Vertraulichkeit: Public



FACHKRÄFTEMANGEL UND AUSBILDUNG IM WANDEL

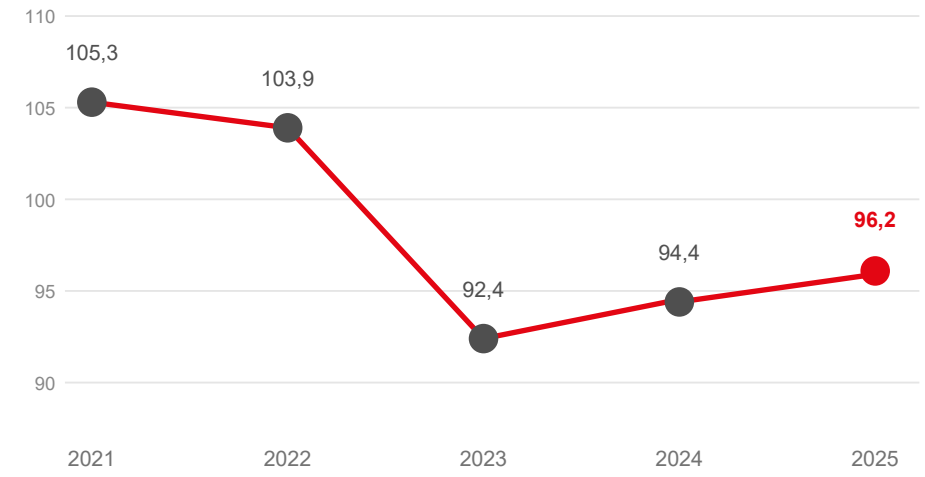
Harald Grissenberger, Logistik Service GmbH

Schienengüterverkehr: hohe Leistung braucht qualifiziertes Personal

Österreich 2025: Erholung bei gleichzeitig hoher Bedeutung für Transit und Verkehrsverlagerung

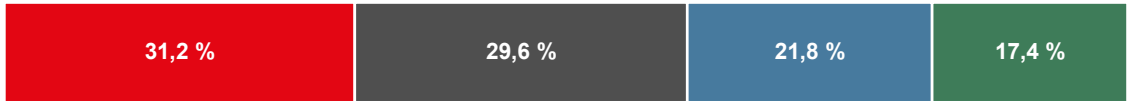
96,2 Mio. t	**21,5 Mrd. tkm**	30,3 %	31,2 %
Transportaufkommen	**Transportleistung**	**Schienenanteil**	**Transitanteil**
+1,8 % ggü. 2024	+2,6 % ggü. 2024	am Inlandgüterverkehr 2024	an der Tonnage 2025

Transportaufkommen 2021–2025



Mio. Tonnen

Struktur des Aufkommens 2025



Transit	31,2 %	**Inland**	29,6 %
Empfang	21,8 %	**Versand**	17,4 %

Fehlendes Betriebspersonal wird zum Kapazitätsrisiko für die Verkehrsverlagerung.

Quelle: Statistik Austria 2025; Eurostat Modal Split 2024. Rundungsdifferenzen möglich.

Die zentrale These

Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel sind kein Widerspruch

Nicht zu wenig Menschen.
Zu wenig passende Verfügbarkeit.

Qualifikation	Bildung, Regelwerk, Technik, Sprache
Eignung	medizinisch, psychologisch
Arbeitszeit	Nacht, Wochenende, Planbarkeit
Ort	Dienstbeginn, Mobilität
Bindung	Ausbildung bis Verbleib

Österreich: Potenzial ist vorhanden

Arbeitsmarkt 2025 in drei Kennzahlen

317.540

registrierte Arbeitslose
im Jahresdurchschnitt

11,5 %

Jugendarbeitslosenquote
15 bis 24 Jahre, ILO

139.900

offene Stellen
im Jahresdurchschnitt

Schlussfolgerung für Bahnberufe

- Arbeitsmarktreserve ist nicht gleich sicherheitskritisch einsetzbare Fachkraft.
- Region, Schichtbereitschaft, Eignung und Ausbildungsfinanzierung entscheiden.
- Der konjunkturelle Rückgang offener Stellen beseitigt strukturelle Engpässe nicht.

Quellen: AMS Jahresübersicht 2025; Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung und Offene-Stellen-Erhebung.

Bewerbungen: hohe Reichweite, wenig Berufsdetail

Öffentlich verfügbare Zahlen erlauben nur begrenzte Aussagen

Österreich · ÖBB-Lehre 2024

6.500
Bewerbungen

650
Aufnahmen

≈ 10 Bewerbungen je Aufnahme
über alle Lehrberufe, nicht je Bahnbetriebsberuf

Deutschland · DB 2024

120.000
Bewerbungen

6.100
Starts

davon rund 900 Lokführer:innen (EiB-Ausbildung)
Keine direkte Vergleichbarkeit mit Österreich

Datenlücke: keine österreichweite Statistik für Verschub, Wagenmeister und Triebfahrzeugführung

Quellen: ÖBB Lehrstart 2024; Deutsche Bahn Integrierter Bericht 2024.

Lehrlingsausbildung Vergleich A - D

	Österreich: Eisenbahn-Transporttechnik	Deutschland: EiB L/T
Grundmodell	technischer Lehrberuf + Spezialmodul	eigenständiger Ausbildungsberuf
Tfzf-Bezug	zusätzliches Eisenbahnmodul	von Beginn an Bestandteil des Berufs
Eisenbahn-Spezialmodul	ca. 6 Monate	gesamter Ausbildungsgang eisenbahnspezifisch
Gesamtdauer	Grundlehre + 0,5 Jahre	3 Jahre
Abschluss	Lehrabschluss inkl. Spezialmodul + eisenbahnrechtliche Qualifikation	Abschluss als Eisenbahner im Betriebsdienst Lokführer und Transport
Ziel	Einsatz als Tfzf im Verschub	Einsatz als Lokführer und im Transport
Alternative Quereinsteiger-Ausbildung	ja	ja

Quellen: ÖBB Lehrstart 2024; Deutsche Bahn Integrierter Bericht 2024.

Personalbedarf Triebfahrzeugführer in Österreich

Begründete Hochrechnung für die nächsten fünf Jahre · 2027 bis 2031

2.500–3.200

erforderliche Ausbildungsstarts
in Österreich bis 2031

≈ 500–640

Ausbildungsstarts pro Jahr

Bruttobedarf inklusive Pensionierungen, Fluktuation, Wachstum und Ausbildungsabbrüchen

Zusammensetzung des Fünfjahresbedarfs

ÖBB — **2.200–2.700**



ca. 85–90 %

Private, regionale und Güterbahnen — **300–500**



ca. 10–15 %

Haupttreiber

Pensionierungen
größter Ersatzbedarf

Fluktuation
Untauglichkeit und Funktionswechsel

Angebotsausbau
mehr Züge im Personenverkehr

Planungsgröße, keine amtliche Gesamtprognose

Quellen: ÖBB-Ausbildungsoffensive 2023 und Kapazitätsausbau 2025; Westbahn Vollausbildung 2026.

Vom Interesse zur einsatzfähigen Fachkraft

Der Engpass entsteht entlang der gesamten Qualifizierungskette



Recruiting allein löst den Fachkräftemangel nicht.

Drei Berufe, drei unterschiedliche Engpässe

Ein einheitliches Recruiting-Konzept greift zu kurz

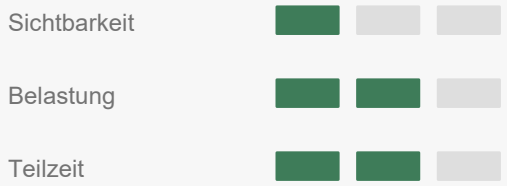
Verschub

- geringe Bekanntheit
- hohe Witterungs- und Körperbelastung
- Teilzeit bedingt gut planbar



Wagenmeister / Fahrzeugdienst

- sehr unbekanntes Berufsbild
- hohe Sicherheitsverantwortung
- Teilzeit bedingt gut planbar



Triebfahrzeugführer

- hohe Bekanntheit, selektive Eignung
- lange und kostenintensive Ausbildung
- Teilzeit betrieblich anspruchsvoll



Förderungen in Österreich: AQUA

Erfolg entsteht durch Arbeitsplatznähe und Übernahmeperspektive

1. Konkrete offene Stelle
2. Auswahl mit AMS und Betrieb
3. Bildungsplan: Theorie + Praxis
4. Existenzsicherung und Kursförderung
5. **Übernahme in Dienstverhältnis**

Was wirkt

- konkreter Arbeitsplatz
- enge Verzahnung von Theorie und Praxis
- realistische Übernahmezusage

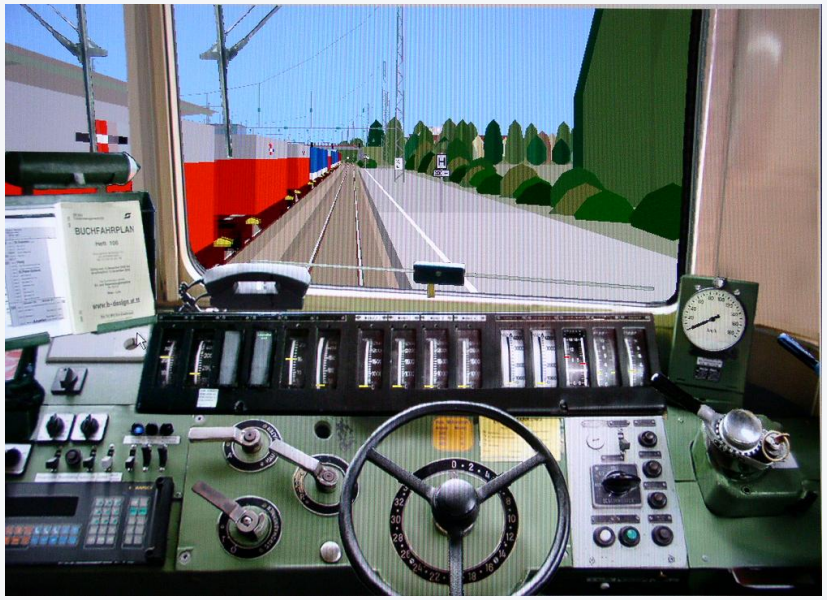
Was bei Bahnberufen offen bleibt

- Risiko negativer Eignung
- Praxiserwerb bei Eisenbahnunternehmen
- Prüfungswiederholung und Abbruch

Quellen: AMS AQUA Österreich, Oberösterreich und Niederösterreich; AMS Salzburg 2024.

Triebfahrzeugführer: vom Maschinenbediener zum Systemmanager

Der Arbeitsplatz verlagert sich von direkter, mechanischer Bedienung hin zu digitaler Überwachung, Diagnose und standardisierten Mensch-Maschine-Schnittstellen.





BEDIENUNG	INFORMATION	AUFGABE	STÖRUNG	ARBEITSUMFELD
Handräder, Hebel, Einzelschalter	Analoge Anzeige-instrumente, Leuchtmelder	Unmittelbar steuern und beobachten	Erfahrung, Geräusch, Schaltplanwissen	Fahrzeugindividuell, analog geprägt
Displays, Controller, Softkeys	Bildschirmdialoge, Status- und Diagnosedaten	Steuern, überwachen, Systeme bewerten	Diagnosemeldungen, geführt + regelwerksbasiert	Standardisiert, ergonomisch, digital vernetzt

Weniger „Hebel bedienen“, mehr Informationen filtern, Systeme verstehen und sicher entscheiden.

Ausbildung im Wandel

Digitaler, modularer und dokumentationsintensiver, aber nicht weniger praktisch



KI generiert

Früher

- Präsenz und Frontalunterricht
- Papierregelwerke
- unternehmensinterne Laufbahnen
- Wissensabfragen

Heute

- Blended Learning und LMS
- digitale Regelwerke und Tablets
- Simulator- und Szenarientraining
- Lernzielkontrollen
- mehr Quereinsteiger und Heterogenität

Praxis bleibt unverzichtbar.

Was jetzt zu tun ist

Sieben Empfehlungen

1 **Berufe sichtbar machen** — moderne Tätigkeitsbilder, Praktika

2 **Eignung früh klären** — Vor-Screening vor teurer Ausbildung

3 **Ausbildung finanzieren** — Existenzsicherung + Unternehmenszuschuss

4 **Dienstpläne verbessern** — Planbarkeit als Recruiting-Faktor

5 **Module anerkennen** — Basiskompetenzen und Anrechnung

6 **Zielgruppen erweitern** — Frauen, Quereinsteiger, Rückkehrer

7 **Datenbasis schaffen** — Bewerbung bis Verbleib messen

IHR ANSPRECHPARTNER

HARALD GRISSENBERGER

Logistik Service GmbH

LTL-V Verkehrsakademie

T: +43-732-6598-74984

M: +43-664-6159587

eMail: harald.grissenberger@logserv.at

www.logserv.at