

Mitteilung des Senats vom 1. März 2022

Personalnot beim ÖPNV – Wann wird die BSAG wieder ein verlässlicher Partner der Mobilitätswende?

Die Fraktion der CDU hat unter Drucksache 20/646 S eine Kleine Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie hat sich die Anzahl der Beschäftigten (alle Fragen dieser Anfrage zu Beschäftigten und Auszubildenden beziehen sich ausschließlich auf das Fahrpersonal [Bus und Straßenbahn] bei der Bremer Straßenbahn AG [BSAG]) seit 2014 entwickelt (bitte jährlich aufführen)?

Aktiver Fahrdienst	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl der Beschäftigten	968	991	986	981	1 004	1 030	1 038	1 046

2. Wie hat sich die Anzahl der Beschäftigten seit 2014 in Vollzeitäquivalenten entwickelt und bitte zusätzlich angeben, wie sich die Anzahl der Beschäftigten, die a) in Vollzeit und b) in Teilzeit arbeiten, darstellt?

Aktiver Fahrdienst	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vollzeitäquivalente	889	902	886	882	902	912	925	939
Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit	728	721	719	730	762	733	757	796
Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit	240	270	267	251	242	297	281	250

3. Wie lange dauert die Ausbildung als Fachkraft für den Fahrbetrieb in der Regel bei der BSAG?

Die Ausbildung dauert drei Jahre. Eine Verkürzung auf zweieinhalb Jahre ist möglich.

- a) Welche allgemeinen Zugangsqualifikationen werden hierbei gefordert?

Gefordert wird ein Führerschein der Klasse B bei Ausbildungsbeginn.

- b) Wie ist die Ausbildung strukturiert, und mit welchen Berufsschulen existiert eine wie geartete Zusammenarbeit?

Die Ausbildung gliedert sich in einen schulischen und in einen betrieblichen Teil. Der schulische Teil erfolgt in Form von Blockunterricht an der Berufsschule für den Großhandel, Außenhandel und Verkehr in Bremen.

Der betriebliche Teil findet an unterschiedlichen Standorten der BSAG statt. Für den Erwerb der Fahrberechtigungen für Bus und Straßenbahn ist die Fahrschule am Standort Kurt-Huber-Straße in Bremen-Vahr zuständig. Hinzu kommen Ausbildungsstationen im Fahrdienst sowie in den verwaltenden Bereichen des Fahrdienstes – beispielsweise Personaldisposition und Dienstplanung. Zur Ausbildung gehören darüber hinaus Stationen in den Werkstätten, in der Betriebsabwicklung und in der Verwaltung – wie zum Beispiel im Beschwerdemanagement.

4. Wie viele Fachkräfte für den Fahrbetrieb wurden seit 2014 jährlich von der BSAG ausgebildet, und wie viele sollen 2022 und 2023 jeweils nach aktueller Planung ausgebildet werden?

Ausbildungsplätze für Fachkräfte im Fahrbetrieb									
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
13	12	11	13	11	9	13	12	12	12

- a) Wie viele Bewerbungen gingen bei der BSAG in den Jahren seit 2014 jeweils auf wie viele zur Verfügung stehende Ausbildungsplätze ein?

Anzahl Bewerbungen						
Ausbildungsberuf	2014 bis 2016	2017 für 2018	2018 für 2019	2019 für 2020	2020 für 2021	2021 für 2022
Fachkräfte im Fahrbetrieb	Keine Daten vorhanden	78 (12 Plätze)	128 (12 Plätze)	144 (12 Plätze)	213 (12 Plätze)	Im Prozess

- b) Wie beurteilt der Senat grundsätzlich die Attraktivität des Berufs „Fachkraft im Fahrbetrieb“, und was gedenkt er gegebenenfalls zu unternehmen, um diese zu steigern?

Die Arbeit als „Fachkraft im Fahrbetrieb“ basiert auf einer anerkannten, dreijährigen Ausbildung. Die Tätigkeit setzt Flexibilität, die Bereitschaft zur Arbeit in Schicht- und Wochenendarbeit, zum Umgang mit Menschen und die Übernahme von Verantwortung für Fahrzeuge und Fahrgäste voraus. Bei der BSAG besteht die Möglichkeit, im Laufe der beruflichen Karriere vom klassischen „Fahrdienst“ in andere Unternehmens- und Tätigkeitsbereiche sowie in Leitungsfunktionen zu wechseln.

Der Senat schätzt die Attraktivität der Arbeit als „Fachkraft im Fahrbetrieb“ mit Blick auf vergleichbare fahrende Tätigkeiten, beispielsweise in der Logistikbranche, grundsätzlich als hoch ein. Diese Einschätzung wird durch die Zahl an Bewerbungen – vergleiche Frage 4a – sowie eine geringe Abwanderung im Fahrdienst der BSAG unterstützt.

- c) Was unternimmt der Senat darüber hinaus, um den Beruf „Fachkräfte für den Fahrbetrieb“ gezielt für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen?

Für Menschen mit Behinderungen gibt es im Berufsleben zahlreiche grundsätzliche und individuelle Förderangebote. Diese sind nicht explizit an den Beruf der „Fachkraft im Fahrdienst“ gekoppelt. Die Entscheidung der Zugänglichkeit zur Tätigkeit liegt nicht beim Senat. Die Voraussetzungen für die Beförderung von Fahrgästen sind in §48 „Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung“ der Verordnung über die Zulassung von Personen zum Straßenverkehr (Fahrerlaubnis-Verordnung) geregelt.

- d) Wie hat sich die Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehindertenausweis seit 2014 entwickelt?

	Anzahl Schwerbehinderte	davon ATZ'ler	davon Auszubildende
2014	114	23	0
2015	107	21	0
2016	96	17	0
2017	103	18	0
2018	106	18	1
2019	104	19	2
2020	104	18	4
2021	112	19	2

- e) Was unternimmt der Senat darüber hinaus, um den Beruf „Fachkräfte für den Fahrbetrieb“ gezielt für Menschen mit Migrationsgeschichte zugänglich zu machen?

Der Senat unterstützt ausdrücklich, dass Menschen mit Migrationshintergrund eine berufliche Perspektive bei der BSAG bekommen, wie es bereits auch schon dort gelebte Praxis ist.

Bei der BSAG arbeiten Menschen aus 34 Nationen (Stand April 2021), viele davon im Fahrdienst. Zu den erforderlichen Voraussetzungen vergleiche auch Antworten 4c und 7a.

5. Wie viele der jährlich ausgebildeten Fachkräfte für den Fahrbetrieb üben ihren Beruf nach Beendigung der Ausbildung im Anschluss auch effektiv bei der BSAG aus (bitte das jeweilige Zahlenverhältnis für die Jahre seit 2014 ausweisen)?

Jahr	Anzahl Auszubildende Fachkräfte im Fahrbetrieb	Übernahmen Fachkräfte im Fahrbetrieb
2014	13	3-jährige Ausbildungsdauer
2015	12	3-jährige Ausbildungsdauer
2016	11	3-jährige Ausbildungsdauer
2017	13	11
2018	11	12
2019	9	11
2020	13	12
2021	12	12
Gesamt:	94	58

Die Ausbildung „Fachkraft im Fahrbetrieb“ dauert drei Jahre. Daher kann erst ab dem Jahr 2017 aufgeführt werden, wie viele Fachkräfte im Fahrbetrieb übernommen werden. In der Regel werden jedes Jahr zwölf Fachkräfte im Fahrbetrieb eingestellt und auch übernommen. Jedoch sind Abweichungen möglich (zum Beispiel durch Ausbildungsabbruch etc.).

6. Wie viele Beschäftigte in der Verwaltung und in den Werkstätten der BSAG besitzen einen Personenbeförderungsschein (bitte die jährliche Veränderung seit 2014 angeben)?

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
269	254	238	234	222	219	214	212

- a) Wie viele Beschäftigte in Werkstätten und in der Verwaltung, die einen Personenbeförderungsschein haben, wurden seit 2014 jährlich im Fahrbetrieb eingesetzt?

Einsätze im Fahrdienst aus Werkstätten und Verwaltung	
Jahr	Anzahl Beschäftigte
2014	190
2015	172
2016	158
2017	152
2018	165
2019	141
2020	136
2021	141

- b) Inwiefern ist ein Auffrischkurs oder ähnliches vor Fahrtantritt für Beschäftigte aus den Werkstätten oder der Verwaltung erforderlich?

Ein expliziter „Auffrischkurs“ ist nicht erforderlich. Alle Inhaber:innen eines Fahrpatents weisen ihre Fähigkeiten zum Führen eines Fahrzeugs durch jährliche Pflichtfahrstunden sowie die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen nach. Wenn die Mitarbeitenden längere Zeit nicht gefahren sind, ist eine Nachschulung erforderlich. Der Umfang der Nachschulung hängt davon ab, wie lange der letzte Einsatz im Fahrdienst zurückliegt. Bestenfalls ist lediglich die Einweisung durch einen Streckenfahrlehrer:in erforderlich, falls nur die Erfahrung für die zu befahrenden Linie fehlt.

- c) Inwiefern bietet die BSAG allen Beschäftigten der Werkstätten und der Verwaltung an, einen Personenbeförderungsschein zu erwerben?

Grundsätzlich steht es jedem Mitarbeitenden der BSAG offen, sich für den Erwerb eines Fahrpatents zu bewerben. Voraussetzungen dafür sind neben den rechtlichen und individuellen Rahmenbedingungen (so müssen zum Beispiel die gesundheitlichen Voraussetzungen erfüllt sein) – vergleiche unter anderem Antwort 7a – aber immer auch organisatorische und betriebliche Abläufe. So liegt die Priorität der Ausbildung von Fahrenden selbstverständlich zunächst bei Mitarbeitenden, die dauerhaft im Fahrdienst eingesetzt werden. Dabei ist zu bedenken, dass der Einsatz von Mitarbeitenden aus Werkstatt/Verwaltung im Fahrdienst zusätzlich zu ihrer vereinbarten Tätigkeit erfolgt.

- d) Inwiefern hat die BSAG seit 2014 Anfragen auf Erwerb eines Personenbeförderungsscheins von Beschäftigten aus den Werkstätten und Verwaltungen abgelehnt, und warum (bitte jährlich auflisten)?

Hierzu besteht keine schriftliche Dokumentation. Grundsätzlich folgt die Entscheidung immer einer Abwägung entsprechend Antwort 6c.

7. Welche Seiten- beziehungsweise Quereinstiegsmaßnahmen existieren bei der BSAG für den Beruf „Fachkraft im Fahrbetrieb“?

Es existieren keine Seiten- beziehungsweise Quereinstiegsmaßnahmen bei der BSAG für die duale Berufsausbildung zur „Fachkraft im Fahrbetrieb“.

Es existiert jedoch eine Quereinstiegsmaßnahme zur/zum „Kraftomnibusfahrer:in IHK“.

- a) Welche etwaigen Qualifikationen müssen Bewerberinnen und Bewerber im Vorwege erworben haben, um an derartigen Maßnahmen teilzunehmen?

Voraussetzungen für die Quereinstiegsmaßnahme zur/zum „Kraftomnibusfahrer:in IHK“:

- Mindestens 21 Jahre alt

- Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses
- Besitz eines gültigen Führerscheins der Klasse B, die Probezeit sollte beendet sein
- Mindestens Hauptschulabschluss oder vergleichbarer anerkannter Abschluss zum Beispiel ausländischer Schulabschluss
- Idealerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung oder vergleichbare Erfahrungen
- Kommunikationsfähigkeit und gute Deutschkenntnisse (mindestens B2 Level oder vergleichbar)
- Körperliche und psychische Belastbarkeit (gesundheitliche Eignung)
- Bereitschaft zur Tätigkeit im Schichtdienst
- Zuverlässigkeit und Flexibilität
- Kundenorientiertes Verhalten

- b) Wie viele Personen konnten dem Beruf „Fachkraft im Fahrbetrieb“ bei der BSAG seit 2014 über derartige Maßnahmen zugeführt werden?

Seit 2014 haben 229 Personen an der Maßnahme „Kraftomnibusfahrer:in IHK“ teilgenommen. Davon wurden 83 Prozent in ein Beschäftigungsverhältnis bei der BSAG übernommen.

- c) Inwiefern plant der Senat derartige Anstrengungen gegebenenfalls noch zu verstärken?

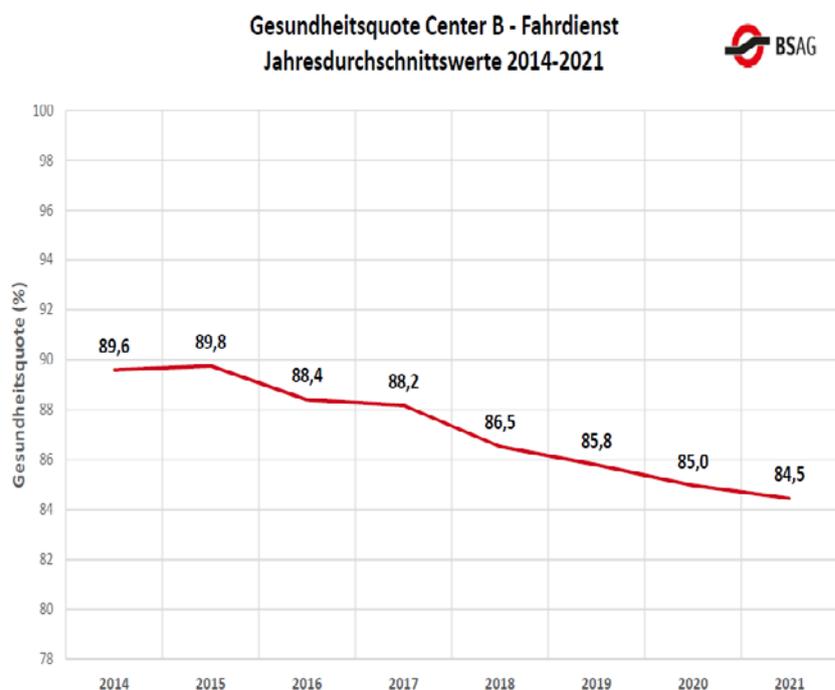
Die Quereinsteigsmaßnahme zur/zum „Kraftomnibusfahrer:in IHK“ wird gemäß § 81 SGB III (Sozialgesetzbuch) gefördert. Die Zahl der Plätze pro Kurs ist auf zwölf Teilnehmende begrenzt. Pro Jahr finden zwei bis drei Kurse statt. Der Senat hat hierauf keinen Einfluss.

8. Wie hoch ist die durchschnittlich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten im Gegensatz zur tatsächlich geleisteten (bitte die Entwicklung seit 2014 darstellen)?

Die vertragliche jährliche Arbeitszeit bei Vollzeitpersonalen beträgt seit 2014 durchgehend 2008 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten orientiert sich an 38,5 Stunden. Auf die Beschäftigten in Voll- und Teilzeit umgerechnet ergeben sich die Zahlen in Zeile 1. Die Abweichung in Zeile 3 weist die durchschnittlich geleistete Mehrarbeit je Mitarbeitenden in Prozent aus.

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Aktive Fahrdienst	IST	Schätzung						
1	Vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt je Kopf p.a. [in h]	1.845,1	1.827,1	1.804,7	1.805,3	1.804,5	1.778,7	1.788,7	1.802,6
2	Tatsächliche Arbeitszeit Inkl. Überstunden je Kopf p.a. [in h]	1.896	1.879	1.864	1.860	1.852	1.823	1.828	1.840
3	Abweichung gegenüber vertraglicher Arbeitszeit in Prozent	+2,74%	+2,84%	+3,28%	+3,00%	+2,62%	+2,52%	+2,21%	+2,08%

9. Wie hat sich die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage der Beschäftigten nach Kenntnis des Senats seit 2014 entwickelt?



10. Wie bewertet der Senat die coronabedingte zusätzliche vor allem psychische Belastung der Beschäftigten und was unternimmt er, um diese gegebenenfalls zu lindern?

Die Belastung von Beschäftigten in der kritischen Infrastruktur ist durch die Covid-19-Pandemie deutlich gestiegen. Mit der Überprüfung der Umsetzung rechtlicher Vorgaben aus der Bremischen Coronaverordnung sowie aus dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) übernehmen Mitarbeitende der BSAG oftmals berufsfremde Aufgaben. Der Senat weiß um diese zusätzliche Belastung und dankt allen Mitarbeitenden in der kritischen Infrastruktur für deren Einsatz. Zur Verringerung der individuellen Belastung (beispielsweise in der Kontrolle von 3G-Regeln) sowie zur Umsetzung hoheitlicher Aufgaben (wie der Ausstellung von Ordnungswidrigkeitsanzeigen) setzt der Senat daher auf die Zusammenarbeit und Unterstützung durch geschulte Mitarbeitende der Ordnungsbehörden.

11. Wie hoch sind nach Auffassung des Senats der derzeitige sowie der bis zum Jahr 2030 zu erwartende Personalbedarf und die damit einhergehend zu erwartenden Kosten (bitte für die elf Angebotsstufen, die in der Vorlage der städtischen Deputation für Mobilität, Bau und Stadtentwicklung vom 15. Dezember 2021 [VL 20/5280] aufgelistet sind, getrennt aufzuführen)?

Die Planung zu den Angebotsstufen orientiert sich in dieser Phase an grundsätzlichen Überlegungen zur Qualitätsverbesserung des ÖPNV-Angebots in Bremen. Mit Blick auf die zeitnahe und konkrete Umsetzung wurden zum jetzigen Zeitpunkt zunächst Berechnungen für die Stufen 1 und 2 angestellt. Die Stufe 1 hat einen Fahrpersonalmehrbedarf von circa 25 Vollzeitstellen zur Folge (vergleiche VL 20/5280). Für die Stufe 2 wird von einem weiteren Mehrbedarf von circa 135 Vollzeitstellen ausgegangen. Für die Angebotsstufen 3 bis 11 bestehen noch keine genauen Linien- und Fahrplanungen. Von daher können heute keine belastbaren Aussagen zu Personalplanungen getroffen werden.

12. Inwiefern geht der Senat davon aus, dass für die in Frage 11 genannten Ausbaustufen ausreichend Personal akquiriert wird als ausgebildete Fachkräfte und Auszubildende?

Die Angebotsverbesserungen sollen nach und nach bis 2030 umgesetzt werden, deshalb wurde ein Stufenplan erarbeitet. Für die einzelnen Stufen sind auch Vorlaufzeiten benannt, die mindestens erforderlich sind, um nach förmlicher politischer Entscheidung der Mehrleistung und Bestellung durch den Aufgabenträger eine Inbetriebnahme inklusive Personalakquise und -ausbildung aber auch Fahrzeugbeschaffung und Infrastrukturausbau zu ermöglichen. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes kann bis 2030 nicht genau für die speziell benötigten Berufsgruppen vorausgesagt werden.

- a) Ausgebildete Fachkräfte

Sicherlich besteht bei Schwierigkeiten der Rekrutierung von ausgebildeten Fachkräften am Markt ein Risiko für die zeitgerechte Umsetzung. Aus diesem Grund setzt die BSAG schon länger verstärkt auf die Ausbildung und Qualifizierung von eigenen Mitarbeitenden, beispielsweise im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Projekten.

- b) Auszubildende

Die Zahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz im Fahrbetrieb übersteigt stetig die Zahl der offenen Ausbildungsplätze. Zuletzt kamen 213 Bewerbungen auf zwölf Plätze (vergleiche Frage 4b). Der Senat geht daher hier nicht von einem Risiko für die Umsetzung der Ausbaustufen aus.

- c) Welche Möglichkeiten sieht der Senat zudem, um das Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnis bei der BSAG attraktiver zu gestalten?

Die Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse bei der BSAG werden grundsätzlich von der BSAG und nicht vom Senat gestaltet.

Als Teil der kritischen Infrastruktur und Unternehmen mit hoher Sichtbarkeit und Relevanz in der urbanen Stadtgesellschaft bietet die BSAG aus Sicht des Senats bereits heute attraktive Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse. Für die Attraktivität spielt die beschriebene Bedeutung der Aufgabe ebenso eine Rolle wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Angebote des mobilen Arbeitens und der Gesundheitsvorsorge sowie flexible Arbeitszeitmodelle, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, tarifvertraglich garantierte Arbeitsbedingungen und eine marktübliche Bezahlung.

13. Welche Anstrengungen in Bezug auf die Einstellung zusätzlicher Beschäftigter wurden seit 2020 unternommen, um Fahrausfälle durch coronabedingte Abwesenheiten von Beschäftigten aufgrund von Krankheitsausfällen oder Quarantäneanordnungen zu kompensieren?

Vorab zur Einordnung: Sowohl im Jahr 2020 wie auch im Jahr 2021 kam es jeweils nur wenige Wochen zu Fahrausfällen durch „coronabedingte Abwesenheiten“. Zudem muss hierbei zwischen bestätigten Covid-19-Erkrankungen, Verdachtsfällen und Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz der kritischen Infrastruktur unterschieden werden. Zur Frage: Grundsätzlich setzt die Bremer Straßenbahn AG bei der Einstellung neuer Mitarbeitender auf Langfristigkeit. Eine kurzfristige Aufstockung – beispielsweise durch Zeitarbeitsverträge und Leiharbeit – ist nicht vorgesehen und angesichts des Ausbildungsaufwands auch nicht wirtschaftlich zu rechtfertigen. Um mit Blick auf den Klimawandel und die notwendige Mobilitätswende die gestiegenen Anforderungen an einen modernen ÖPNV in Bremen zu erfüllen hat die BSAG bereits in den vergangenen Jahren die Zahl ihrer Mitarbeitenden im Fahrdienst gesteigert – vergleiche Fragen 1 und 2.

14. Wie haben sich die personellen Reserven seit 2014 jährlich entwickelt? Sollten die personellen Reserven ab Mitte 2020 nicht angestiegen sein: Aus welchen Gründen wurde darauf verzichtet, die Personalreserve den prognostizierten Infektionswellen entsprechend anzupassen?

Wie der Antwort zu Frage 2 zu entnehmen ist, hat die Bremer Straßenbahn AG seit dem Jahr 2014 nicht nur Fahrpersonal aufgestockt (von 889 auf 939 Vollzeitäquivalente), sondern dabei auch den prozentualen Anteil von Beschäftigten in Teilzeit gegenüber Beschäftigten in Vollzeit verändert. So waren beispielsweise im Jahr 2019 von 912 Beschäftigten 297 in Teilzeit – das entspricht einem Anteil von fast 33 Prozent. Im Jahr 2021 lag dieser Anteil lediglich bei knapp unter 27 Prozent. Es fahren also nicht nur zahlenmäßig mehr Mitarbeitende, sie arbeiten zudem häufiger in Vollzeit.

Die Bremer Straßenbahn AG verfolgt bei der Entwicklung der personellen Ressourcen grundsätzlich einen langfristigen sowie wirtschaftlich nachhaltigen und tragfähigen Ansatz. Die Bildung von Reserven zur Sicherung des Angebots und Überbrückung von krankheitsbedingten Ausfällen ist selbstverständlich und stets Teil dieser Planung. Dabei orientiert sich die Zahl der benötigten Mitarbeitenden neben dem zu fahrenden Angebot auch an langjährigen Erfahrungen.

Bei der Planung von personellen Ressourcen stellen „prognostizierte Infektionswellen“ aus Sicht des Senats dabei keine ausreichend valide Planungsgrundlage dar. Auch fehlen Erfahrungswerte, wie das beispiellose Infektionsgeschehen derzeit nachdrücklich zeigt.

15. Inwiefern hält der Senat die derzeitigen personellen Reserven für ausreichend, um

- a) den derzeitigen und durch potenzielle weitere Infektionswellen vor allem coronabedingten Arbeitsausfall zu kompensieren?

Die „personellen Reserven“ der BSAG sind zum aktuellen Zeitpunkt nicht ausreichend, um das bestellte Angebot zu bedienen. Aus diesem Grund erfolgt eine Anpassung/Erhöhung des Personalstandes. Nicht auszuschließen ist, abhängig von dem weiteren Verlauf der Pandemie, dass es weiterhin durch die aktuelle und zukünftige Covid-19-Pandemie und die daraus resultierenden Schutzmaßnahmen zu temporären Engpässen kommen kann, die sich auf das Angebot auswirken.

- b) die für die in Frage 11 aufgeführten Ausbaustufen zu kompensieren?

Hierzu vergleiche Antwort 11.

16. Inwiefern beabsichtigt die BSAG Fahrpersonal von derzeit coronabedingt eher weniger stark nachgefragten privaten Reiseunternehmen einzusetzen, um etwaige Engpässe zu überbrücken?

Die BSAG hat zur Verbesserung der coronabedingt angespannten Personalsituation den Einsatz von externem Fahrpersonal geprüft. Dies geschah zuletzt im Rahmen der kurzfristigen Vergabe von Fahrten der Linie 63/63S zwischen Hauptbahnhof und Güterverkehrszentrum an ein privates Reiseunternehmen. Dabei wurde vom angefragten Unternehmen allerdings eine Überlassung von Fahrenden abgelehnt.

Unabhängig von der aktuellen Absage wird der Einsatz von externem Fahrpersonal auf Fahrzeugen und Linien der BSAG seitens des Unternehmens kritisch eingeschätzt. Wie auch eigene Mitarbeitende müssten externe Fahrpersonale zunächst durch die Fahrschule in den Linienbetrieb und in die Besonderheiten der Fahrzeugausstattung, wie beispielsweise den Hublift, eingewiesen werden. Die personellen Ressourcen für diese Einweisungen sind nur begrenzt vorhanden, da die Fahrschule mit der Ausbildung von BSAG-Mitarbeitenden ausgelastet ist.