Erkenntnisse werden ausgewertet und im November 2023 im Vorstand VöV präsentiert.

# Auswertung Umfrage Fachkräftemangel

Transportsparte – Anzahl Unternehmen



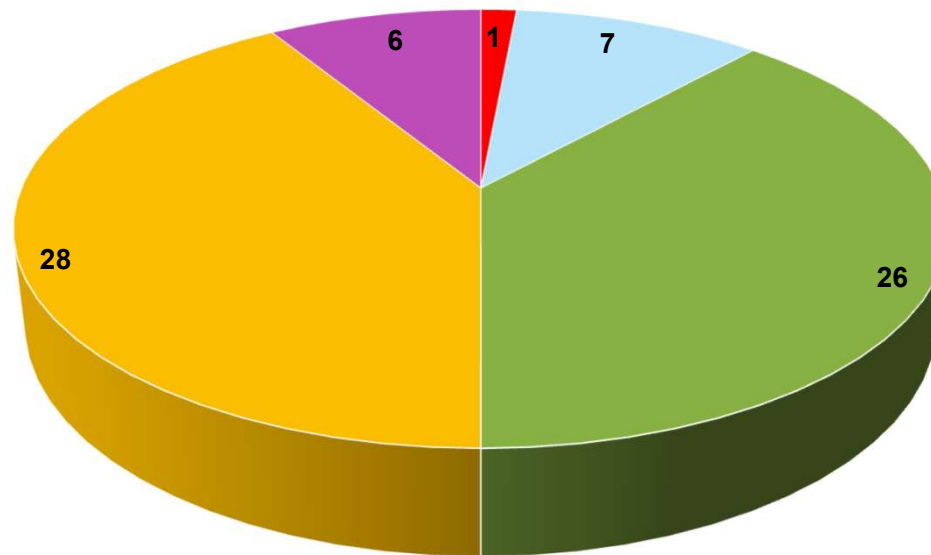
# Transportunternehmen nach Sprachregionen





# Wie stark nehmen Sie den Fachkräftemangel in Ihrer Unternehmung wahr?

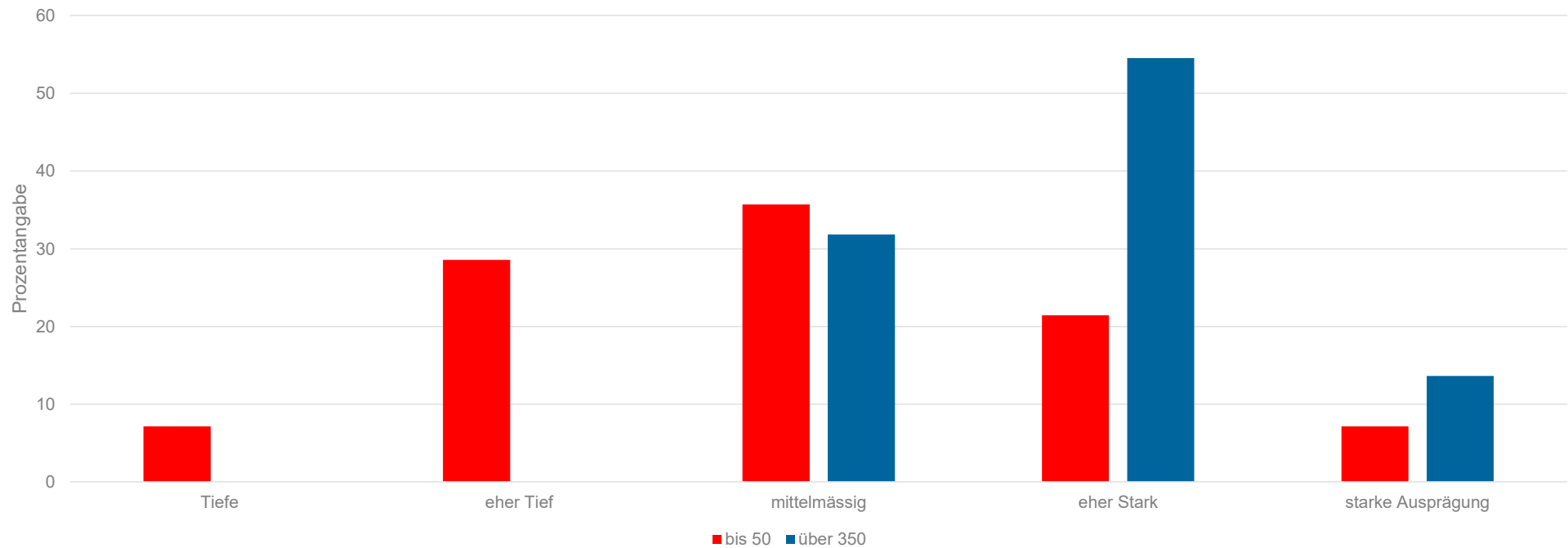
Ausprägung Fachkräftemangel



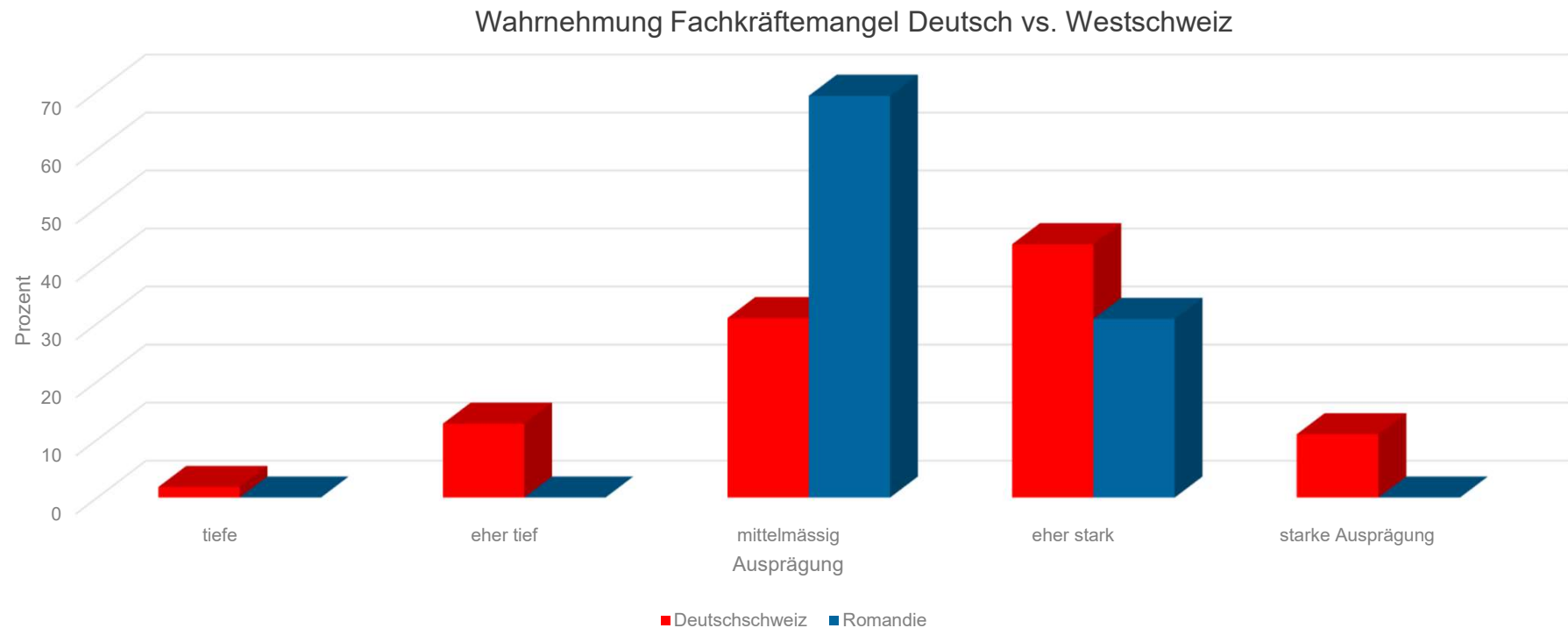
■ Tiefe Ausprägung ■ eher tief ■ mittelmässig ■ eher stark ■ starke Ausprägung

# Wie stark nehmen Sie den Fachkräftemangel in Ihrer Unternehmung wahr?

Vergleich kleinste TU's (bis 50 MA) zu grössten TU's (ab 350 MA)

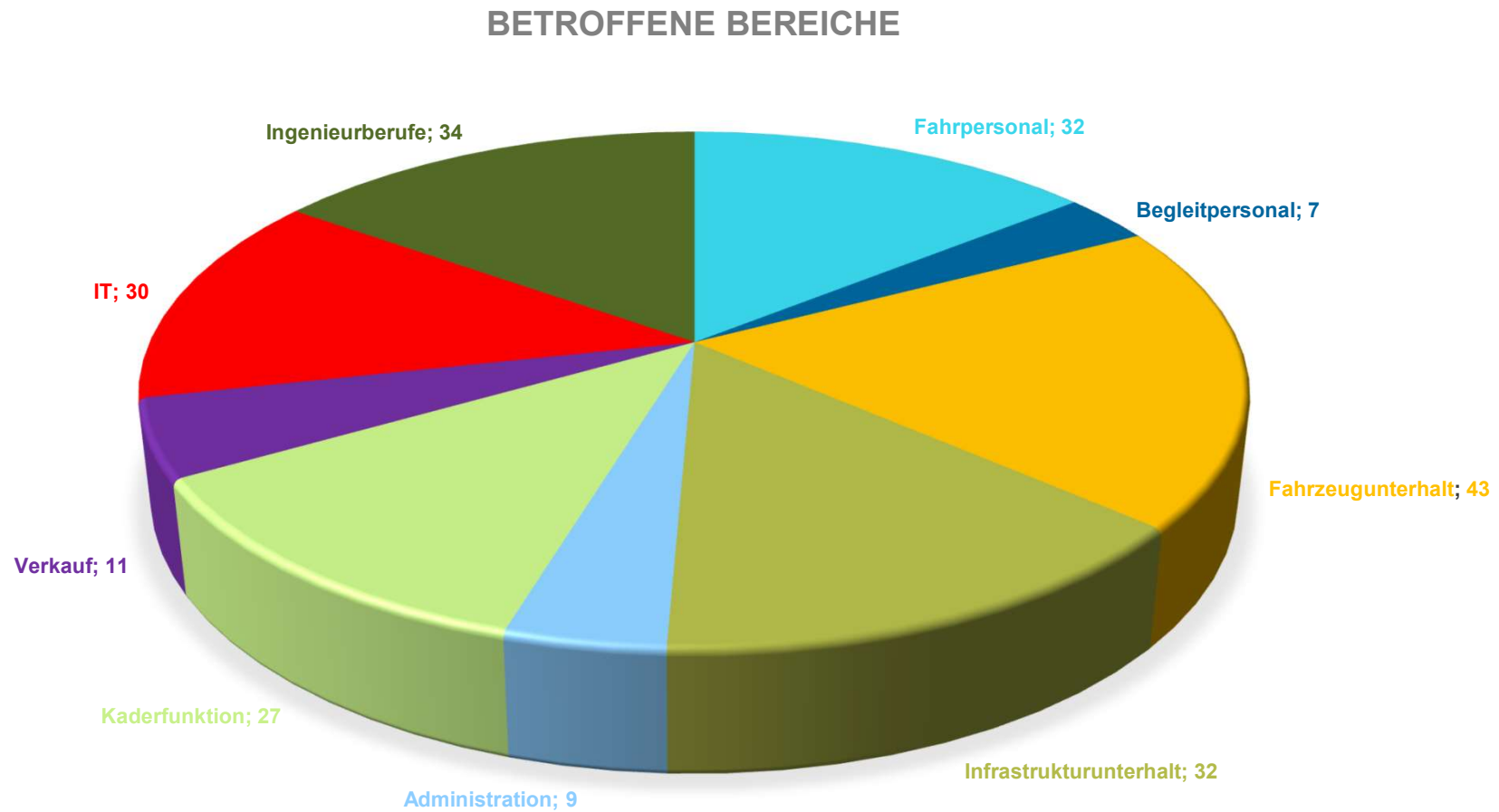


# Wie stark nehmen Sie den Fachkräftemangel in Ihrer Unternehmung wahr?



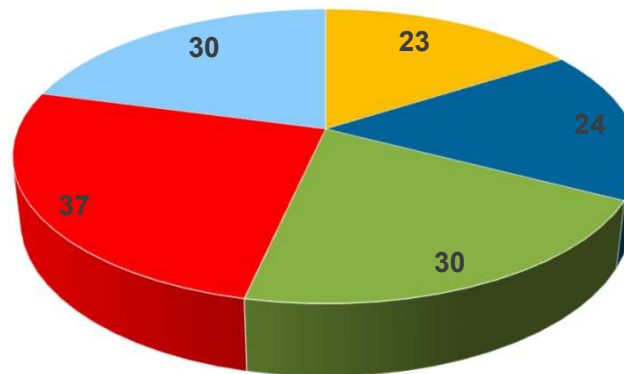


## Welche Stellenprofile sind am stärksten vom Fachkräftemangel in Ihrer Unternehmung betroffen?



# Welche konkreten Massnahmen sind bei einer Zuspitzung des Fachkräftemangels bereits geplant?

Konkrete Massnahmen



■ Entlohnung, Sozialversicherungen ■ Veränderte, überarbeitete Berufsbilder ■ Entwicklungsmaßnahmen ■ Flexibles Arbeiten ■ Imagekampagnen

Aktives werben und bezahlte Ausbildung	5-Tage Woche
Jobrotation, neue Arbeitsmodelle	Potenzialbeurteilung, Nachfolgeplanung Schlüsselstelle
Mutualisation	Interne Fachausbildung von Personal (Kat. B auf D)
Ausweitung Lehrplätze / Hochschulprogramme	Benefits
Alternative Rekrutierungsmassnahmen oder Dienstleistung auslagern, sofern möglich	Erweiterung Ausbildungen
Finanzielle Unterstützung von Ausbildungen	Projekte im Bereich Diversität und Recruiting und Führung, Reform der Ausbildung Lokpersonal

# Grundsätzliche Einordnung der Kernfragen.

## Beeinflussbare Aspekte?

- Herausforderungen für alle Unternehmungen gleich
- Differenzierung auf dem Arbeitsmarkt notwendig (für was steht die Branche ein: sichere/fortschrittliche Anstellungsbedingungen, soziale Verantwortung, Weiterentwicklungsmöglichkeiten usw.)
- Stärkung der Branche / gemeinsamer Auftritt möglich
- Branchenübergreifende Zusammenarbeit

## Wo sind die Unternehmen / wo die Branche gefordert?

- Sicherstellung Ressourcen / Sicherstellung Angebot
- Teuerung / grundsätzliche Lohnentwicklung
- Attraktivität Schichtarbeit / Arbeitszeitmodelle
- Erhalt Bahnknow-how
- Ressourcenbedarf vs. Angebotsausbau / Finanzierung
- Gesundheit der Mitarbeitenden
- Kürzere Zugehörigkeit zum Unternehmen
- Stagnation der Zuwanderung ab 2026

## Neue Themenfelder?

- Ansätze für New Work (auch in produktiven Bereichen)
- Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle (u.a. 4-Tage-Woche)
- Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen
- Pensionierungsmodelle
- Neue Berufsbilder (z. B. KI)

## Anforderungen?

- Veränderungen in den Berufsbildern (u.a. aufgrund der zunehmenden Digitalisierung bzw. Automatisierung)
- Mehr / neue / höhere Qualifikationen notwendig
- Halbwertszeit im Bereich Wissen verkürzt sich massiv



# Handlungsfeld Zulassung

Anhand der Analyse ergeben sich folgende Handlungsfelder, welche prioritär mit dem BAV anzugehen sind. Das Ziel ist eine vertiefte Diskussion, wobei die inhaltlichen Zielbilder innerhalb des VöV aktuell noch nicht im Detail definiert sind.

## Aspekte mit hoher Wirkung

- Überarbeitung der Berufsanforderungen an sicherheitsrelevante Berufe
  - Vereinfachung der Grundlagenanforderungen VTE/SBV inklusive Sprachkompetenzen (Treiber: u.a. verbesserte Fahrassistenzsysteme)
  - Medizinische und eignungspsychologische Anforderungen
  - Zielgruppenspezifische Regelungen (z.B. Senioren / Wiedereintritt z.B. nach Mutterschaft /Teilzeit)

## Aspekte mit mittlerer Wirkung

- Minimalanforderungen für den Erhalt der Fahrpraxis/Anforderungsprofile
  - Pflichtstunden pro Jahr (Lizenerhalt z.B. vor der Pensionierung, Wiedereintritt nach Urlaub)
- Offertrelevanz für Aktivitäten Fachkräftemangel in den Offerten BAV

## Aspekte prüfenswert

- Personalvermittlung innerhalb der Branche
  - Bewilligungspflicht und Ausnahmemöglichkeiten (administrative Hürde für Systemerhalt innerhalb der Branche)

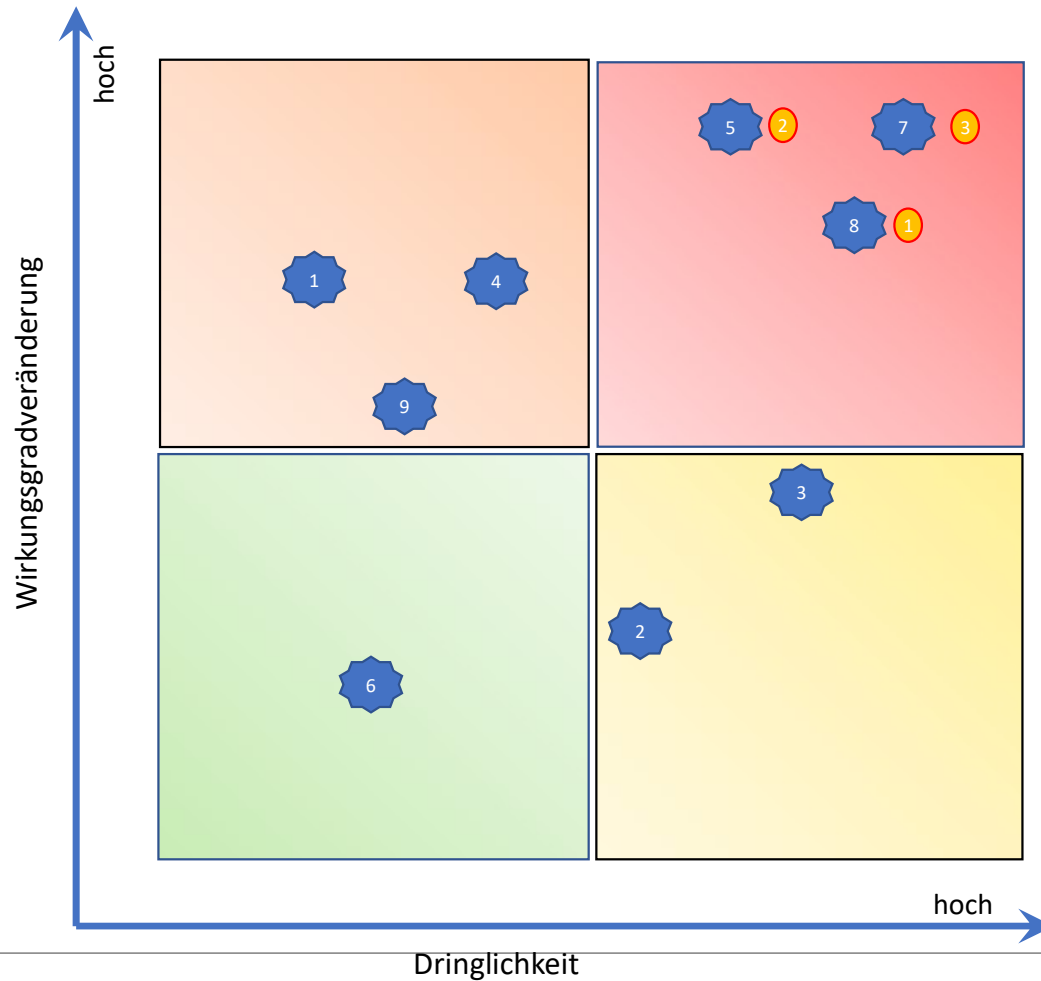
# Handlungsfeld Arbeitszeit

In den Befragungen werden die Bedürfnisse an die Arbeitszeit von den Firmen sehr hoch bewertet. In Diskussionen ergeben sich folgende Herausforderungen:

- Dilemma zwischen Gesundheitsschutz versus Fachanforderungen der Firmen (Verständnis)
- Negativ belastendes Thema bei den Beteiligten
- Bereitschaft zur Lösungsfindung für neue Ansätze / Flexibilitäten bei den Stakeholdern nur bedingt vorhanden
- Komplexität der Anwendung AZG und dessen Flexibilisierung in der Praxis herausfordernd
- Für materielle Veränderungen wird eine Totalrevision benötigt, diese ist in Abhängigkeit zu der ArG-Revision sowie der zeitlichen Aufwendungen (Einschätzung ca. 10 Jahre) zu berücksichtigen

Als nächster Schritt wird eine "Landkarte" mit den effektiven Bedürfnissen und Wertigkeiten benötigt. Diese ist aus Sicht HR zu skizzieren und mit den Beteiligten "Fachgruppe Arbeitszeit VöV" zu vertiefen. In diesem Zusammenhang ist die Zusammenarbeit zwischen HR-Gruppe und Fachgruppe zu definieren. Im Rahmen der Auslegeordnung ist zu priorisieren, welche Themen ohne einer Totalrevision prioritär umsetzbar wären.

# Schwerpunkte / Priorisierung Arbeitszeit



## Themen

- 1 Arbeitstage (maximal)
- 2 Einsatzmöglichkeit (Arbeitsort)
- 3 Flexibilität Arbeit
- 4 Jahreseinteilung
- 5 Lebensphasenorientiertes Arbeiten
- 6 Ferienanspruch
- 7 Nachtarbeit
- 8 Schichtarbeit
- 9 Wochenendarbeit

## Erläuterung

-Themenpriorisierung 1-3

Stand: 28. Juni 2024



# Erläuterung Schwerpunkte

Thema	Verortung	Vision
Lebensphasenorientiertes Arbeiten (5)  <b>Prio A</b>	Die aktuell vier Generationen im Berufsleben unterscheiden sich in den Bedürfnissen ihrer Planbarkeit bzw. gesellschaftlichen Anforderungen an die Arbeit.	Generationsgerechte Arbeitsmodelle zu ermöglichen, welche je nach Lebensphasen die Balance ermöglichen und Rücksicht auf die Bedürfnisse der Anspruchsgruppen nehmen (z.B. Teilzeit, Betreuung Kinder/Eltern, Ausbildungen, Mehrfachstätigkeiten etc..)
Ferienanspruch (6)	Die Ferienplanung und Freizeitbedürfnisse haben sich grundlegend verändert. Die MA wünschen Kurzferien, spontanere Planungen und ein Wegkommen von Wochensichten.	Ermöglichen von Alternativformen und Abkehr von fixen Eckpunkten ohne gesundheitliche Schutzbestimmungen in Frage zu stellen.
Nachtarbeit (7)  <b>Prio A</b>	Die Produktion in der Nacht verändern sich durch die Bedürfnisse an eine 24/7-Gesellschaft und sind in den 60er-Jahren entstanden. In der Zwischenzeit haben sich Bestimmungen ebenfalls ArG grundlegend verändert.	Diskussion und Definition der Wertigkeit der Nachtarbeit, Schutz der Mitarbeitenden und dessen Bedürfnissen an einen 24/7 Betrieb.
Schichtbetrieb (8)  <b>Prio A</b>	Die HVZ-Zeiten, Produktionszeiten sowie die Schichtmodelle haben sich grundlegend verändert. Das AZG ist in Bezug auf max. Arbeitszeit/Ruhezeit sehr starr.	Die Rahmenbedingungen der 63 Std/7 Tage, Ruheschicht innerhalb von 28 Tagen sowie des Wechsels der Tourenfolgen ist zu diskutieren, ohne die gesundheitlichen Schutzbestimmungen grundsätzlich zu hinterfragen (Sicherheitsrisiken).
Wochenendarbeit (5)	Die Wertigkeit der Wochenendarbeit beschränkt sich einerseits nicht nur auf Sonntage und andererseits haben die Betriebe div. Spitzen an den Wochenenden.	Erarbeitung von zukunftsfähigen Produktionsmöglichkeiten unter Berücksichtigung von veränderten Gesellschaftsanforderungen und Kulturen ohne grundsätzliche Rahmenbedingungen ausser Acht zu lassen.

## Agenda

- Ausgangslage
- Wie hat die HR-Kommission des VöV das Thema aufgenommen?
- Wie geht BERNMOBIL das Thema an?
- Fazit

## Treiber der attraktiven Arbeitgeberin BERNMOBIL



«...Wir erkennen in der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsmodelle eine Chance und nutzen sie zur weiteren Attraktivitätssteigerung des Angebots...»

«...Wir überprüfen unsere Attraktivität als Arbeitgeberin im sich verändernden Arbeitsmarkt und sorgen für eine klare und prominente Positionierung am Arbeitsmarkt. Damit erschliessen wir nicht ausgeschöpfte Potenziale...»



«...Wir entwickeln unsere Arbeitsmodelle und die Arbeitsplatzgestaltung auch mit unkonventionellen Lösungen weiter, um für technische Fachkräfte in allen Bereichen (mit und ohne Schichtarbeit) attraktiv zu sein...»

«...Wir verbessern die Positionierung von BERNMOBIL auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitgeberin für die technischen Berufe und akquirieren und halten Mitarbeitende durch eine faire und marktgerechte Lohnpolitik...»



«...Wir schaffen ein Umfeld, in welchem notwendige Veränderungen gemeinsam vorangetrieben und BERNMOBIL-Mitarbeitende eigenverantwortlich und verbindlich handeln können....»

«...Wir fördern unsere Arbeitgeberinnenattraktivität durch flexible und konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen, sinnstiftende Arbeit, kompetente Führung und durch eine Kultur von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung...»

## Wie reagieren wir auf das Thema

### Initialisierung:

- Grundlagenarbeiten zu Employer Branding, Employer Journey, Employer Value Proposition
- Modernisierung «Karriere»-Auftritt auf der neuen Internetseite
- Modernisierung Schnittstelle Homepage zum Bewerberportal

2022

### Analyse – Einführung:

- Grundlagenkonzept Arbeitgebendenattraktivität & internes und externes Personalmarketing
- Massnahmenset und Instrumentenmix zum externen Personalmarketing, insbesondere: Stellenausschreibung, Social Media-Aktivitäten, Analytics

➤ Fokus «Extern»

2023

### Konzeption – Einführung:

- Massnahmenset und Instrumentenmix zu internen Personalmarketing, insbesondere: Sensibilisierungsmassnahmen zur Führungsfitness und Mitarbeitendenbindung

➤ Fokus «Intern»

2024

2025..



## Umgesetzte Massnahmen

- Hängekarton
- 2. Bildschirm
- Bildschirmschoner Ticketautomat
- Instagram Ads
- Facebook Ads
- LinkedIn Post
- Online Werbung 20 Minuten
- Inserat 20 Minuten
- Heckwerbung



## Arbeitgeberinnen Film BERNMOBIL

Film

## Agenda

- Ausgangslage
- Wie hat die HR-Kommission des VöV das Thema aufgenommen?
- Wie geht BERNMOBIL das Thema an?
- Fazit

## Best practice...

- Im Bereich der gesetzlichen Grundlagen (Beispielsweise Zulassung oder Arbeitszeit) gross denken, Metaebene einnehmen und als Branche vereint auftreten
- Retentionmassnahmen definieren
- Einerseits Wiedereinsteiger/innen durch Teilzeitjobs ansprechen, andererseits Anreize für 100%-Pensen schaffen
- Beschäftigungsmodelle über das Rentenalter hinaus definieren
- Ein gutes Employer Branding betreiben



Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!



The background of the slide features a pattern of blue squares of varying shades (light blue, medium blue, and dark blue) arranged in a grid-like fashion, slightly offset from each other.

# **Hannes Ming**

## Leiter Fahrschule, VBL



# Wir bewegen Luzern



2 Emmenbrücke-Spreng	2
4 Hubelmatt-Spreng	10
9 Bramberg	15:26
10 Obergütch	15:34

# Aus- und Weiterbildung von Fahrdienstpersonal aus dem Ausland

15. Juli 2024

Hannes Ming, Leiter vbl fahrschule



**01**

**Ausgangslage**

**02**

**Auslandrekrutierung**

**03**

**Arbeitsverhältnis**

**04**

**Ausbildung / Herausforderungen**

**05**

**Anstellung**

# Zu wenig Chauffeure: Städte müssen ÖV-Angebot reduzieren

Bei verschiedenen Schweizer Verkehrsbetrieben fehlt es an Fahrerinnen und Fahrern. Die ergriffenen Massnahmen sehen unterschiedlich aus.



von  
**Justin Arber**



540



271



323



# Luzerner Zeitung

---

STADT LUZERN

## **Wegen Personalmangel: VBL stellen Linie 5 vorübergehend ein – Linie 1 fährt reduziert**

Wegen eines Personalengpasses im Fahrdienst haben die Verkehrsbetriebe Luzern entschieden, die Linie 5 bis am 10. Dezember 2023 einzustellen. Die Linie 1 wird zudem reduziert.

25.10.2023, 16.00 Uhr

# Luzerner Zeitung

---

**abo+** PERSONALMANGEL

## **«Wir suchen an allen Ecken und Enden»: VBL-Linie 5 zwischen Kriens und Emmenbrücke fällt bis Ende März aus**

Die Angebotskürzungen bleiben länger in Kraft als angekündigt – obwohl bereits neue Chauffeure eingestellt worden sind.

**Stefan Dähler**

23.11.2023, 15.30 Uhr



Verkehr & Mobilität

CHAUFFEURE ALS MANGELWARE

# Die VBL suchen neue Busfahrer auch ennet der Grenze

Veröffentlichung: 11.07.2023, 10:51 Uhr • Aktualisiert: 11.07.2023, 11:30 Uhr • 1 Minute • 2



Die Suche nach Fahrern ist für die VBL alles andere als leicht. (Bild: ewi)

Verkehr & Mobilität

KOLLABIERT DIE BUSLINIE 1 IN LUZERN?

# Die Deutschen sollen den VBL aus der Patsche helfen

Veröffentlichung: 22.12.2023, 05:03 Uhr • Aktualisiert: 22.12.2023, 16:42 Uhr • 5 Minuten • 20



Kurz nach acht Uhr morgens in der Buslinie 1 von Kriens Richtung Luzern. (Bild: kok)

## Sofort Massnahmen gegen den Personalmangel

- Forcieren der Ausbildung und Rekrutierung von neuen Mitarbeitern
- Rekrutieren im nahen Ausland
- Vermittlungsprämie bei Vermittlung durch unsere Mitarbeitenden
- Unterstützung im Fahrdienst durch Teamleiter, Kundenberater und Verkehrsdisponenten





## ***Trolleybuschauffeuse / Trolleybuschauffeur***



**FAHREN, WO ANDERE  
FERIEN MACHEN!**

***vbl.ch/jobs***



## ***Autobuschauffeuse / Autobuschauffeur***



**Panoramaaussicht bei  
der Arbeit gefällt?**

**[vbl.ch/jobs](https://vbl.ch/jobs)**

Schlossberg  
Kantonsspital  
Friedental

**Früher Kellner,  
heute vbl-Chauffeur.**

*Nimm das Steuer selbst in die Hand!*



[www.vbl.ch/jobs](http://www.vbl.ch/jobs)

**vbl**

**abo +**



**Früher Koch,  
heute vbl-Chauffeur.**

Nimm das Steuer  
selbst in die Hand!



News

LUZERN: REKLAMATION UND LUSTIGE REAKTIONEN

# Gastroverband kritisiert VBL-Kampagne

• 2 Minuten • 0



Unter anderem mit diesem Plakat suchen die Verkehrsbetriebe Luzern neue Chauffeure.

Bei einer Empfehlung wirst **du**  
mit einer **Vermittlungsprämie** belohnt!

Im Motivationsschreiben des  
Bewerbers **muss** dein Name erwähnt sein!

Bei einer **Einstellung** des  
Bewerbers erhältst du eine Prämie von

CHF 1500 nach der Probezeit

CHF 1500 nach dem 1. Dienstjahr

*Sag's weiter!*



01

Ausgangslage

02

**Auslandrekrutierung**

03

Arbeitsverhältnis

04

Ausbildung / Herausforderungen

05

Anstellung

## Auslandrekrutierung in Zusammenarbeit mit OPUS Personal AG

- Temporäre FDM im Ausland rekrutieren mit dem Ziel nach 6 Monaten Festanstellung
- Rekrutierung wurde seitens vbl in Deutschland durchgeführt
- Formalitäten wurden durch Opus erledigt



01

Ausgangslage

02

Auslandrekrutierung

03

**Arbeitsverhältnis**

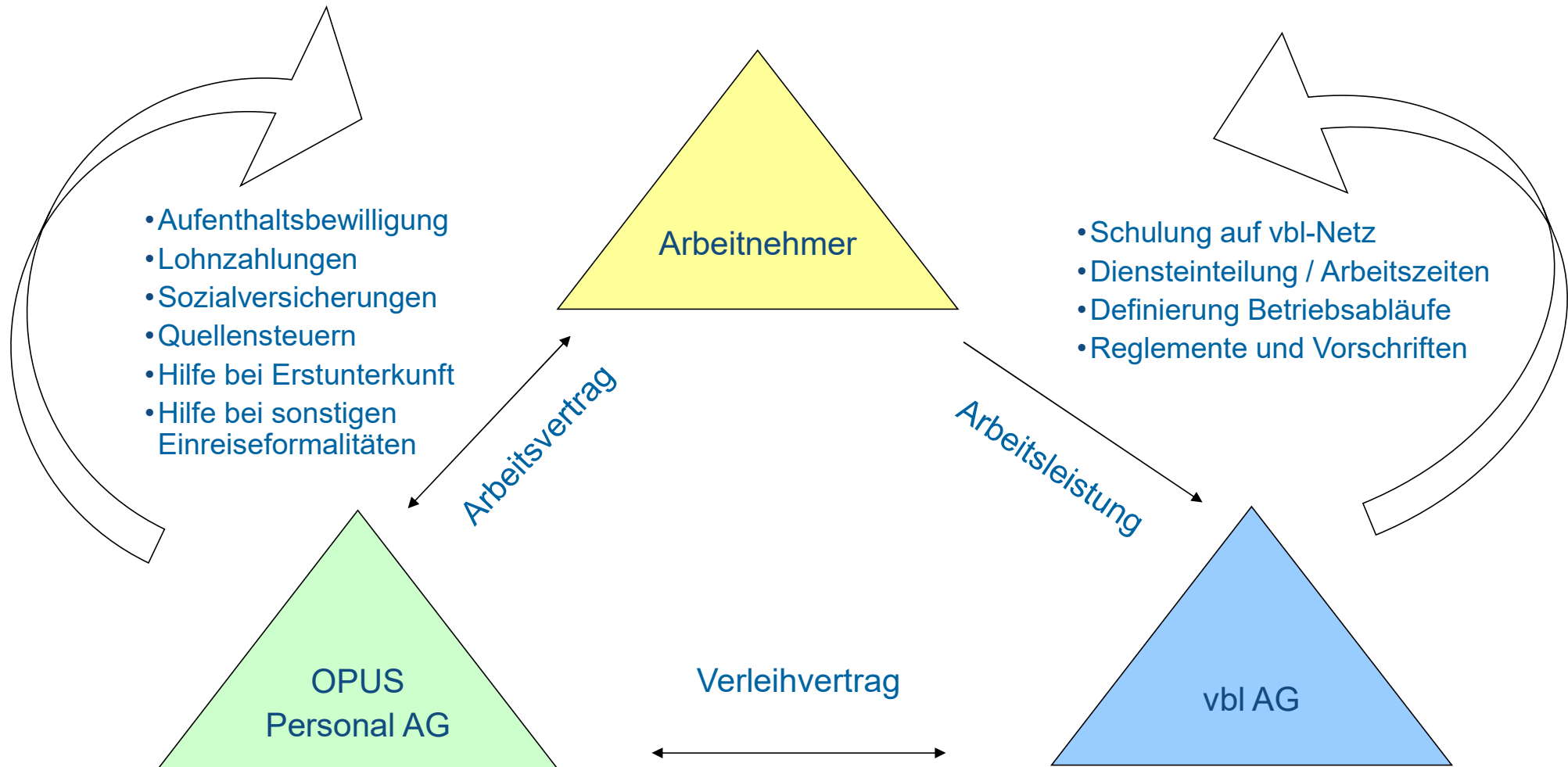
04

Ausbildung / Herausforderungen

05

Anstellung

## Arbeitsverhältnis Temporär



01

Ausgangslage

02

Auslandrekrutierung

03

Arbeitsverhältnis

04

**Ausbildung / Herausforderungen**

05

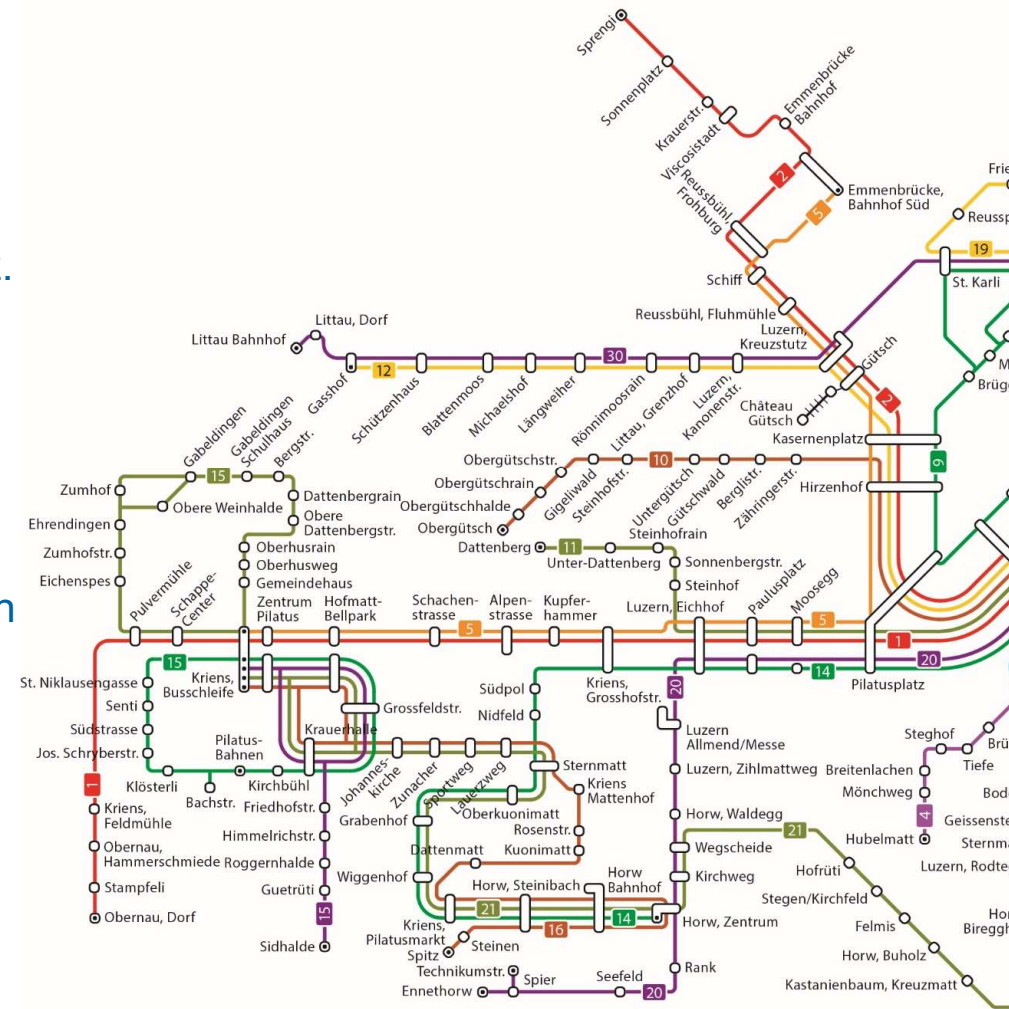
Anstellung



## Schulung

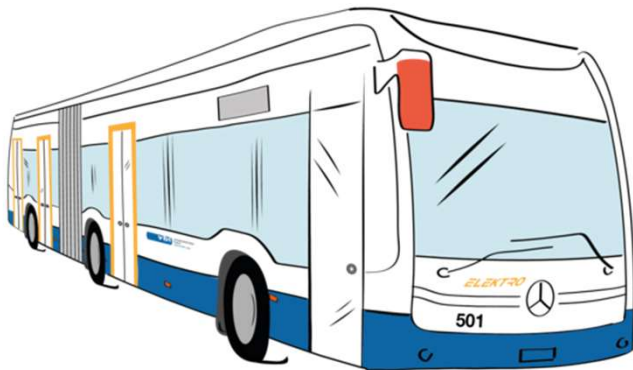
- Netzkenntnisse
- Fahrzeug-Instruktionen
- Tarifwesen / Kasse
- Betriebliche Abläufe kennen lernen
- Dienstvorschriften
- In einer Zweiergruppe





## Herausforderung

- Problem mit Ortskenntnissen
- Teils mangelnde Fahrkompetenz
- Teils mangelnde Sprachkompetenzen => dadurch sehr schwierig effizient und qualitätsbewusst auszubilden (Begrenzter Ausbildungszeitraum)
- Kurzfristige Absagen seitens Temporär-FDM



01

Ausgangslage

02

Auslandrekrutierung

03

Arbeitsverhältnis

04

Ausbildung / Herausforderungen

05

**Anstellung**



## Anstellung bei vbl:

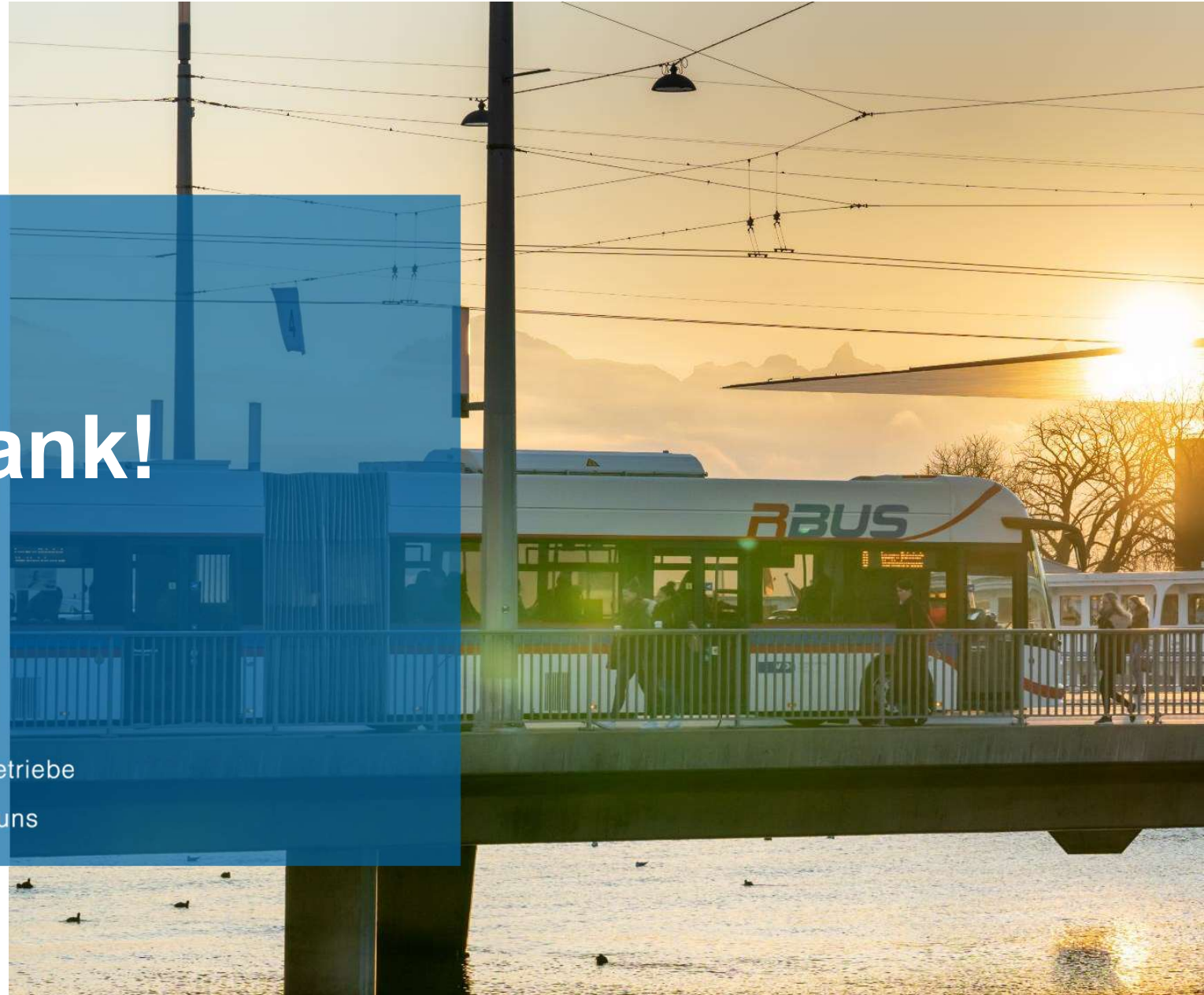
- Übernahme nach 6 Monaten in gegenseitiger Absprache
- Gesamtarbeitsvertrag
- Umschulung auf Trolleybus nach 1 Jahr Anstellung bei vbl möglich



# Vielen Dank!



verkehrsbetriebe  
luzern  
verbindet uns



# Break-Out-Sessions

## Break-Out-Sessions

### Treffpunkt 11:05 Uhr

#### **Gruppe 1 → Plenum**

Break-Out-Session: Ressourcen für Ausbildung

#### **Gruppe 2 → hinterer Bereich Plenum**

Break-Out-Session: Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr

#### **Gruppe 3 → Seminarraum C**

Break-Out-Session: Flexible Ausbildungskonzepte

#### **Gruppe 4 → Seminarraum D**

Break-Out-Session: Diversität als «neue» Herausforderung in der Ausbildung

Input 30'  
Rotation 5'



Pause 

# Ressourcen für Ausbildung

17. Juni 2024

Break Out Session ERFA-Tagung 2024





## Ressourcen ZVB

Mittel	Beschreibung
Personal	1 Fahrlehrer & 7 Ausbildner (BPA) 21 Neufahrbegleiter
Fahrschul-Fahrzeuge	1 Reiseкар mit Doppelpedal (Kat. D) 1 Normalbus mit Podest (Kat. D) 1 Midibus (10m) mit Podest (Kat. D) 1 Sprinter mit Doppelpedal (Kat. D1) 1 PW (Betriebsdienstfahrzeug) mit Anhänger (Kat. BE bzw. «Kat. DE») 1 LKW mit Doppelpedal (Kat. C und CE) Weitere Fahrzeuge aus der Flotte nach Bedarf und Verfügbarkeit
Fahrsimulator (VFS)	Bus, LKW ohne und mit Anhänger, Sprinter und Blaulichtfahrzeuge (Ambulanz, Tankfahrzeug, etc.)
Räume	1 Schulungsraum (12 m X 4 m = 48 m2) mit Multimedia-Wand 1 Besprechungszimmer für Eignungsabklärung und Fahrsimulator (13 m2) 1 Vorbereitungsraum für Ausbildner mit 2 Arbeitsplätzen (12m2) Weitere Sitzungszimmer ZVB nach Bedarf
Anderes	Schulungsunterlagen für Theorieprüfung und CZV (eLearning-Plattform) Schulungsanhänger mit Brandbekämpfungsanlage und Fahrschulgarten Diverses Anschauungsmaterial (Tachograph, DFS, etc.)



## Angebot ZVB

Quereinsteiger 100 % (Kat. B auf Kat. D)

Quereinsteiger Teilzeit (Kat. B auf Kat. D)

Quereinsteiger Light (Kat. C auf Kat. D)

Direkteinstieg Kat. D mit betrieblicher Einführung (Kat. D)

CZV-Grundausbildung und Weiterbildung für das Fahrdienstpersonal (CZV-Weiterbildungsstätte)





# Ressourcen für Ausbildung

Break Out Session ERFA-Tagung 2024



Eine Dienstleistung der  
**BUS UND SERVICE AG**

## Ressourcen Chur Bus

Mittel	Beschreibung
Personal	86 Fahrdienstmitarbeiter (8 Aushilfe) 2 Ausbildner (BPA) 5 Neufahrerbegleiter
Fahrschul-Fahrzeuge	1 Normalbus mit Podest (Kat. D)
Räume	Schulung Theorieunterricht bei Partnerbetrieb Sitzungsräume nach Bedarf zu Sitzungs- und Ausbildungszwecken vorhanden
Anderes	Schulungsunterlagen für Theorieprüfung und CZV (eLearning-Plattform durch Partner) Fahrschulfahrzeug wird auch ausgemietet an Partner

# Angebot Chur Bus

Erste Quereinsteiger 2022

Quereinsteiger (Kat. B auf Kat. D) mit 75% Kostenübernahme.

- Bis zum Startdatum muss die Theorieprüfung Kat. D vorhanden sein.
- Selbstbehalt 25% durch Lohnabzug, Vereinbarung 3 Jahre.

Quereinsteiger Teilzeit (Kat. B auf Kat. D) bei uns aktuell nicht im Angebot

Quereinsteiger Light (Kat. C auf Kat. D) mit 100% Kostenübernahme bei Bedarf

Fahrschule sowie CZV-Grundausbildung und Weiterbildung für das Fahrdienstpersonal organisiert durch Betrieb, Durchführung durch externe Partner

## Break-Out-Sessions

### Treffpunkt 11:05 Uhr

#### **Gruppe 1 → Plenum**

Break-Out-Session: Ressourcen für Ausbildung

#### **Gruppe 2 → hinterer Bereich Plenum**

Break-Out-Session: Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr

#### **Gruppe 3 → Seminarraum C**

Break-Out-Session: Flexible Ausbildungskonzepte

#### **Gruppe 4 → Seminarraum D**

Break-Out-Session: Diversität als «neue» Herausforderung in der Ausbildung

Input 30'  
Rotation 5'



**Mittagspause bis 13.30 Uhr**

## Break-Out-Sessions

### Treffpunkt 13:30 Uhr

#### **Gruppe 3 → Plenum**

Break-Out-Session: Ressourcen für Ausbildung

#### **Gruppe 4 → hinterer Bereich Plenum**

Break-Out-Session: Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr

#### **Gruppe 1 → Seminarraum C**

Break-Out-Session: Flexible Ausbildungskonzepte

#### **Gruppe 2 → Seminarraum D**

Break-Out-Session: Diversität als «neue» Herausforderung in der Ausbildung

Input 30'  
Rotation 5'

Pause 

**Roman Stalder**

Ausbilder, PostAuto AG

**Thomas Murer**

Leiter Ausbildung Bus, VBZ



# Betriebs- und Praxisausbilder\*in: Fahrlehrer\*in der Zukunft?

ERFA-Tagung Aus- und Weiterbildung Bus VöV  
Bern, 27. August 2024



In Zusammenarbeit mit:

VBZ

Zürcher Linie



Verband öffentlicher Verkehr  
Union des transports publics  
Unione dei trasporti pubblici

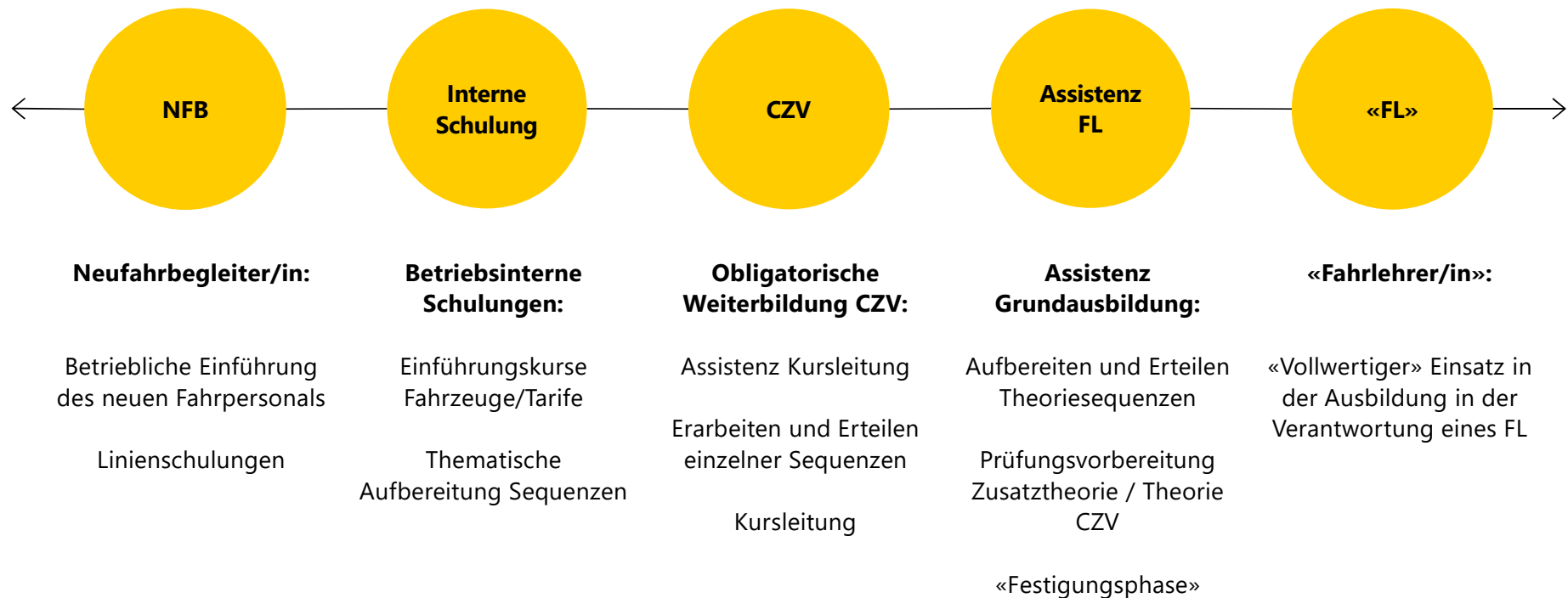


# Inhaltsverzeichnis

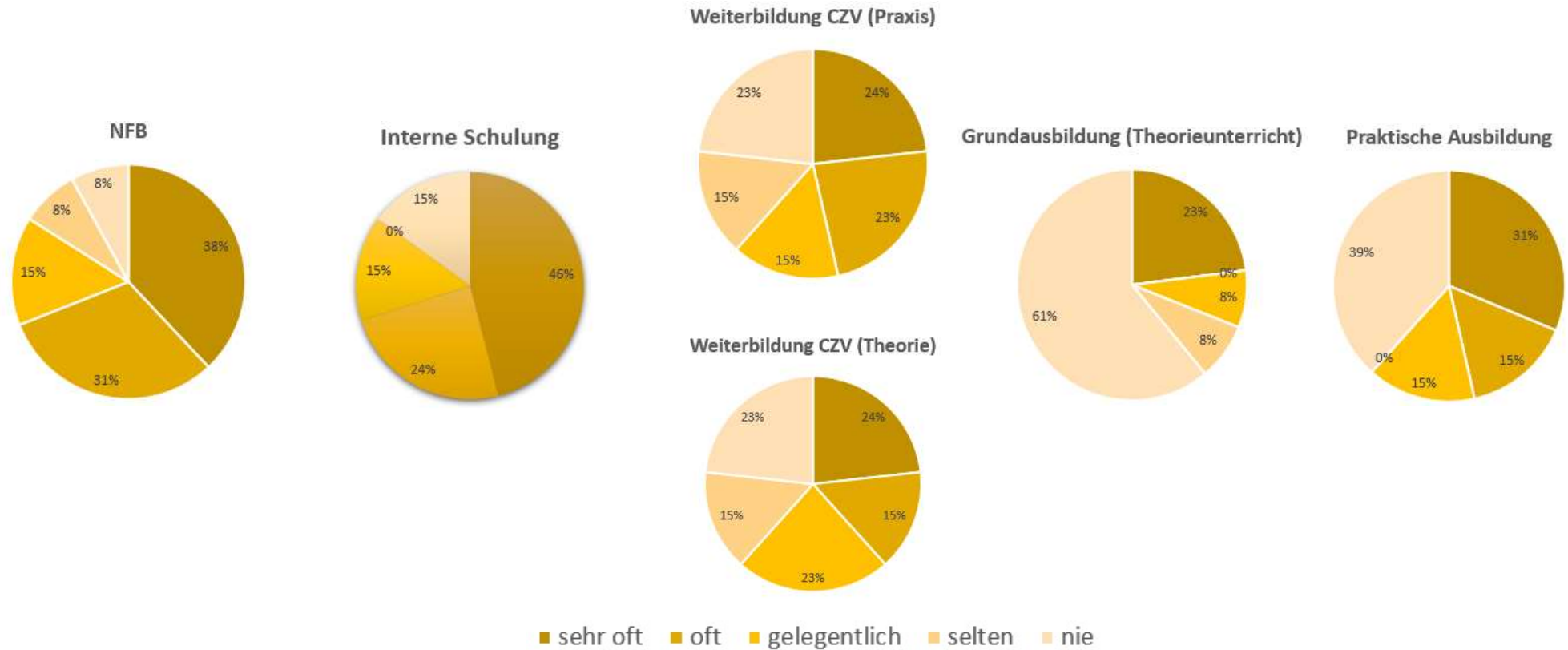
- 1 Versch. Einsatzgebiete BPA /  
Rechtliche Grundlagen
- 2 Konzept: öV Betriebs- und  
Praxisausbilder/-in
- 3 Qualitätskontrolle
- 4 Einsatz BPA am Beispiel der VBZ

# «Verschiedene Einsatzgebiete BPA»

# Verschiedene Einsatzgebiete BPA



# Verschiedene Einsatzgebiete BPA



Quelle: nicht repräsentative Umfrage unter einzelnen TU vom Juli 2024



Grundsätzlich dürfen für die Fahrausbildung der Kat. D nur Inhaber/-innen der Fahrlehrerbewilligung Kat. C mit Besitz der Kat D. eingesetzt werden.

Abweichend hiervon dürfen «**in betriebsinternen Kursen von konzessionierten Transportunternehmungen des regionalen fahrplanmässigen Verkehrs – unter der Verantwortung eines Fahrlehrers [...] auch Betriebsausbilder und –ausbilderinnen eingesetzt werden [...]**»

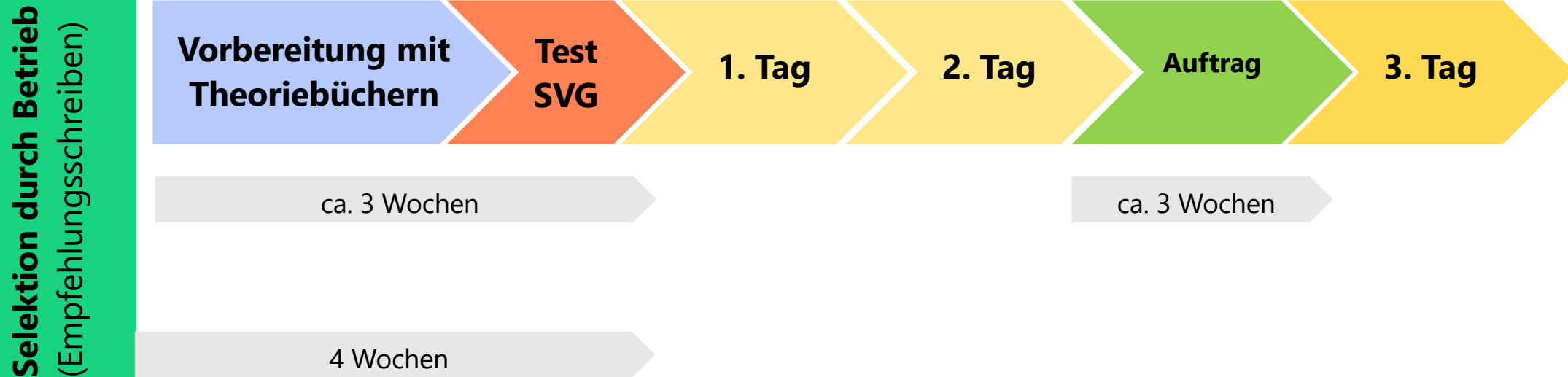


Diese müssen über «**mindestens dreijährige Fahrpraxis auf Gesellschaftswagen ohne verkehrsgefährdende Verletzungen von Verkehrsvorschriften**» verfügen, und «**durch einen Kurs des VöV [...] auf ihre Aufgabe vorbereitet werden**».

Weisung betreffend die praktische Ausbildung der Führer und Führerinnen von Gesellschaftswagen (Art. 8 Abs. 2 -2<sup>ter</sup> und Art. 150 Abs. 6 VZV)

# «Konzept: öV BPA»

# Ablauf Kurs



# Kursinhalte

**Didaktische Prinzipien**

**Ziele formulieren /  
überprüfen**

**Unterrichtsmethoden**

**Lerntypen**

**Fahrkompetenzen**

**persönliche Kompetenzen**

**Unterrichtsplanung**

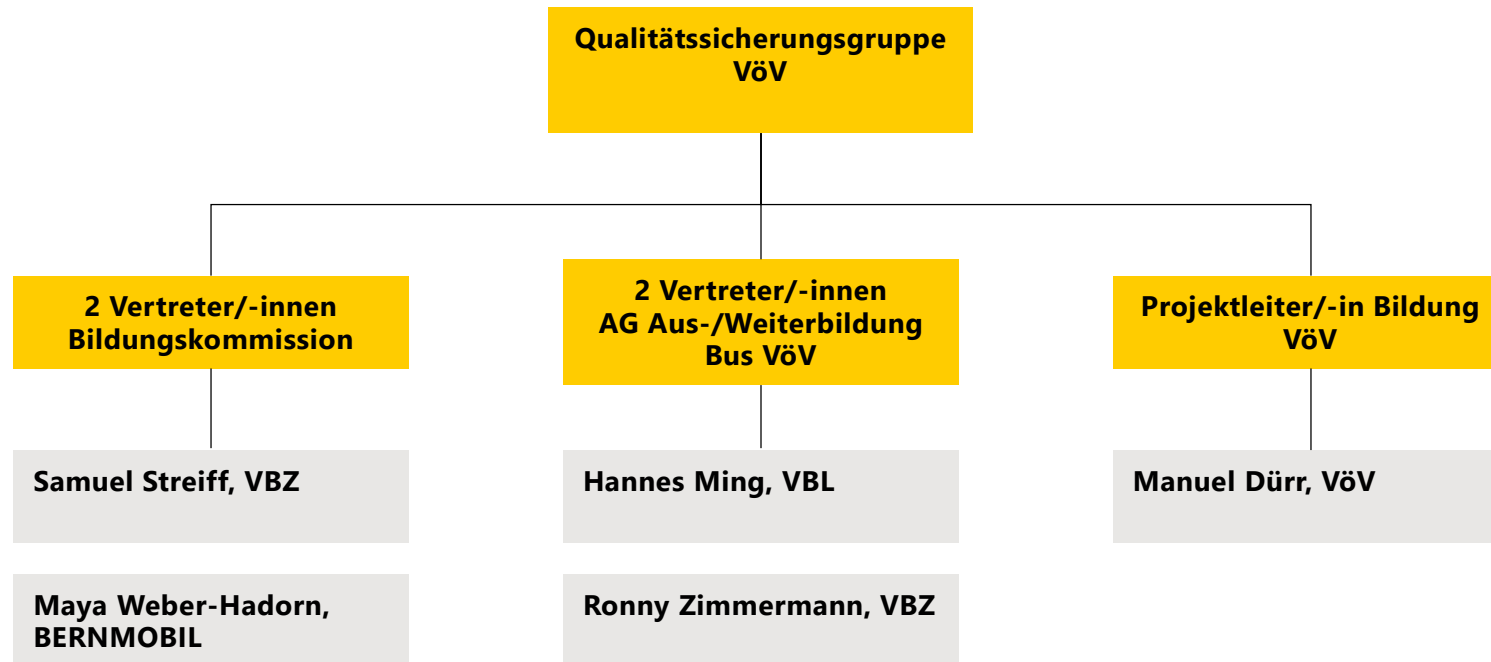
**Kommunikation**



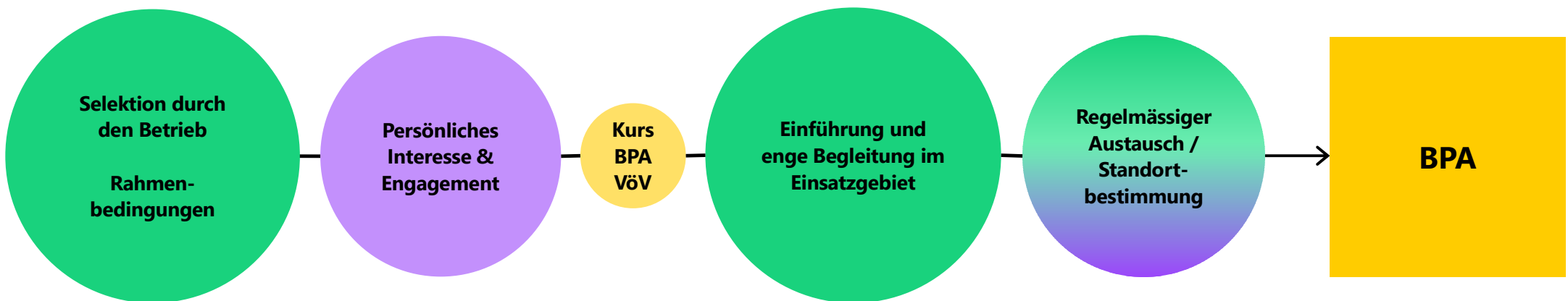


# «Qualitätskontrolle»

# Qualitätskontrolle durch VöV



# Qualitätssicherung: Verantwortung der Betriebe



# «BPA: Fahrlehrer der Zukunft?»



# «Einsatz BPA am Beispiel der VBZ »»

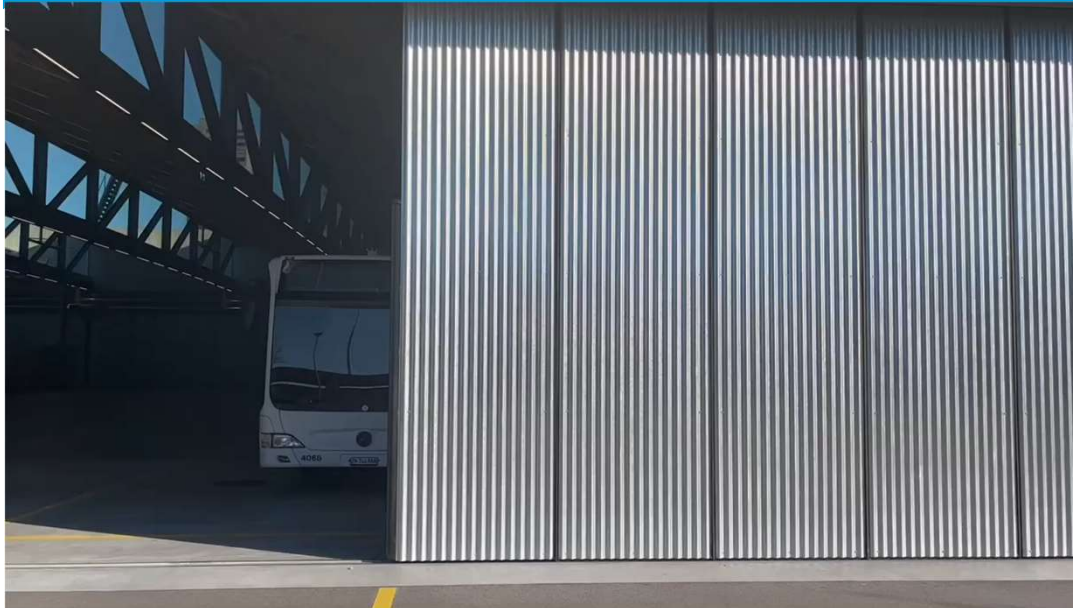




# VBZ Ausbildungszentrum

VBZ

Züri  Linie



## Betriebs und **P** Praxis **A**usbilder\*in = Fahrlehrer\*in der Zukunft?

VBZ

Züri  Linie



Ein Unternehmen  
der Stadt Zürich

# Thomas Murer



Leiter Ausbildungszentrum Bus

2001 – 2010  
Bus-Tramfahrer VBZ

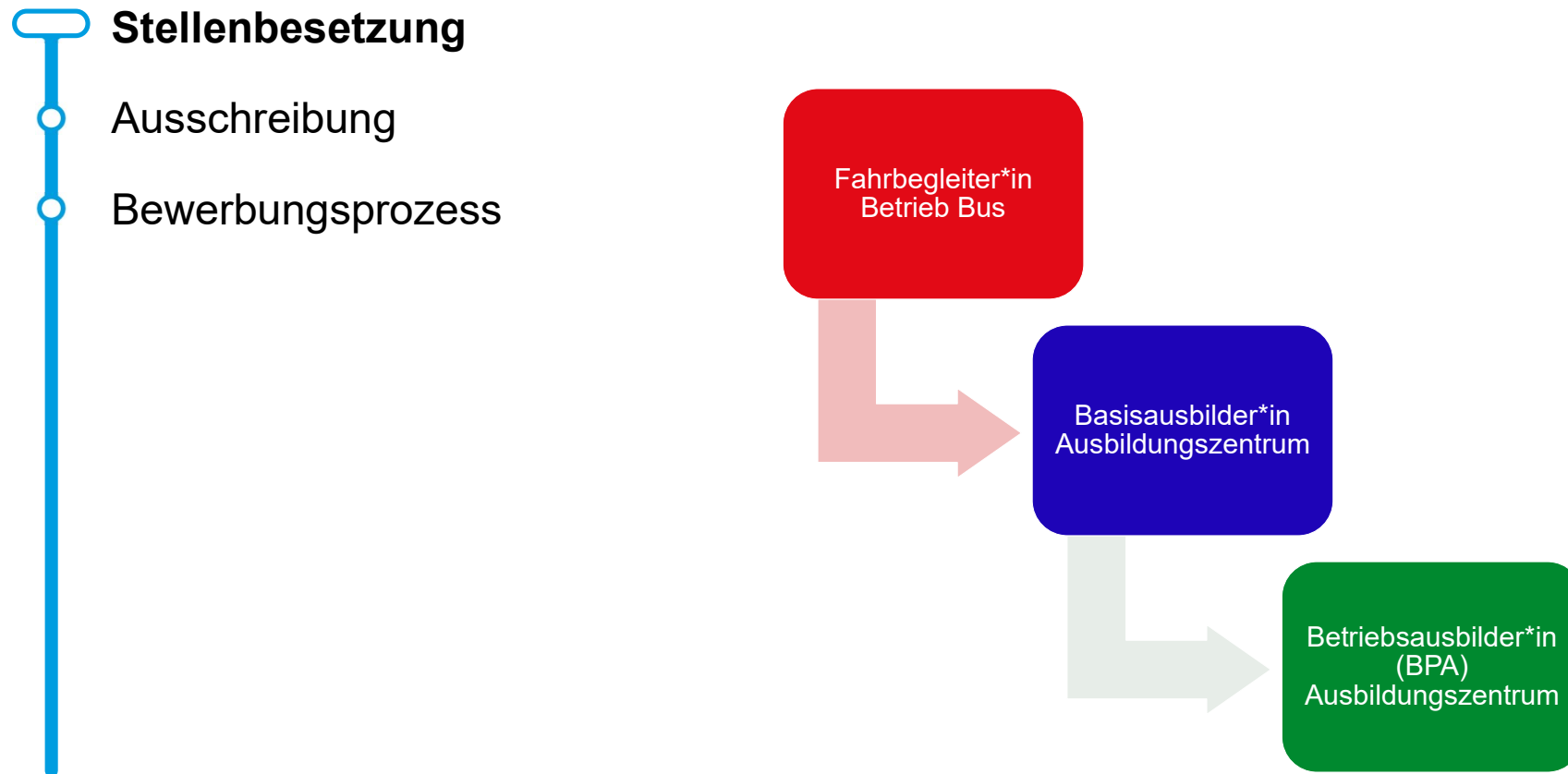
2007 – 2010  
Assistenz-Ausbilder

2011  
Fahrlehrer Kat.B

2014 – heute  
Ausbilder Fahrlehrerberufsschule

2015  
Fahrlehrer Kat.C/D

# Rekrutierung BPA



# Einsatzgebiete



- VBZ - D Ausbildung
- Theorie (CZV)
- Praktischer Unterricht



- Fahrunterricht Trolleybus
- Fachtheorie erteilen
- Theorieprüfung abnehmen

# Einsatzgebiete



Fahrunterricht Kat. D  
- Alle Schulungsphasen



ECO Drive Weiterbildung  
- BPA (FL I)  
- Begleitung als ECO Trainer



# Ausbildung Basisausbilder\*in



Modul 1	VBZ-D	Modul 2	VBZ-D	Trolley	Trolley
8 h	63 h	8 h	45 h	70 h	67 h
Lernpsychologie Kommunikation Gesetzt: SVG VRV SSV	Hospitation Modul 1-3 FBK 1-3 Gelenkbus 1-3	Fehlerkultur Situatives Lernen Methodik / Didaktik Feedback Regeln Selbstreflektion	Coaching	Hospitation	Coaching

# Ausbildung Basisausbilder\*in



# Ausbildung Basisausbilder\*in





# Ausbildung Basisausbilder\*in

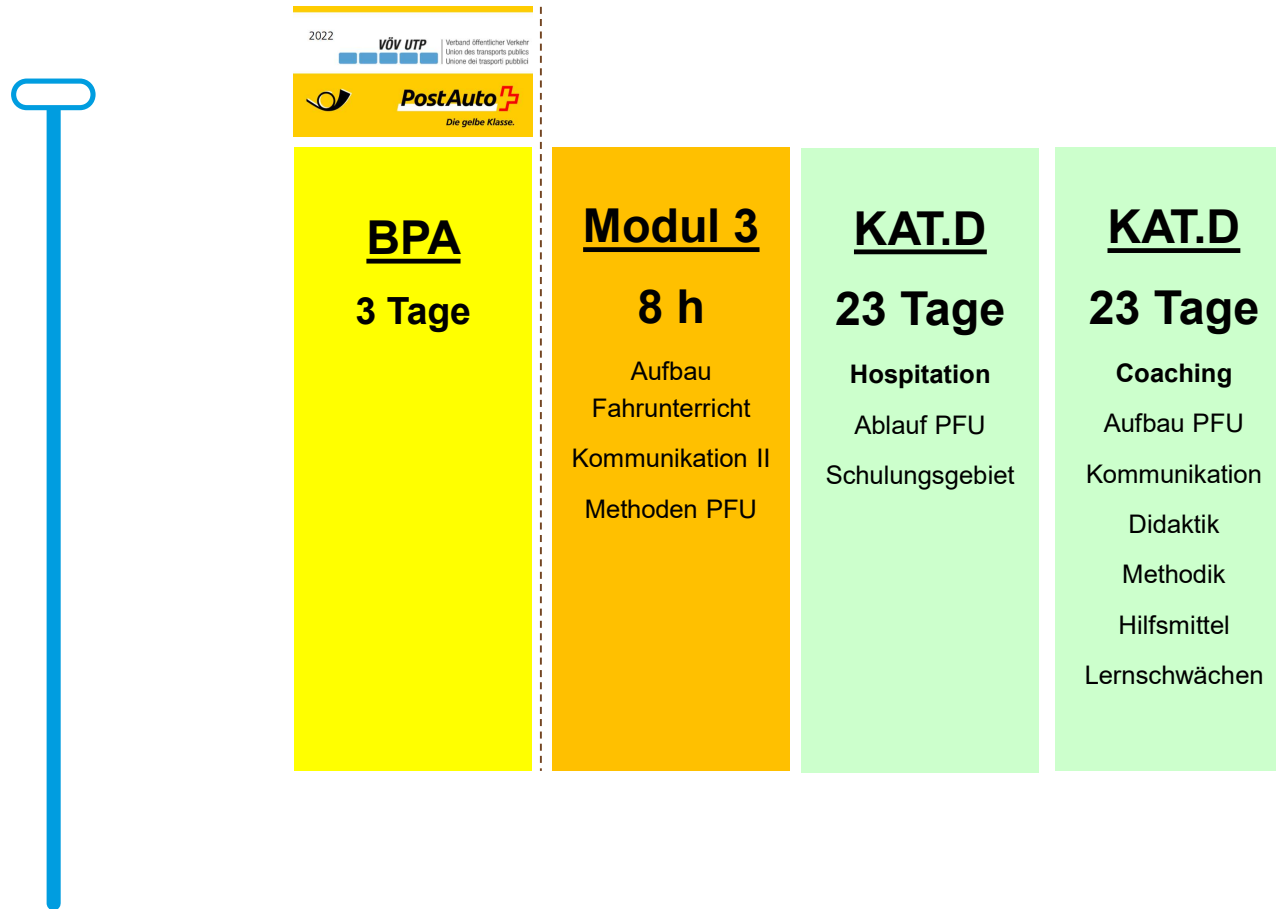


# Ausbildung Basisausbilder\*in

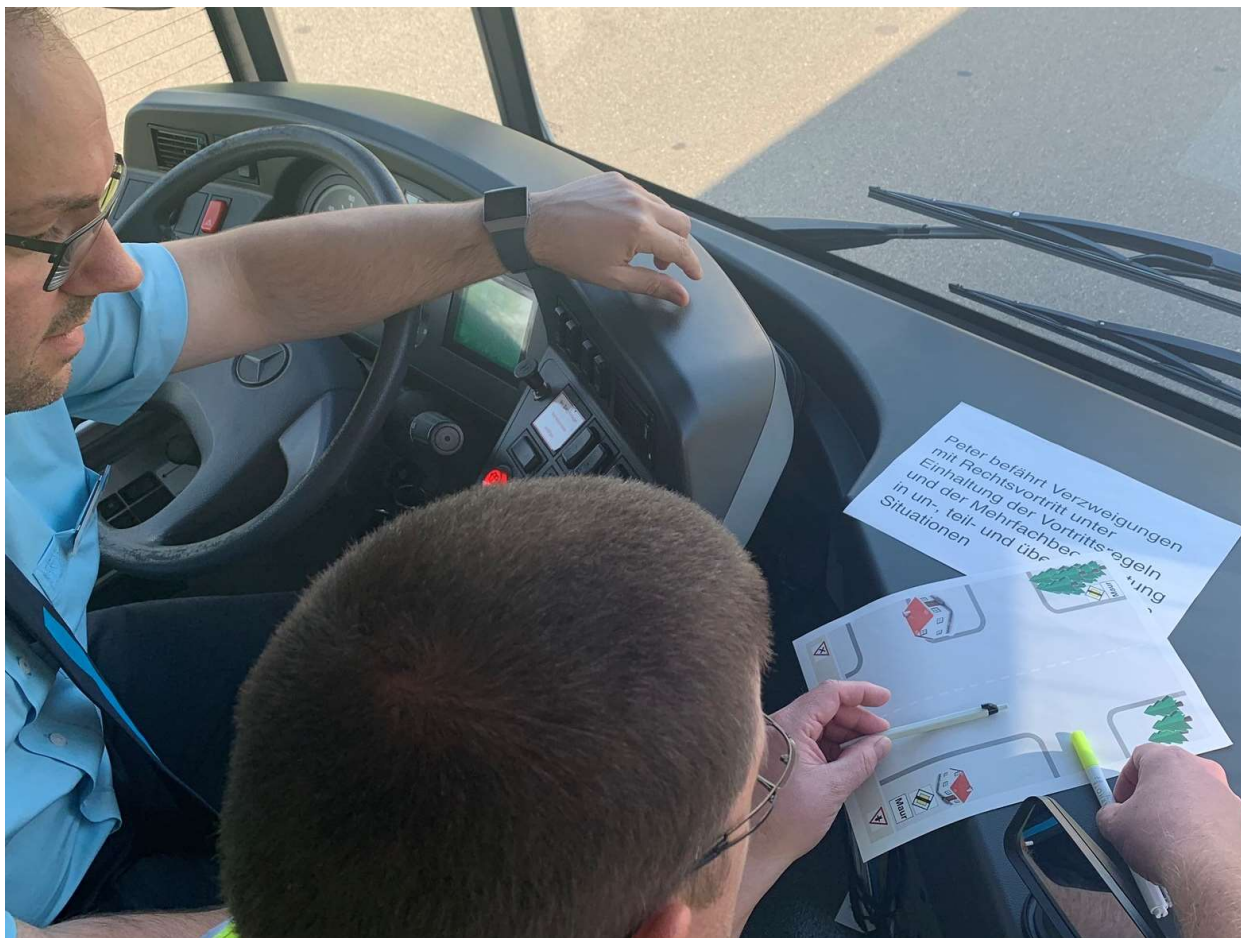




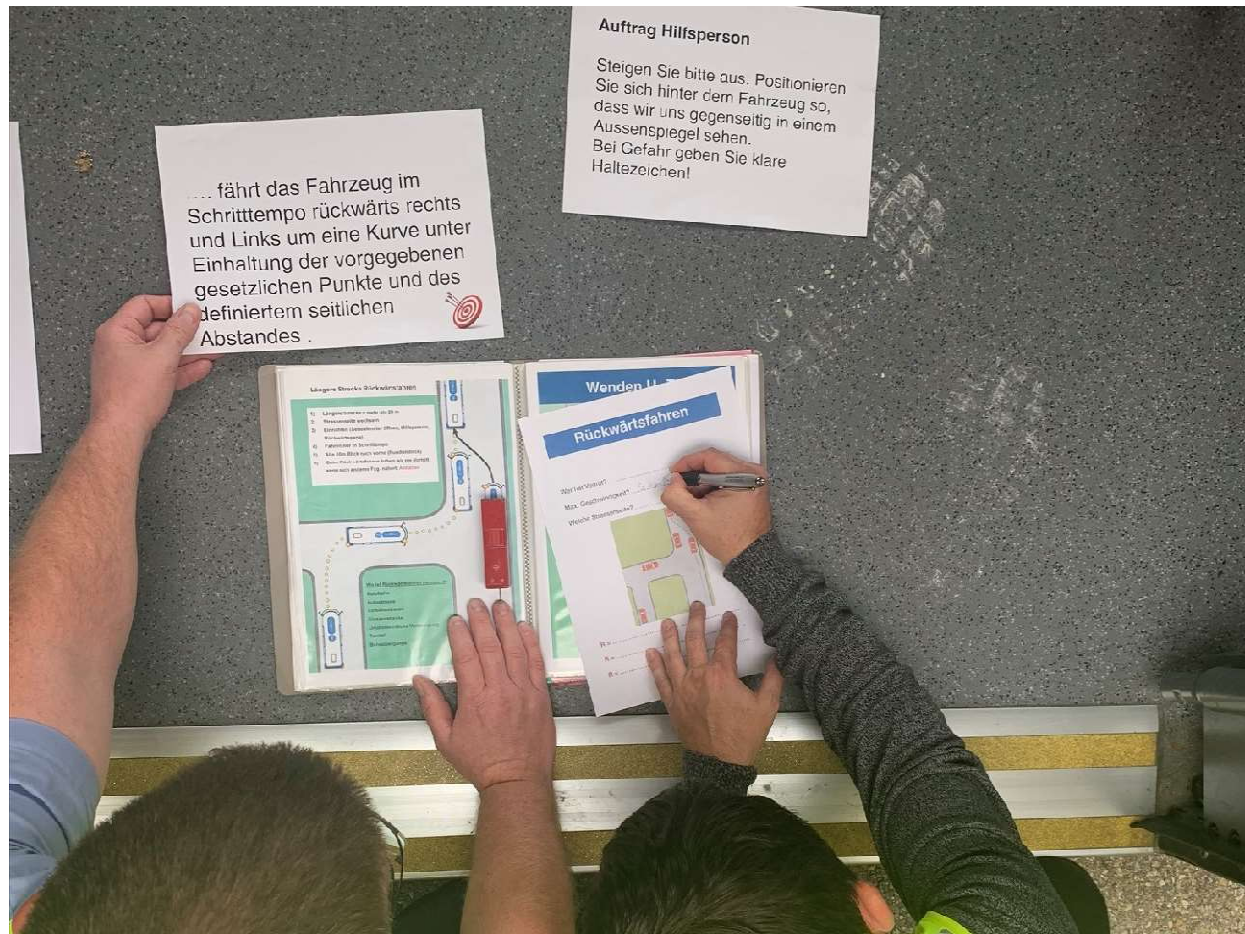
# Ausbildung Betriebsausbilder\*in BPA



# Ausbildung Betriebsausbilder\*in



# Ausbildung Betriebsausbilder\*in





# Weiterbildung



# Weiterbildung

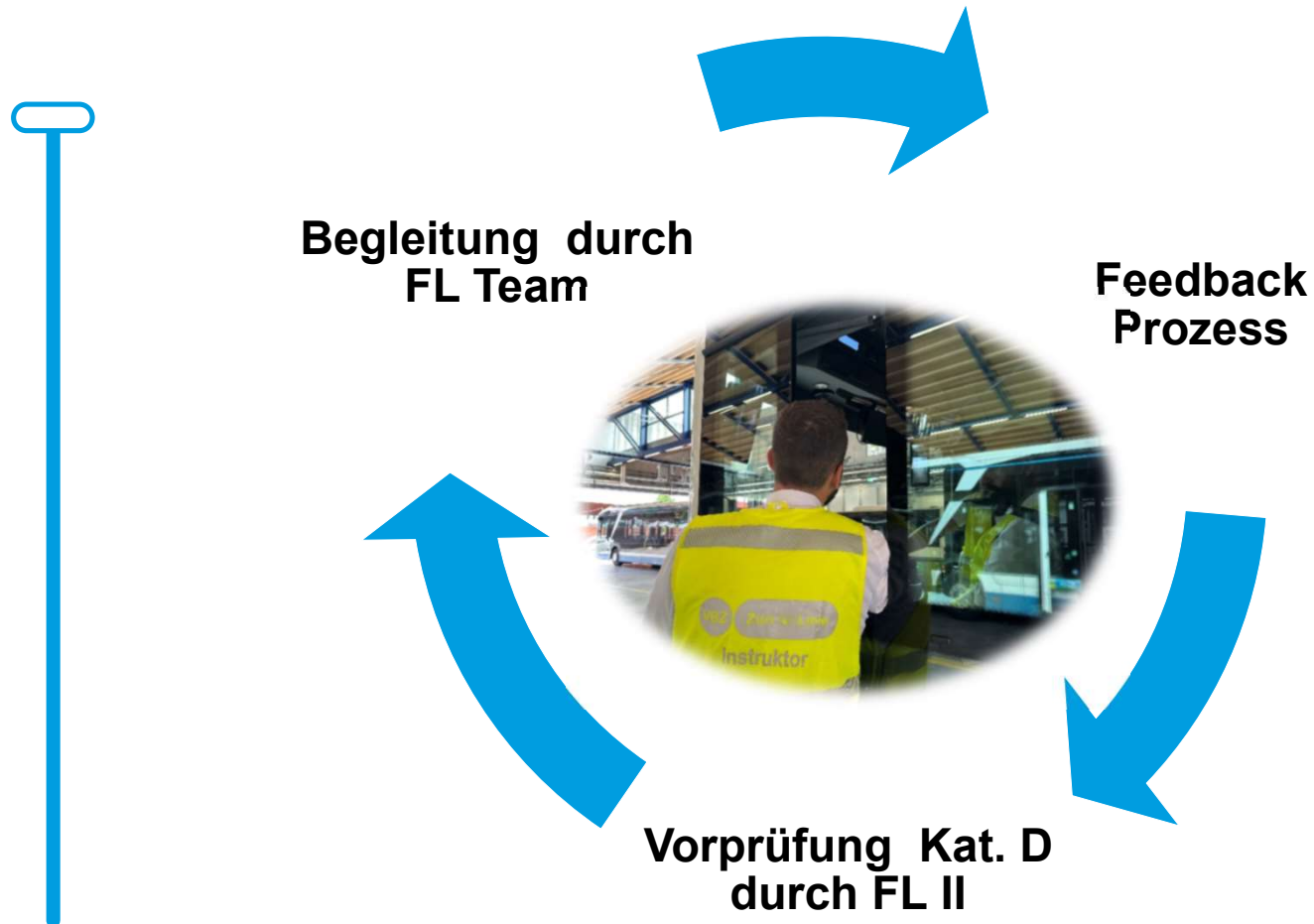




# Weiterbildung



# Qualitätssicherung



# Qualitätssicherung

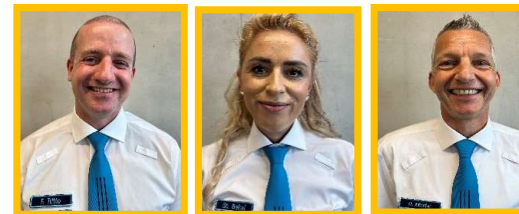
Ausbilder / Fahrlehrer\*in schwere Motorwagen



Betriebsausbilder / BPA



Basisausbilder\*in



# VBZ Ausbildungszentrum

VBZ

Züri  Linie



## BPA = Fahrlehrer\*in der Zukunft?

VBZ

Züri  Linie



Ein Unternehmen  
der Stadt Zürich

# Podiumsdiskussion



# Podiumsdiskussion

**Thomas Murer**, Leiter Ausbildung Bus, VBZ

**Barbara Meyer-Häsler**, Leiterin HR, BERNMOBIL

**Roman Stalder**, Ausbilder, PostAuto AG

**Hannes Ming**, Leiter Fahrschule, VBL

**Walter Ulrich**, Leiter Betrieb, ZVB

**Community Bus VöV**  
[info@voev.ch](mailto:info@voev.ch)

# Ausblick

ERFA-Tagung 2025

**27.08.2025**



**Vielen Dank!**  
**Verre de l'amitié**