



DIE
VERKEHRS-
UNTERNEHMEN

MENSCHEN BRAUCHEN MOBILITÄT. MOBILITÄT BRAUCHT MENSCHEN.

EIN BLICK AUF DIE HERAUSFORDERUNGEN (UND CHANCEN)
DER VERKEHRSUNTERNEHMEN

IHRE REFERENTIN



Lisa Gadomski



030 39 993 266



gadomski@vdv.de

- 1988 in Berlin geboren, wohnhaft in Berlin
- ausgebildete Medienkauffrau Digital & Print (ehem. Verlagskauffrau) mit einem abgeschlossenen Studium in Wirtschaftskommunikation
- seit 2019 für den VDV tätig
- zuständig für die Entwicklung und den Ausbau der VDV-Arbeitgeberinitiative
- seit 08/2023 zusätzlich im VDV-Fachbereich Arbeit & Bildung, alleinige Leitung seit 10/2024
- Betreuung des VDV-Ausschusses für Personalwesen und des Unterausschusses Personalgewinnung und -bindung



AGENDA

01 / Fachkräftesituation in Deutschland

02 / Personalsituation der Branche

03 / Maßnahmen der Branche

04 / Die VDV-Arbeitgeberinitiative

05 / Gemeinsamer Ausblick



DIE
VERKEHRS-
UNTERNEHMEN

01

FACHKRÄFTESITUATION IN DEUTSCHLAND

*„DAS THEMA FACHKRÄFTESICHERUNG WIRD ZUR SCHICKSALSFRAGE
FÜR DEN STANDORT DEUTSCHLAND“*

- HUBERTUS HEIL, BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2018)

ZWEI ZENTRALE URSACHEN FÜR DEN FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND

„Fachkräfteparadox“

- **Strukturwandel** von der traditionellen zur digitalen Gesellschaft führt zur Entstehung eines Ungleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt
- **Auf der einen Seite:** händeringende Suche von gutqualifizierten Fachkräften in vielen Bereichen – sowohl für den IT-Sektor wie für das Handwerk oder für soziale Dienstleistungen
- **Auf der anderen Seite:** Jobabbau durch technischen Fortschritt in anderen Berufen und Regionen → sowohl Industrie durch die fortschreitende Automatisierung wie auch Dienstleistungsbranchen, in denen immer mehr Waren und Services online angeboten werden

Demografischer Wandel

- **Schwund durch Alterung:** Immer mehr Arbeitskräfte verschwinden vom Markt
- **Vollbeschäftigung** annähernd erreicht, was den Pool an verfügbaren Arbeitskräften minimiert
- **Nicht nur ein deutsches Problem:** der internationale Wettbewerb um gut qualifizierten Ersatz nimmt zu

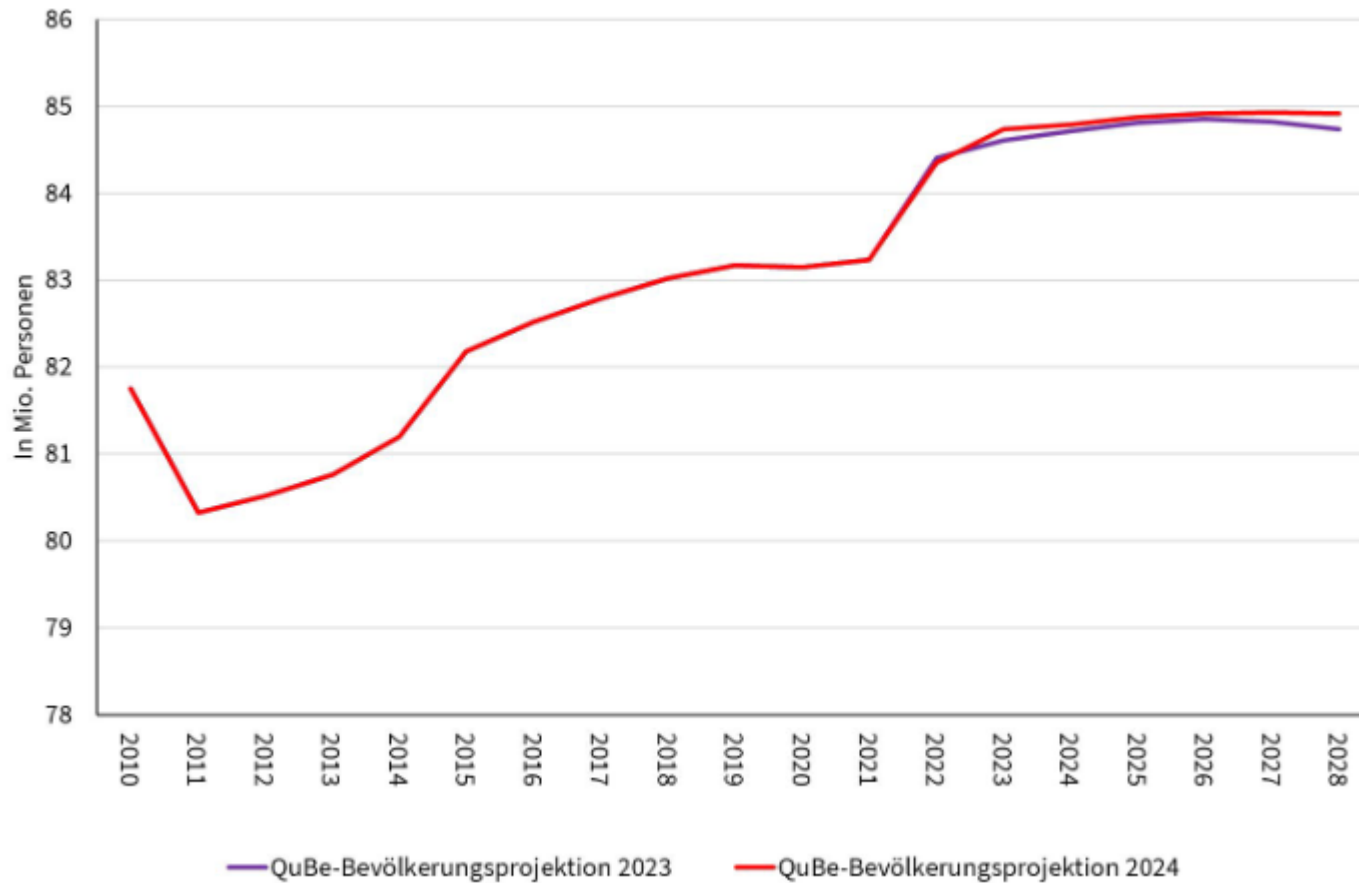


FACHKRÄFTEMONITORING – MITTELFRISTPROGNOSE BIS 2028



- Aufgrund der schwächeren Konjunktur wird die **Erwerbslosenzahl** in 2024 zwar leicht steigen, danach sinkt sie jedoch wieder und wird **bis zum Jahr 2028 auf einem historisch niedrigen Niveau** bleiben.
- Die weiterhin **hohe Auslastung des Arbeitsmarktes** ist eine Folge des anhaltend hohen Arbeitskräftebedarfs, des geänderten Arbeitsverhaltens (Arbeitszeit) und des demografisch bedingten Rückgangs des Arbeitskräfteangebots.
- **Zahl der Erwerbstätigen, die in den Ruhestand gehen**, wird dazu führen, dass auf Fachkräfte- und Expertenniveau das **Neuangebot unter dem Neubedarf** liegen wird.

BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG, 2010–2028, IN MIO. PERSONEN



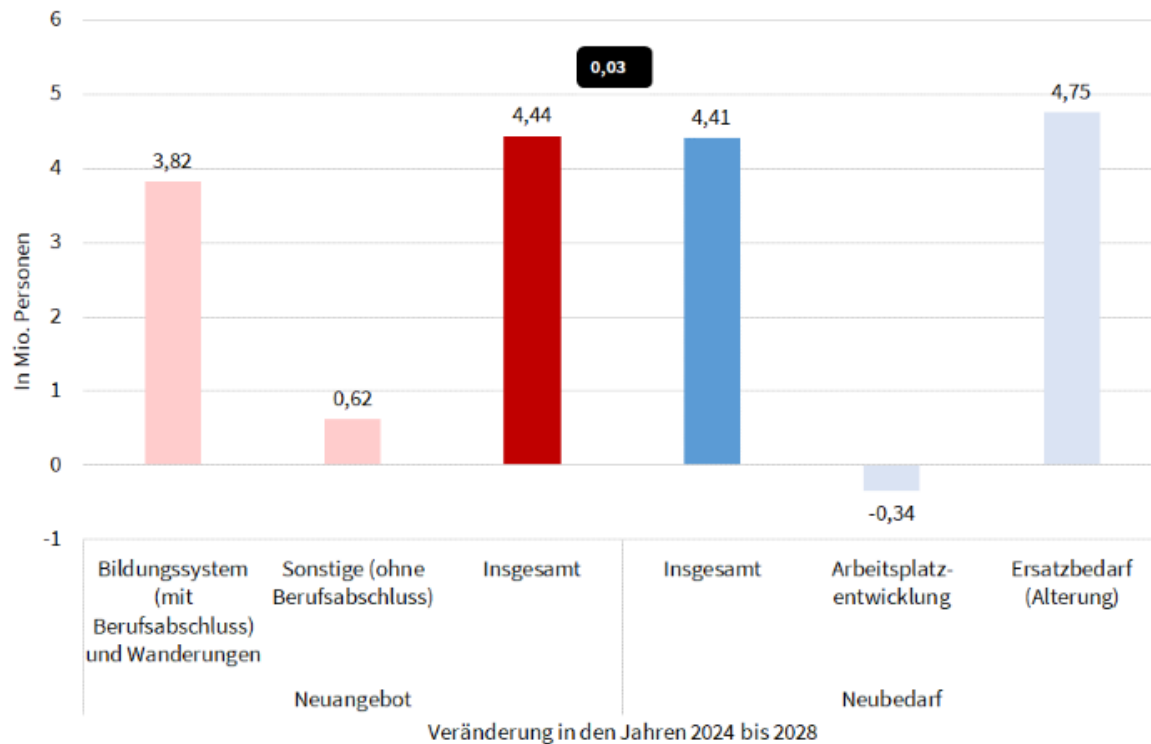
- Anwachsen der Bevölkerung in Deutschland von 84,74 Mio. im Jahr 2023 auf **84,92 Mio. im Jahr 2028**
- Grund für die Abweichung ist das **Wanderungssaldo**. So wurde in der Bevölkerungsprojektion für 2023 ein Wanderungssaldo von 458.000 Personen erwartet. Tatsächlich betrug er jedoch rund 710.000 Personen.

DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG LÄSST DAS ARBEITSKRÄFTEANGEBOT SCHRUMPFEN

| Jahr | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 - unter 75 Jahren) in Mio. Personen | 63,37 | 63,21 | 63,09 | 62,96 | 62,87 | 62,79 |
| Erwerbspersonen in Mio. Personen | 47,12 | 47,36 | 47,10 | 46,94 | 46,79 | 46,65 |
| Erwerbstätige in Mio. Personen (Inländerkonzept) | 45,79 | 45,90 | 45,82 | 45,66 | 45,57 | 45,44 |
| Erwerbstätige in Mio. Personen (Inlandskonzept) | 45,93 | 46,04 | 45,97 | 45,81 | 45,73 | 45,59 |
| Erwerbslose in Mio. Personen | 1,33 | 1,46 | 1,28 | 1,28 | 1,21 | 1,22 |
| Erwerbstätigenquote in Prozent | 72,48 | 72,84 | 72,86 | 72,76 | 72,73 | 72,60 |
| Erwerbslosenquote in Prozent | 2,8 | 3,1 | 2,7 | 2,7 | 2,6 | 2,6 |

ENTWICKLUNG DER ARBEITSMARKTSTRÖME INSGESAMT

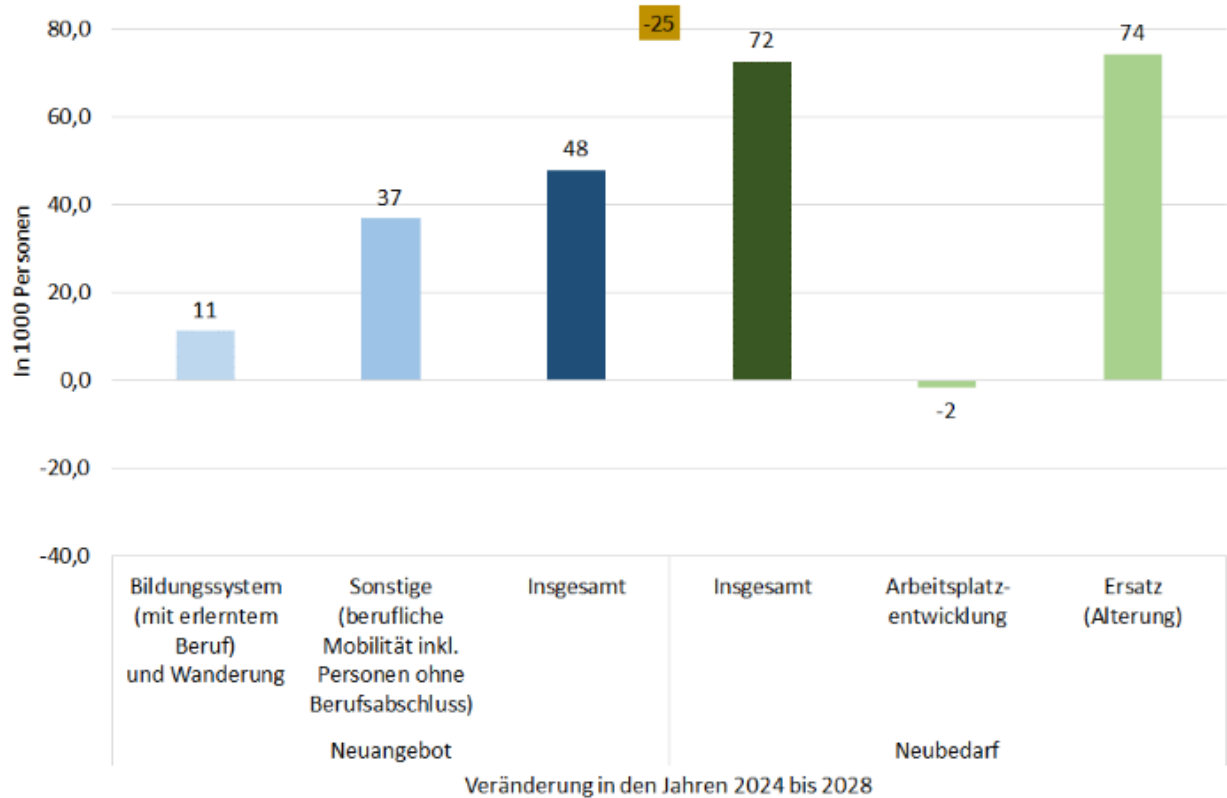
Veränderung von 2024 bis 2028 in Mio. Personen



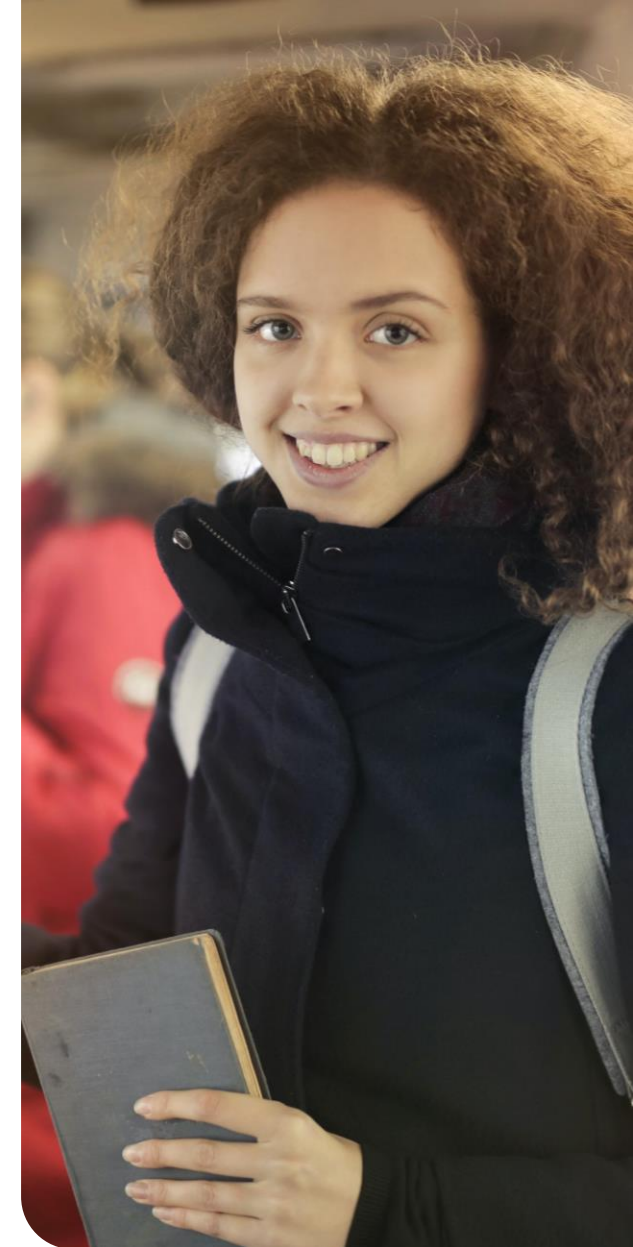
- Der **Neubedarf** für die Jahre 2024 bis 2028 beträgt rund **4,41 Mio. Stellen**.
- Demografisch bedingt hoher **Ersatzbedarf** in vielen Berufsgruppen ist Hauptgrund des wiederum hohen Neubedarfs in den meisten Berufen.
- Ohne das Wegfallen von neu zu besetzenden Arbeitsplätzen aufgrund der schwächeren wirtschaftlichen Entwicklung wären sogar **4,75 Mio. „Bestandsstellen“ wiederzubesetzen**
- **Arbeitsplatzentwicklung** der Jahre 2024 bis 2028 ist mit -340 000 Personen jedoch deutlich negativ.
- **Neuangebot** übersteigt zwar leicht den Neubedarf, jedoch werden nicht alle Personen ihre Arbeitskraft in ihrem erlernten Beruf anbieten.

ENTWICKLUNG DER ARBEITSMARKTSTRÖME IN DER BERUFSGRUPPE „FAHRZEUGFÜHRUNG IM STRAßENVERKEHR“

Veränderung in den Jahren 2024 bis 2028 in Tausend Personen



- „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ ist neu unter die **Fokusberufe** gerückt
- Neubedarf liegt um rund 25.000 über dem Neuangebot
- Ausgebildete Berufskraftfahrer:innen stellen **weniger als ein Viertel** des Neuangebots von rund 48.000 Personen in den kommenden fünf Jahren (11.000 Personen).
- trotz einer leicht negativen Arbeitsplatzentwicklung sind noch rund **72.000 Stellen** in den kommenden fünf Jahren zu besetzen

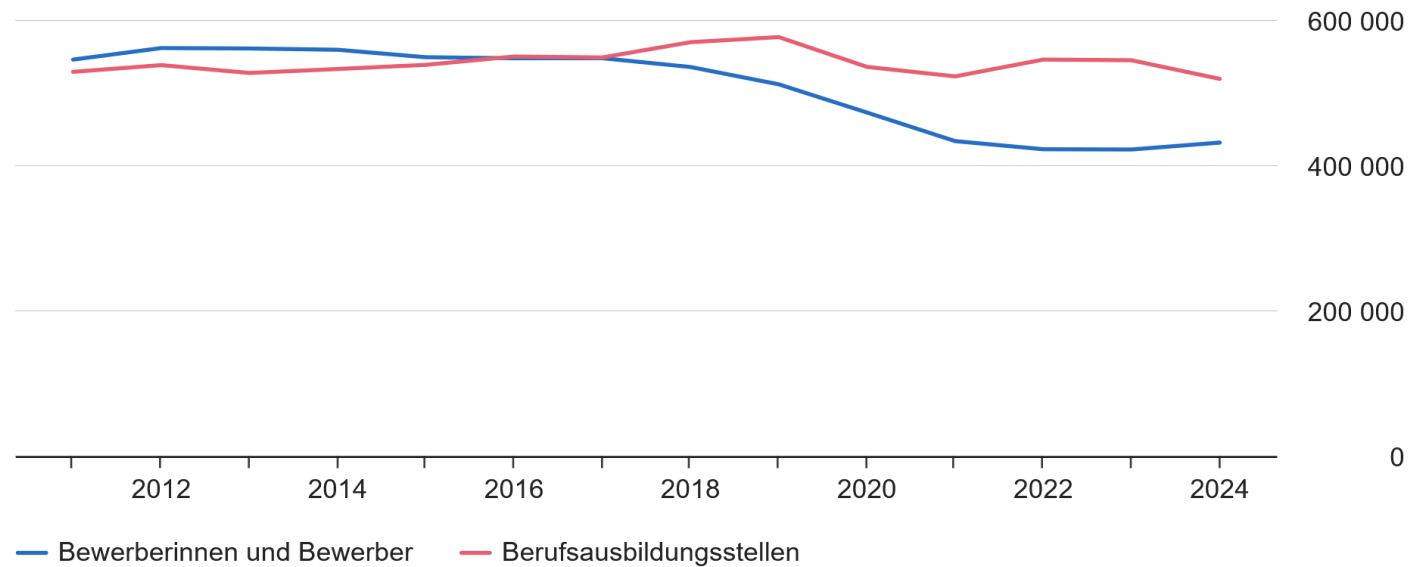


„Fachkräftesicherung ist Wohlstandssicherung.“

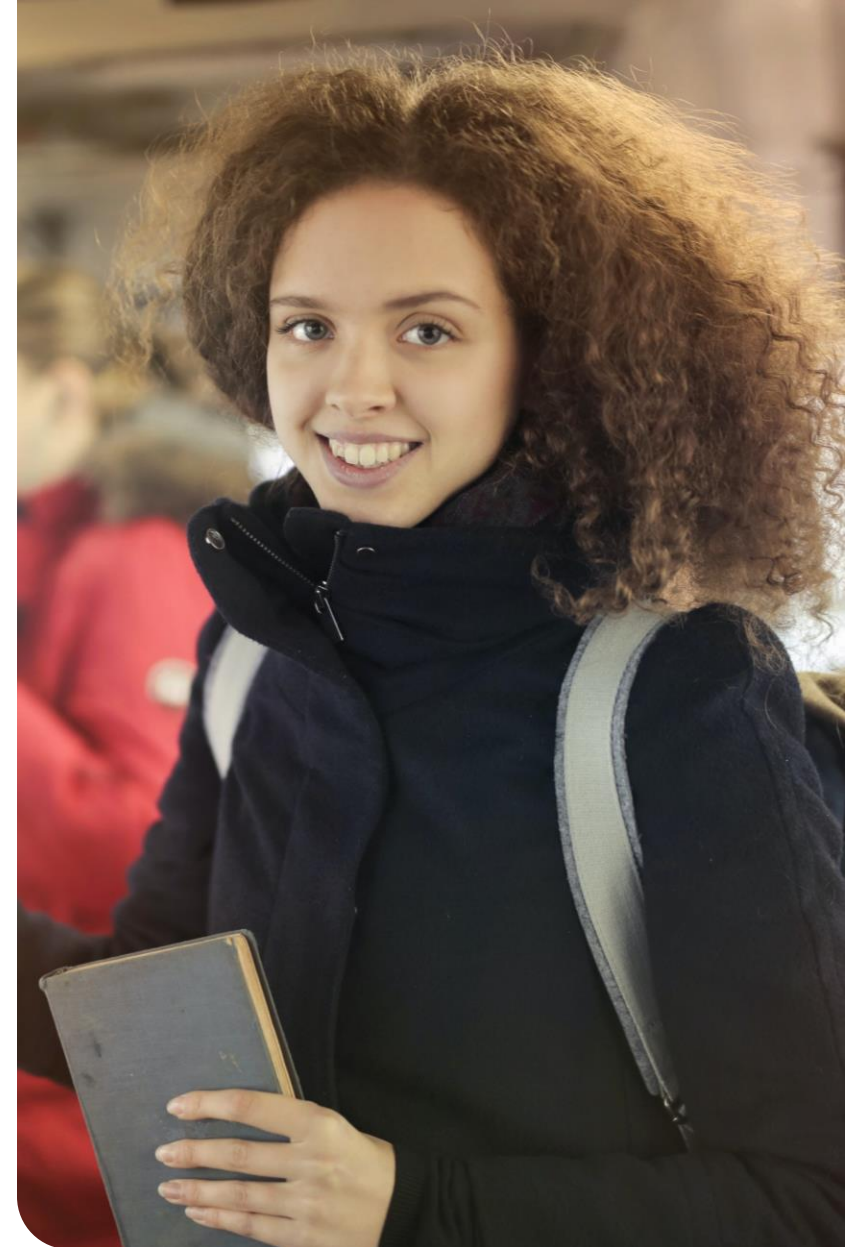
Ohne Erschließung bzw. Ausbau weiterer Potenziale wird uns eine Wohlstandssicherung nicht gelingen.

VIELE AUSBILDUNGSSTELLEN BLIEBEN IN 2024 UNBESETZT

Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt



Stand: September im Berichtsjahr. Quelle: Bundesagentur für Arbeit



GLEICHZEITIG GIBT ES VIELE JUNGE MENSCHEN, DIE OHNE AUSBILDUNGSPLATZ „IN DER LUFT HÄNGEN“.

| Ausgewählte Merkmale | 2023/24 | 2022/23 | 2021/22 |
|--|---------|---------|---------|
| Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen seit Beginn des Berichtsjahres * | 431.552 | 422.059 | 422.400 |
| Versorgte Bewerber | 400.401 | 395.678 | 399.715 |
| Unversorgte Bewerber | 31.151 | 26.381 | 22.685 |
| Gemeldete Berufsausbildungsstellen seit Beginn des Berichtsjahres * | 519.399 | 545.039 | 545.960 |
| Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen | 69.405 | 73.444 | 68.868 |



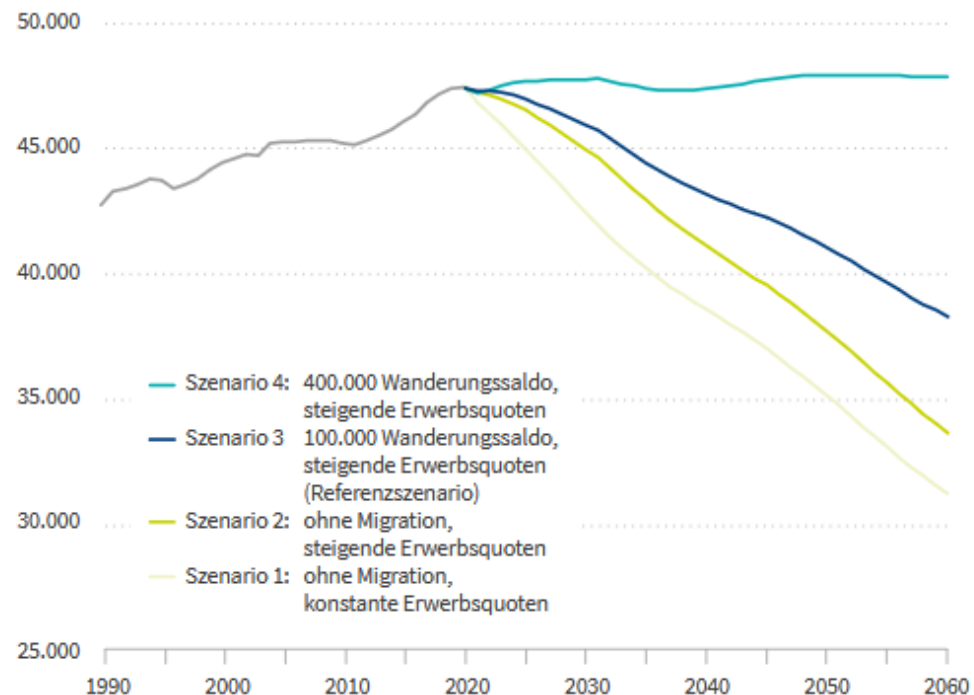
DER ANTEIL VON FRAUEN IM BERUFSLEBEN MUSS WEITER AUSGEBAUT WERDEN.

- **Ziel muss es sein**, das Leistungs- und Qualifikationspotenzial der Frauen noch besser nutzen
- Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen im Zeitraum **von 2010 bis 2022 um 7 Prozent**
- Mit **76,8 Prozent** hat Deutschland insgesamt eine der höchsten Erwerbstätigenquoten von Frauen in Europa.
- Herausforderung: **jede zweite weibliche Beschäftigte arbeitet in Teilzeit**
- **Familienkontext** spielt eine entscheidende Rolle: durchschnittliche Wochenarbeitszeit von erwerbstätigen Müttern zwischen in 2022 bei knapp **28 Stunden**, vielfach auch über die Erziehungszeit hinaus
- geeignete **Rahmenbedingungen**, wie ein ausgebautes Kinderbetreuungsangebot und eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, flexible, familienbewusste Arbeitsbedingungen können helfen

OHNE ZUWANDERUNG KÖNNEN WIR DAS ERWERBSPERSONENPOTENZIAL NICHT STABIL HALTEN.

Szenarien für die Entwicklung des Erwerbbspersonenpotenzials bis 2060

in 1.000 Erwerbbspersonen, Inländerkonzept



Anmerkung: Der angegebene Wanderungssaldo ist die jährliche Differenz aus Zu- und Fortzügen von Personen im Alter von 0 bis 110 Jahren (also nicht nur Arbeitskräfte).

- Aus demografischen Gründen würde das **Erwerbbspersonenpotenzial** in Deutschland von derzeit 47,4 Millionen Personen zwischen 2020 und 2035 voraussichtlich um 7,2 Millionen, **bis 2060** noch einmal **um 8,9 Millionen Arbeitskräfte sinken**.
- Nur bei einer **Nettozuwanderung von 400.000 Personen pro Jahr** bliebe das **Erwerbbspersonenpotenzial bis 2035 konstant**, stiege langfristig bis 2060 sogar auf 47,9 Millionen Erwerbbspersonen.

FACHKRÄFTESTRATEGIE ALS ANTWORT DER BUNDEREGIERUNG

Im Oktober 2022 hat die Bundesregierung ihre neue Strategie zur Fachkräftesicherung vorgestellt. Durch verschiedene Maßnahmen sollen Unternehmen und Betriebe bei Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte unterstützt werden. Dazu wurden die fünf wichtigsten Handlungsfelder bestimmt:

1. Zeitgemäße Ausbildung
2. Gezielte Weiterbildung
3. Arbeitspotenziale und Erwerbsbeteiligung erhöhen
4. Arbeitsqualität und -kultur verbessern
5. Moderne Einwanderungspolitik und nachhaltige Arbeitsmarktintegration





DIE
VERKEHRS-
UNTERNEHMEN

02

PERSONALSITUATION DER BRANCHE

*„WAS WIR AKTUELL IN DER BRANCHE ERLEBEN, IST NUR
DIE SPITZE DES EISBERGS“*

- HARALD KRAUS, ARBEITSDIREKTOR DSW21

EINES IST KLAR:



**MENSCHEN
BRAUCHEN
MOBILITÄT.**

**MOBILITÄT
BRAUCHT
MENSCHEN.**

MÖGEN SIE ZAHLEN?

74.000

Kolleginnen und Kollegen werden bis 2030 altersbedingt die ÖPNV-Branche verlassen.



110.000

zusätzliche Kolleginnen und Kollegen werden benötigt, um die Verkehrswende zu schaffen.



UND WER FÄHRT?





Demografischer Wandel



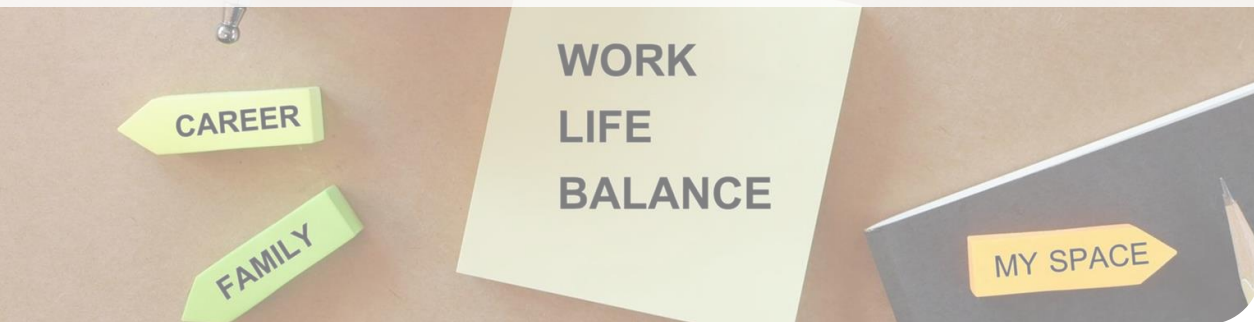
Hohe Krankenstände



„Leerer“ Arbeitsmarkt



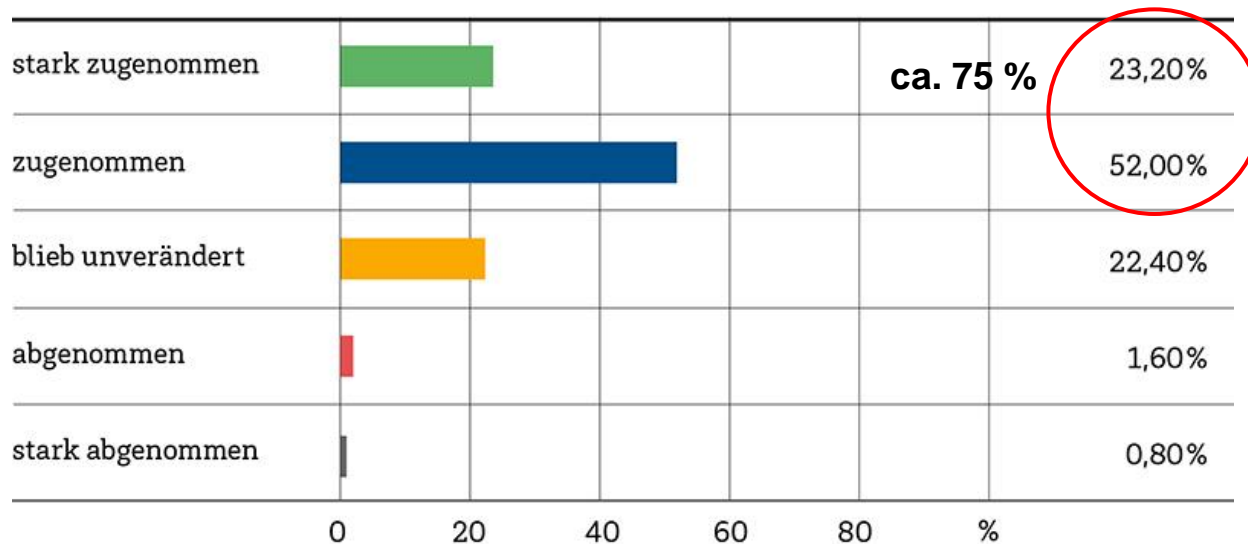
Veränderte Ansprüche und Bedürfnisse



Steigende Fluktuation

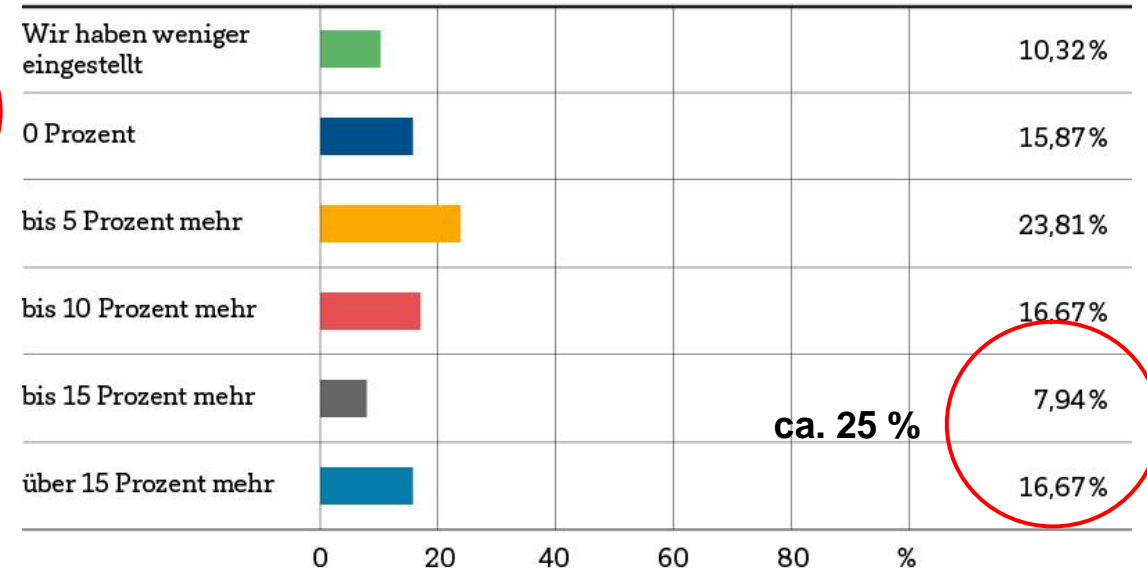
ERNEUT STEIGENDER PERSONALBEDARF UND HÖHERE EINSTELLUNGSQUOTE IN 2023

Hat der Personalbedarf in Ihrem Unternehmen 2023 im Vergleich zu 2022 zugenommen oder abgenommen?



© VDV | Repräsentative Umfrage „Personalbedarf in der Verkehrsbranche“ 2024

Bitte um Schätzung: Wie viel mehr Personal haben Sie 2023 im Vergleich zu 2022 eingestellt?



© VDV | Repräsentative Umfrage „Personalbedarf in der Verkehrsbranche“ 2024

DER HÖCHSTE BEDARF NACH WIE VOR IM FAHRBETRIEB

Einschränkungen im Betrieb aus personellen Gründen **bei 43 Prozent** der Unternehmen in 2023

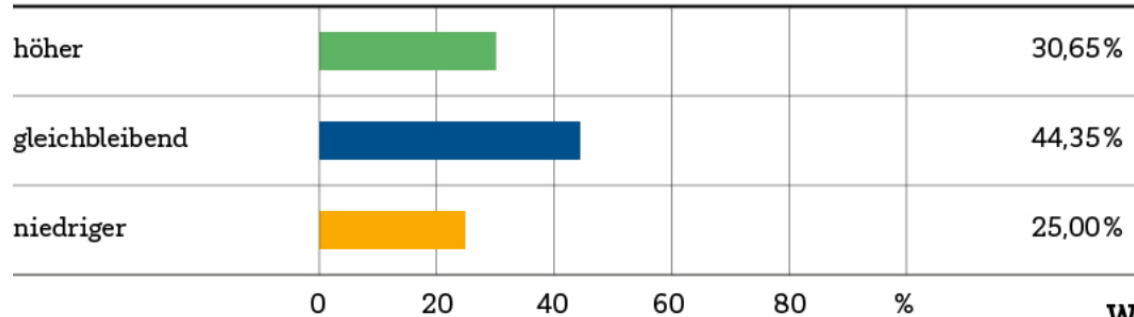
In welchen Bereichen suchen Sie derzeit am dringlichsten Personal?

| | |
|---------|------------------------------------|
| PLATZ 1 | Personal im Fahrdienst |
| PLATZ 2 | gewerblich-technisches Personal |
| PLATZ 3 | Ingenieur*innen |
| PLATZ 4 | IT-Spezialist*innen |
| PLATZ 5 | kaufmännisches Personal |
| PLATZ 6 | Auszubildende und Dual Studierende |

© VDV | Repräsentative Umfrage „Personalbedarf in der Verkehrsbranche“ 2024

HERAUSFORDERUNG: VIELE OFFENE STELLEN, WENIG QUALIFIZIERTE BEWERBER:INNEN

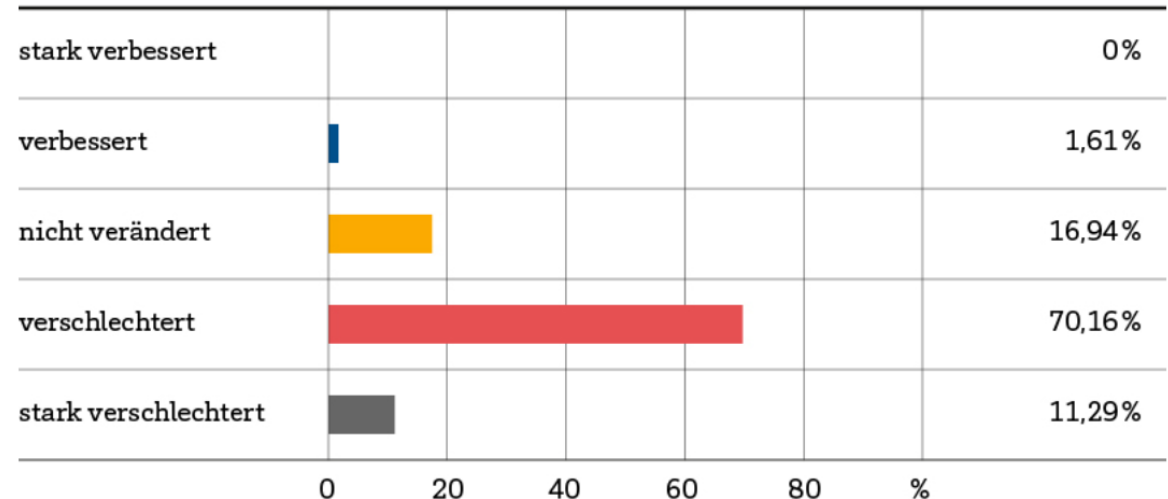
Registrierten Sie 2023 eine eher höhere oder eher geringere Zahl an Bewerbungen?



© VDV | Repräsentative Umfrage „Personalbedarf in der Verkehrsbranche“ 2024

Wie beenden Sie für Ihr Unternehmen folgende Aussage?

„Die Qualität der Qualifikation der Bewerber*innen hat sich in den letzten Jahren ...“

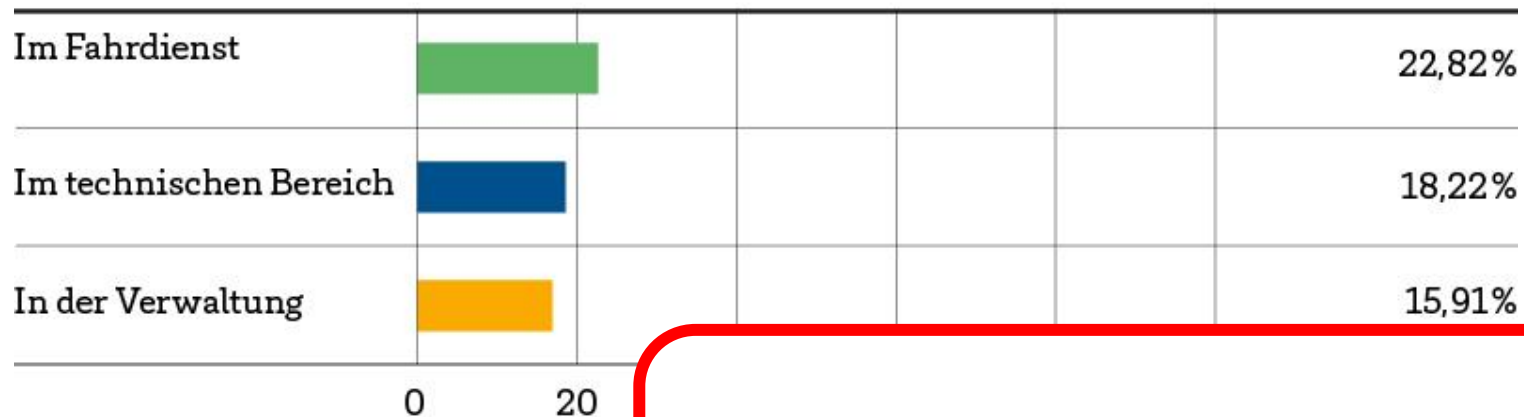


© VDV | Repräsentative Umfrage „Personalbedarf in der Verkehrsbranche“ 2024

DEMOGRAFIE SCHLÄGT BIS 2030 MASSIV ZU

Wir werden vor allem im Fahrdienst viele Kolleg*innen verlieren.

Wie viel Prozent Ihrer Mitarbeitenden werden Sie bis 2030 altersbedingt insgesamt ersetzen müssen?



© VDV | Repräsentative Umfrage „Personalbedarf in der Verkehrsbranche“

... und das sind lediglich Durchschnittswerte. Vor Ort werden vor allem im Fahrbetrieb bis zu 50 % des Personals ersetzt werden müssen.

WER KOMMT, WENN DIE ALTEN GEHEN?





DIE
VERKEHRS-
UNTERNEHMEN

03

MAßNAHMEN DER BRANCHE

„TUE GUTES UND REDE DARÜBER.“

- ALLGEMEINES SPRICHWORT, AUTOR UNBEKANNT

Was sind die größten Vorbehalte potenzieller Bewerber:innen, wenn es um die Arbeitswelt der Verkehrsunternehmen geht?

„Schlechtes Image. Immer zu spät.“

„Anstrengende Fahrgäste.“

„Da verdient man nichts.“

„Nur Bus- und Bahnfahrer.“

Schlechte Arbeitsbedingungen.“

„Altmodisch.“

Vorurteile. Unwissenheit.

„Haben wir schon immer so gemacht“ funktioniert nicht mehr.

08/15
BANK



MULTIPLIKATOREN GEWINNEN UND EINSETZEN

Corporate Influencer



„Peterle Sky“

Instagram: 57.900 Follower

DB Regio Baden-Württemberg

- Berufsbotschafter
- Bahnfakten / Bahnquiz



„Herr Busfahrer“

Instagram: 23.500 Follower

Öffis / Hameln

- Berufsbotschafter
- Fahrgastinformation / Aufklärung



„grussfahrer“

Instagram: 111.000 Follower

Elite / Hamburg

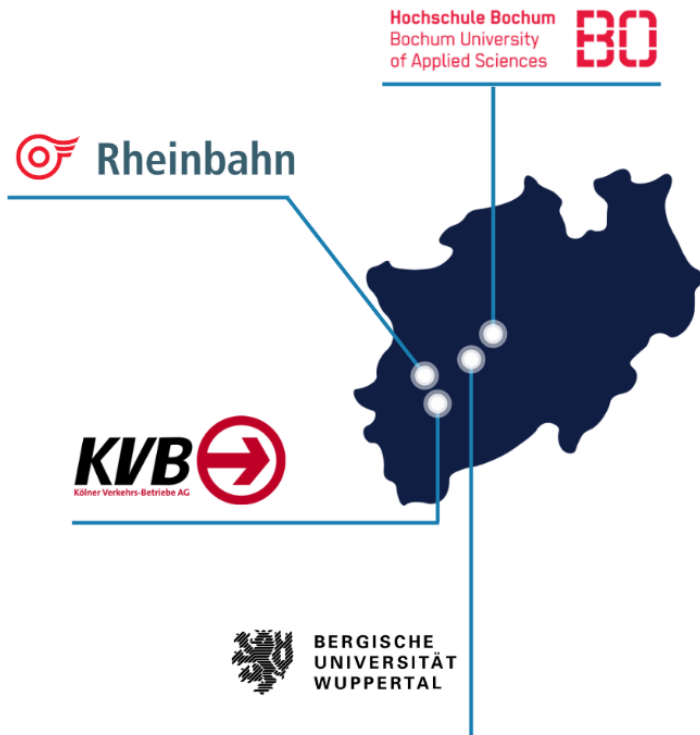
- Berufsalltag
- Ging viral mit eigenem Gruß „4-1-5“

PERSPEKTIVEN SCHAFFEN: NEUE BERUFSBILDER FÜR DIE BRANCHE ÜBER PROJEKT UPTRAIN

Projektziele

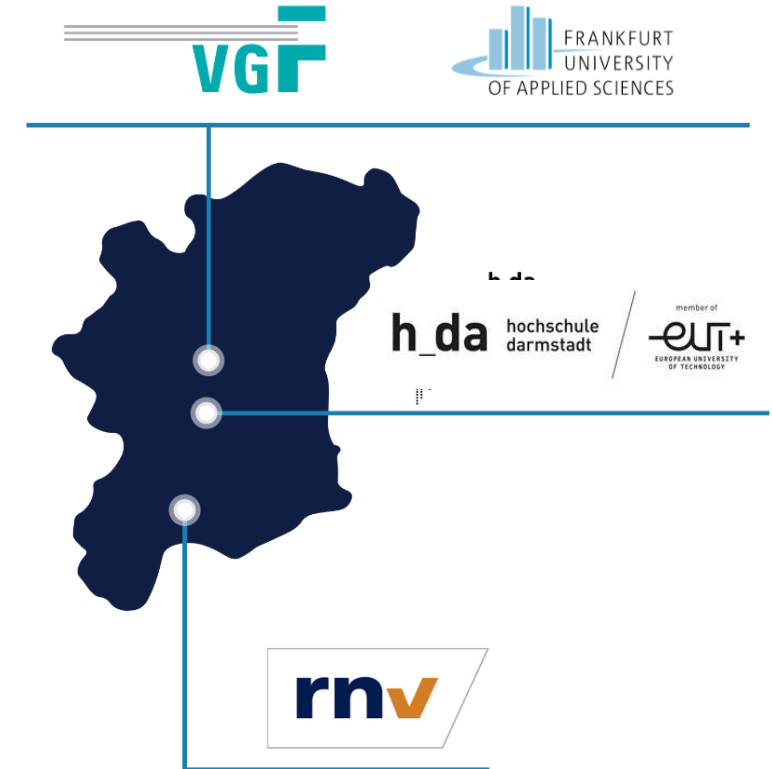


VERBUNDPARTNER DES PROJEKTES



Nordrhein-Westfalen

VDV Akademie



Rhein-Main-Neckar

KOOPERATIONSPARTNER

Hochschulen/Universitäten



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T



HOCHSCHULE
FRESENIUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



TECHNISCHE HOCHSCHULE MITTELHESSEN

Industrieunternehmen



VDV Industrieforum



IVU TRAFFIC
TECHNOLOGIES



init

Verkehrsunternehmen / -verbände



RMV



HEAG
MOBILO



Bewegt alle.



STOAG
Stadtwerke Oberhausen GmbH



RUHR
BAHN



VRR



west
VERKEHR



DSW21



IESWE
VERKEHR



SSB



MAINZER
MOBILITÄT



HLB



BOGESTRA

Weitere Institutionen



VDV Die Verkehrs-
unternehmen



DGB



G



ver.di



EVG



Industrie- und Handelskammer
zu Köln



Bundesinstitut für
Berufsbildung



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Deutscher Industrie- und
Handelskammertag

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



ZWEI NEUE BERUFSBILDER FÜR DIE BRANCHE

Geprüfter Berufsspezialist / Geprüfte Berufsspezialistin für Elektronik Mobilität (IHK)

Master Professional in technologischen Innovationsstrategien Mobilität (IHK)

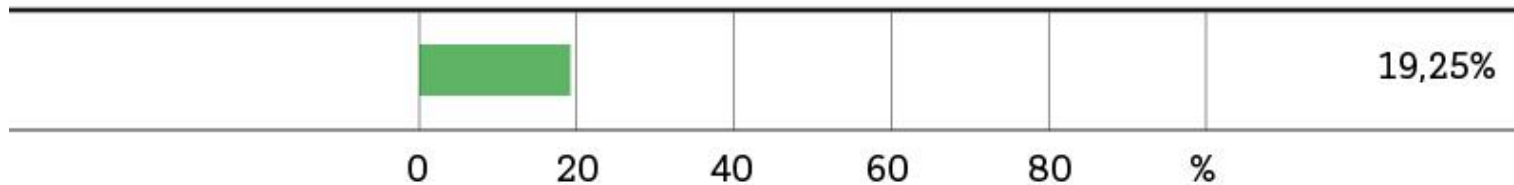
Ab Januar 2025

- Wird die Fortbildung zum Geprüften Berufsspezialist Elektronik Mobilität (IHK) mit dem Schwerpunkt Kraftomnibusse angeboten
- Erstmals als Fortbildung der VDV-Akademie
- Ergebnisse der beiden Projekterprobungen werden umgesetzt
- 6 Wochen plus Prüfungsvorbereitung
- IHK-Prüfung im Sommer 2025



POTENZIAL IN DER ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN DER BELEGSCHAFT

Wie hoch ist der Anteil an Frauen in der Belegschaft Ihres Unternehmens?



© VDV | Repräsentative Umfrage „Personalbedarf in der Verkehrsbranche“ 2024

Was tun die Unternehmen?

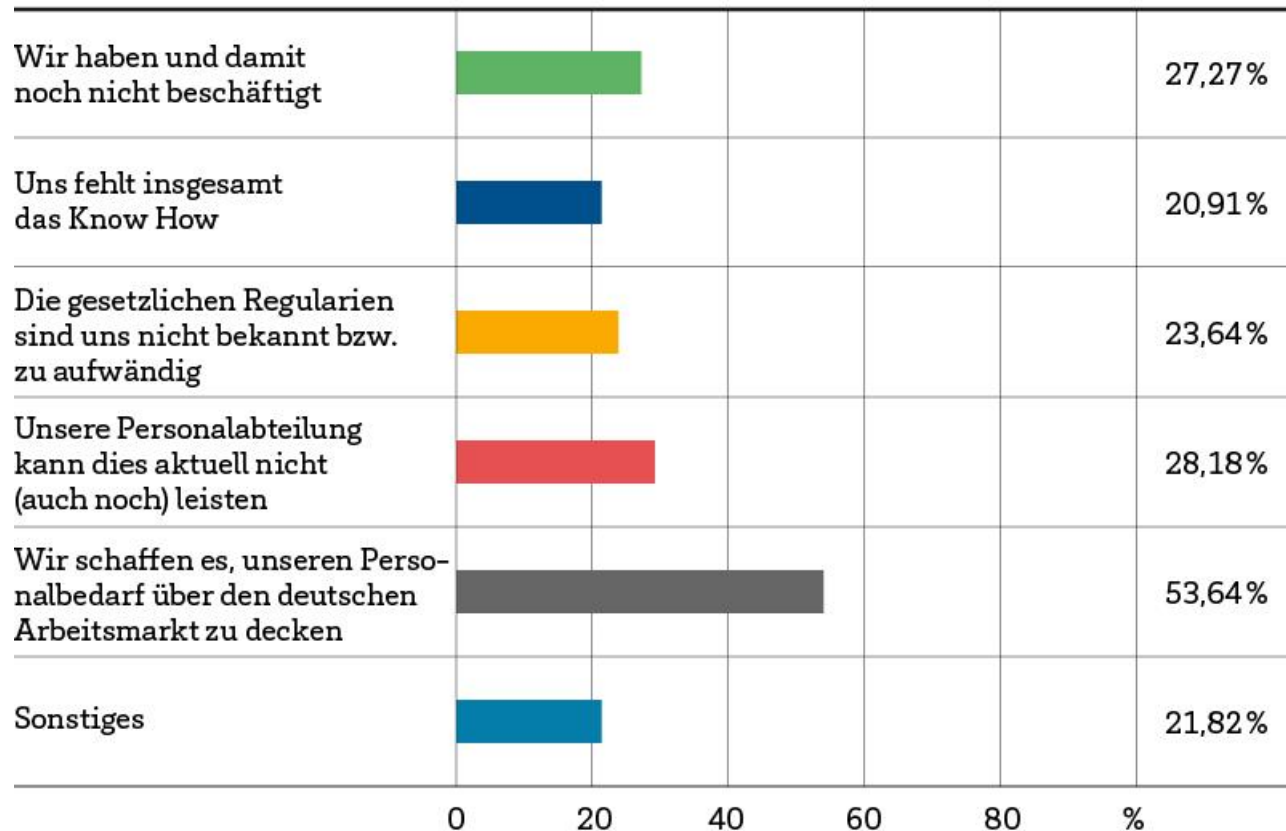
- Organisation von Girls Days mit Fokus auf Betrieb und Werkstatt
- eigene Frauenförderprogramme, sowohl bei Fach- als auch Führungskräften
- Anpassung in der Dienstplangestaltung
- Angebot von Teilzeit-Ausbildung



POTENZIAL IN DER AUSLANDSREKRUTIERUNG

Nur 13 Prozent der Unternehmen rekrutieren bereits aktiv im Ausland.

Mögliche Gründe



SOCIAL-BEE ALS KOOPERATIONSPARTNER

Gemeinsam als Branche ein Zeichen setzen

Unser Ziel:

100 Menschen erfolgreich in die Branche integrieren

Kooperation mit Social-Bee für eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchtgeschichte

Vier Durchläufe, fünf Unternehmen, 25 Talente

Gemeinsam mit Social-Bee schaffen wir Chancen für Menschen und helfen Unternehmen, Flüchtlinge und Migrant*innen einzustellen und somit ihren Personalbedarf

socialbee 



04

DIE VDV-ARBEITGEBERINITIATIVE

*„WIR MÜSSEN DEN TEICH GRÖßER MACHEN, NICHT NUR DIE KÖDER
SCHMACKHAFTER.“*

*- DR. JAN SCHILLING, EHEMALS VDV-GESCHÄFTSFÜHRER ÖPNV UND
MIT-INITIATOR DER INITIATIVE (2019)*

GANZHEITLICHE BETRACHTUNG VON DER PERSONALGEWINNUNG BIS ZUR PERSONALBINDUNG

SEIT

2019



Personalgewinnung & Employer Branding

MITGLIEDER

190



Personalbindung

PARTNER & UNTERSTÜTZER

15



Verbesserung der Gesundheitsquote

DIE SÄULEN DER VDV-ARBEITGEBERINITIATIVE

Wir wollen Brücken bauen und nützliche Instrumente für die Personalgewinnung und -bindung zur Verfügung stellen.

Marktplatz

Serviceportal für
Personaler*innen

Service-Angebote unserer
Kooperationspartner und
Informationen zu
Personalgewinnung, -bindung
und Gesundheitsmanagement

Auslandsrekrutierung-
Hochschulmarketing-
Ausbildungsmarketing-
Mitarbeitendenangebote-
Mediendownloads-
Gesundheitsmanagement

Wissenstransfer

Netzwerkaufbau und
Erfahrungsaustausch

Webinare, Workshops und
Veranstaltungen von und mit
unseren Kooperationspartnern

Individuelle Beratung-
Netzwerkaufbau-Webinare-
Veranstaltungen mit HR Fokus-
News und Trends aus der HR
Welt

Karriereportal

Zentrale
Informationsplattform

Vorstellung der Arbeitswelt
der Verkehrsunternehmen mit
Fokus auf Branche,
Arbeitgeber- und Berufswelt

Branchenstellenmarkt-
Arbeitgeberwelt-Berufswelt-
Online Marketingmaßnahmen

Branchen- kommunikation

Arbeitgebermarke
stärken

Kommunikationsmaßnahmen
mit Fokus auf den
Personalbedarf, die
Berufsbilder und die
Arbeitswelt der Branche

Positionierung der Branche als
attraktiver Arbeitgeber-
Kommunikation zu
Branchenthemen, Initiative und
Projekten

ANGEBOTE FÜR VERKEHRSUNTERNEHMEN WERDEN BEDARFSGERECHT AUSGEBAUT.



NEUE KOOPERATIONEN 2024

Starke Partner mit starken Leistungen für unsere AGI-Mitglieder



Ausbildung.de

Das relevanteste
Ausbildungsportal Deutschlands.
2,4 Mio. Besucher:innen im Monat
1. Platz Sichtbarkeit bei Google



BetterDoc

Unterstützung bei Facharztterminen
und Einholen von Zweitmeinungen
Einsparung an durchschnittlich 5,2
AU-Tage je Nutzer:in



Study Smarter

Lernplattform und App für
Schüler:innen und Studierende
22 Mio. Nutzer:innen weltweit
Mehrere Male als beste Lern-App
ausgezeichnet

DAS BRANCHEN-KARRIEREPORTAL: MODERN, INFORMIEREND UND KOMPAKT

Derzeit knapp
7.200 Stellenangebote

Allein über
209.000 Besuche
in 2024



UMFANGREICHE INFORMATIONEN FÜR BESUCHER:INNEN

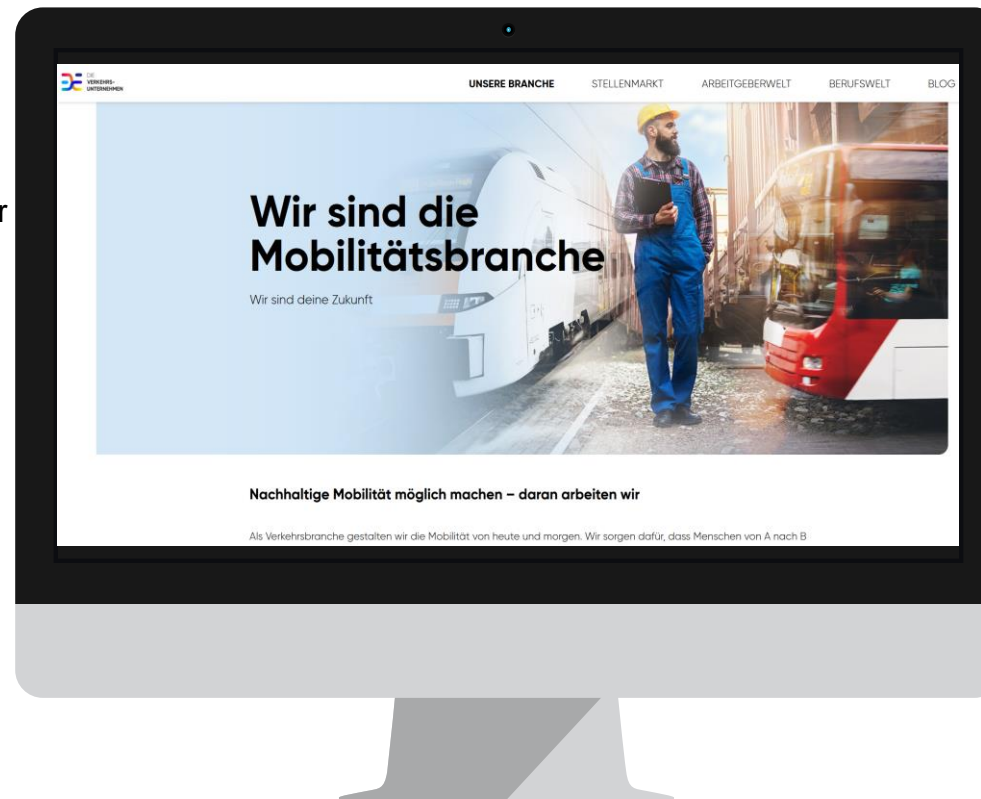
Das Portal fungiert als Schaufenster und Schnittstelle zwischen Besucher:innen und Verkehrsunternehmen

Branchen-Stellenmarkt

- **Herzstück des Karriereportals**
- **kostenfreie Veröffentlichung bzw. automatisierte Befüllung** durch Crawler
- **Filterfunktionen** zur Eingrenzung

Berufswelt

- über **70 Berufsbildern**
- Einstiegsmöglichkeiten über **verschiedene Karrierelevel**
- **Präsenz von Stellenangeboten** in Karrierelevel und Berufsbilder



Arbeitgeberwelt

- **Unternehmensprofile** als „Visitenkarten“ für Vorstellung als spannender Arbeitgeber
- **Gestaltung** des Profils mit Logo, Profiltext, Profilbild, Benefits und Kontaktdaten
- **Suchfunktion** für regionale Eingrenzung

Blog

- „Storytelling“ über **praxisnahe Einblicke**
- **thematische Schwerpunkte:** Arbeitgeber, Mitarbeiter, Einstieg und Karriere, Mobilität der Zukunft

ALLTAGSHELD*INNEN IN SZENE SETZEN

- Unser Ziel: den Beruf „Busfahrer*in“ die Aufmerksamkeit und Wertschätzung schenken, die er verdient
- erstmalige Durchführung des Wettbewerbs mit PRO Bahn, DB Regio Straße und dem bdo
- Über 2.300 Einreichungen von Fahrgästen bundesweit
- Auswahl der Gewinner:innen über eine Jury aus Politik, Gewerkschaften, Initiator:innen



ZUSAMMENARBEIT MIT STARKEN PARTNERN AUS DEM POLITISCHEN RAUM



Bayerisches Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr

Gemeinsame Initiative zur „Nachwuchssicherung im Straßengüter- und Personenverkehr“ mit dem Ziel, das Image der Verkehrsbranche in der Öffentlichkeit positiv zu beeinflussen und das Interesse an Fahrerberufen zu wecken



Ministerium für Verkehr Baden- Württemberg

Fachkräftebündnis für den öffentlichen Verkehr Baden-Württemberg mit dem Ziel, mehr Menschen für den öffentlichen Personenverkehr zu gewinnen und die Arbeitswelt attraktiver zu gestalten



Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektionen

digitaler Workshop zum Thema „Berufswelt der Verkehrsunternehmen“ für Berufsberater*innen aus den Jobcentern (bisher umgesetzt mit Niedersachsen/Bremen, NRW)



DIE
VERKEHRS-
UNTERNEHMEN

05

GEMEINSAMER AUSBLICK



**VIELEN DANK,
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!**

Lisa Gadomski

T 030 39 993 266

M 0151 2112 65 81

gadomski@vdu.de