



Bundesamt
für Güterverkehr

>>> aktiv für
den Güterverkehr



Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeits-
bedingungen in Güterverkehr
und Logistik 2012-I

Inhalt

Zusammenfassung	4
Summary	7
1. Einleitung	10
2. Berufe der Lagerwirtschaft	12
2.1 Vorbemerkung	12
2.2 Struktur der Beschäftigten	12
2.2.1 Fachlageristen	12
2.2.2 Fachkräfte für Lagerlogistik	15
2.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	18
2.3.1 Fachlageristen	18
2.3.2 Fachkräfte für Lagerlogistik	19
2.4 Arbeitsbedingungen	20
2.5 Berufliche Ausbildung	26
2.6 Arbeitslose und offene Stellen	33
2.7 Zusammenfassung	35
3 Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	37
3.1 Struktur der Beschäftigten	37
3.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	40
3.3 Arbeitsbedingungen	42
3.4 Berufliche Ausbildung	52
3.5 Arbeitslose und offene Stellen	56
3.6 Zusammenfassung	58
4. Kaufmännische Berufe	61
4.1 Vorbemerkung	61
4.2 Struktur der Beschäftigten	61
4.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	64
4.3.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	64
4.3.2 Speditionskaufleute	65
4.3.3 Schifffahrtskaufleute	67
4.4 Arbeitsbedingungen	69

4.4.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	69
4.4.2 Speditionskaufleute	71
4.4.3 Schifffahrtskaufleute	75
4.5 Berufliche Ausbildung	79
4.5.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	79
4.5.2 Speditionskaufleute	83
4.5.3 Schifffahrtskaufleute	87
4.6 Arbeitslose und offene Stellen	91
4.6.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	91
4.6.2 Speditionskaufleute	92
4.6.3 Schifffahrtskaufleute	95
4.7 Zusammenfassung	96
4.7.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	96
4.7.2 Speditionskaufleute	97
4.7.3 Schifffahrtskaufleute	99
5. Kraftfahrzeugführer	101
5.1 Struktur der Beschäftigten	101
5.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	103
5.3 Arbeitsbedingungen	105
5.4 Berufliche Ausbildung	116
5.5 Arbeitslose und Beschäftigte	124
5.6 Zusammenfassung	128
6. Schienenfahrzeugführer	130
6.1 Struktur der Beschäftigten	130
6.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	132
6.3 Arbeitsbedingungen	133
6.4 Berufliche Ausbildung	138
6.5 Arbeitslose und Beschäftigte	142
6.6 Zusammenfassung	145
7. Binnenschiffer	147
7.1 Struktur der Beschäftigten	147

7.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	151
7.3 Arbeitsbedingungen	152
7.4 Berufliche Ausbildung	156
7.5 Arbeitslose und Beschäftigte	161
7.6 Zusammenfassung	162
Quellenverzeichnis	164

Zusammenfassung

Die internationale Vernetzung der Waren- und Handelsströme hat in den vergangenen Jahren zu einer steigenden Nachfrage nach Speditions-, Transport- und Logistikdienstleistungen geführt. In der Folge wuchs in weiten Teilen der Branche der Personalbedarf an. Dies betrifft zum einen den kaufmännischen Bereich, zu dem Speditionskaufleute, Schifffahrtskaufleute und Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen zählen. Teils deutliche Beschäftigungszuwächse waren zum anderen bei den Berufsgruppen, die mit der Ausführung des Transports befasst sind, zu beobachten. So stieg die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse von Kraftfahrzeugführern, Schienenfahrzeugführern und Fachkräften für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in den letzten Jahren tendenziell an. Gleichwohl in der Lagerwirtschaft und der Binnenschifffahrt die Beschäftigtenzahlen rückläufig sind, nimmt in der gesamten Branche der Bedarf an qualifizierten Fachkräften mehr oder minder stark zu.

Beschäftigungs-
entwicklung

Die Deckung des Fachkräftebedarfs bereitet den Unternehmen in einigen Segmenten Schwierigkeiten. So berichten Marktteilnehmer für manche Berufsgruppen zunehmend über Probleme bei der Stellenbesetzung und ein unzureichendes Angebot an qualifizierten Fachkräften. Dies betrifft auf der einen Seite die kaufmännischen Beschäftigten und führt teilweise dazu, dass Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte stehen und mitunter Prämien für die erfolgreiche Anwerbung eines neuen Mitarbeiters zahlen. Einige Beschäftigte werden aktiv von anderen Unternehmen abgeworben. Dies gilt sowohl innerhalb der Branche als auch branchenübergreifend. Auf Schwierigkeiten weisen Unternehmen auf der anderen Seite bei der Besetzung offener Stellen für Kraftfahrzeugführer und Schienenfahrzeugführer hin. Hierfür spricht auch die Zunahme der so genannten abgeschlossenen Vakanzzeit. In der Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer sind derzeit rund doppelt so viele offene Stellen wie Arbeitslose bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Nach Einschätzung von Branchenvertretern könnte das Personal zu einem limitierenden Faktor für das Wachstum des Schienenverkehrs in Deutschland werden. Tendenziell besser stellt sich die Lage für Unternehmen der Lagerwirtschaft und der KEP-Branche dar. Sie setzen in Teilen un- bzw. angelernte Arbeitskräfte ein und weisen generell einen vergleichsweise hohen Anteil an Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf.

Stellenbesetzung

Bei der Personalgewinnung spielen persönliche Kontakte nach wie vor eine große Rolle. Kleinere Unternehmen – mithin der Großteil der Unternehmen der Speditions- und Transportbranche – beschränken ihre Personalsuche häufig auf den regionalen Markt. So sind Stellenanzeigen regelmäßig auf die lokale Tagespresse begrenzt, Stellenanzeigen im Internet werden oftmals nur auf der eigenen Internetseite veröffentlicht, regionalübergreifende Stellenportale hingegen vielfach nicht genutzt. Größere Betriebe beschreiten in der Regel eine breitere und überregionale Auswahl an Rekrutierungswegen.

Personal-
gewinnung

Gleichwohl eine Vielzahl der Menschen in Deutschland, insbesondere jüngeren Alters, einen Großteil der Freizeit im Internet und in sozialen Netzwerken verbringt, werden letztgenannte für die Personalgewinnung in der Speditions-, Transport- und Logistikbranche gar nicht oder nur vereinzelt genutzt. Generell könnten derartige Netzwerke im Internet ein nennenswertes Potenzial im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bergen. Sie bieten grundsätzlich die Möglichkeit, mit einem größeren Personenkreis in Kontakt zu treten und eine breitere Streuung der eigenen Informationen – wie beispielsweise zu vakanten Stellen – zu erreichen. Da insgesamt in Deutschland soziale Netzwerke im Internet in berufliche Kontakte noch verhältnismäßig wenig eingebunden werden, könnte die Transport- und Logistikbranche durch eine verstärkte Nutzung eine Vorreiterrolle und möglicherweise einen Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen Branchen erlangen. Dabei scheint eine stetige Betreuung einer Mitgliedschaft in sozialen Netzwerken des Internets unerlässlich. Dies dürfte vor allem kleinere Unternehmen vor finanzielle und personelle Herausforderungen stellen.

Soziale Netzwerke

Generell zeigt sich, dass sich die Personalsituation und -verfügbarkeit bei Ausbildungsbetrieben regelmäßig bedeutend besser darstellt als bei Unternehmen, die sich nicht in der Ausbildung engagieren. Nach wie vor bilden zahlreiche am Markt tätige Unternehmen nicht aus. Zwar sind die Ausbildungszahlen in den meisten Berufsfeldern in den vergangenen Jahren mehr oder minder stark gestiegen, im Vergleich zur Gesamtanzahl der Unternehmen am Markt ist das Ausbildungsengagement jedoch häufig begrenzt. Dies betrifft insbesondere kleine und mittlere Betriebe, die in weiten Teilen des Verkehrsmarktes das Gros der Marktteilnehmer darstellen. Verschiedene Hemmnisse behindern dabei nach Branchenangaben ein offensiveres Ausbildungsangebot. Hierzu zählen beispielsweise in der KEP-Branche und bei Berufskraftfahrern die Standorte der Berufsschulen, die den theoretischen Ausbildungspart vermitteln. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass die Standortwahl von Berufsschulklassen sich grundsätzlich an der Nachfrage nach Unterricht, mithin der Anzahl der Auszubildenden in den betreffenden Berufen in einer Region ausrichten dürfte. Insbesondere bei der Ausbildung von Berufskraftfahrern wird häufig die Sorge vor einer vorzeitigen Vertragslösung als Hemmnis für das eigene Ausbildungsengagement genannt. Gleichzeitig wird ein Ausbildungsabbruch von einigen Branchenmitgliedern, die Auszubildende anderer Betriebe nach dem Führerscheinerwerb gezielt abwerben, aktiv gefördert. In diesen Fällen wird anschließend die beschleunigte Grundqualifikation angestrebt.

Ausbildung

Die Bewerberauswahl für Ausbildungsplätze wird tendenziell geringer. Dies führen einige Unternehmen auf ein mangelndes Interesse junger Leute an der Logistikbranche und die Bevorzugung vermeintlich attraktiverer Branchen zurück. Maßgeblich für die rückläufige Bewerberanzahl ist ferner der demographische Wandel. Damit nimmt nicht nur die Anzahl der Schulabgänger und potenzieller Arbeitskräfte für den Logistikmarkt ab. Gleichzeitig wächst der Anteil älterer Mitarbeiter an der Beschäftigtenstruktur. Diese nehmen insbesondere die physischen Anforderungen häufig stärker belastend wahr als jüngere

Ältere
Beschäftigte und
Gesundheit

Kollegen. So gehören Berufskraftfahrer und Schienenfahrzeugführer, aber auch Lagerbeschäftigte und Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen zu den Berufsgruppen mit einer überdurchschnittlich hohen Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen. Um den Belastungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und die eigene Aktivität der Mitarbeiter zur Vorbeugung gesundheitlicher Belastungen zu fördern, betreiben einzelne Unternehmen der Branche ein eigenes Gesundheitsmanagement. Hierbei handelt es sich vorwiegend um größere und einzelne mittelständische Betriebe

Neben den körperlichen Tätigkeiten wirken sich die Arbeitszeiten teilweise belastend auf die Beschäftigten aus. Diese sind für zahlreiche Mitarbeiter in der Güterverkehrs- und Logistikbranche häufig lang und unregelmäßig, variieren jedoch nach Marktsegment, Einsatzgebiet und Unternehmensgröße. Von Schichtarbeiten und teilweise kurzfristigen Anforderungen sind Beschäftigte sowohl aus dem gewerblichen Bereich als auch der Verwaltung mehr oder minder häufig betroffen. Das hohe Arbeitsaufkommen in Folge der wirtschaftlichen Entwicklung hat im vergangenen Jahr das Maß an Überstunden für zahlreiche Beschäftigte erhöht. In einigen Berufsgruppen war bisweilen ein Überschreiten der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitvorgaben zu beobachten. Neben der generellen Belastung bergen übermäßig lange Arbeitszeiten bei manchen Berufsfeldern Unfallpotenziale. Gleichwohl das Gros der bei Straßenkontrollen des Bundesamtes festgestellten Verstöße im Fahrpersonalrecht auf das Nichteinhalten der Lenk- und Ruhezeiten entfällt, sind Berufskraftfahrer nur in einem vergleichsweise geringen Maße Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschaden. Der weit überwiegende Teil sind Fahrer von Pkw.

Arbeitszeiten und
Unfälle

Die in weiten Teilen der Branche positive konjunkturelle Entwicklung hat sich im vergangenen Jahr in Lohn- und Gehaltssteigerungen für die Beschäftigten niedergeschlagen. Mit dem Ziel einer erhöhten Personalgewinnung und -bindung wurden in einigen Bereichen außerordentliche Gehaltserhöhungen vorgenommen. Darüber hinaus erhalten zahlreiche Beschäftigte neben der Grundvergütung individuelle Leistungsprämien. Generell scheint die Bedeutung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten in Teilen der Branche zuzunehmen.

Vergütung

Summary

In recent years, the international networking of goods and trade flows has led to an increasing demand for haulage, transport and logistic services. This, in turn, has resulted in an increase in demand for personnel in many parts of the industry. On the one hand, this has affected the commercial area, which includes forwarding clerks, shipping agents as well as agents for courier, express and postal services. On the other hand, in part significant growth in employment has also been observed in those career groups responsible for transport. For example, recent years have witnessed a rising trend in the employment of road and rail haulage drivers as well as skilled labour for courier, express and postal services. Notwithstanding, however, the declining employment figures in the warehousing and logistics industry as well as inland waterway navigation, there has been a significant increase in the demand for skilled labour in the entire sector to a greater or lesser degree.

Employment trend

Filling the demand for skilled labour has presented companies with difficulties in several segments. For instance, market participants for some professional groups report with increasing frequency on staffing problems and an insufficient supply of qualified skilled labour. On the one hand, this affects employees in the commercial areas and has partly resulted in competition between companies for skilled labour – occasionally paying premiums for the successful recruitment of a new employee. A few employees are even being actively poached by other companies. This applies not only within the sector but also on an inter-sectoral basis. On the other hand, companies point out difficulties in recruiting road and rail haulage drivers, in which regard, the so-called completed vacancy is becoming an increasing factor. In the rail haulage driver vocational group, there are currently about twice as many vacancies as jobseekers registered at the Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit). According to industry representatives, the staffing issue could become a factor limiting the growth of rail haulage transport in Germany. Warehousing and logistics companies as well as the CEP sector, however, have been enjoying a more positive trend. They have been employing in part unskilled / semi-skilled workers, and generally exhibiting a comparably high proportion of part-time and marginal working.

Staffing

In recruiting staff, personal contacts continue to play an important role. Smaller companies, which consequently represent a major part of haulage and transport services, often restrict their search for staff to the regional market. For example, vacancies are regularly limited to the local daily press, online vacancies are frequently only posted on their own website, while cross-regional job portals, in contrast, remain largely unused. Larger companies tend to adopt a broader, cross-regional selection of recruitment channels.

Recruiting staff

Although a large number of people in Germany – particularly younger ones – spend much of their leisure time on the internet and social networks, little or no use is made of the latter possibility by companies recruiting in the haulage, transport and logistics sectors. In general, such internet networks could contain a considerable potential in the competition for qualified employees. They provide the basic possibility to both come into contact with a wider group of persons and achieve distribution of the companies' own information – such as job vacancies – on a broader basis. As the situation in Germany in this respect is that internet social networks remain little integrated from a business contact perspective, the transport and logistics sector could here play a pioneering role by more intensive use, thereby possibly achieving a competitive advantage over other sectors in the recruitment of skilled labour. In this regard, a constantly maintained membership in internet social networks would seem indispensable. This could well present financial and personnel challenges – particularly for smaller companies.

Social networks

In general, the personnel situation and availability for companies operating regular trainee schemes is markedly better than for companies without such schemes. It remains the case that numerous companies operating in the market do not have trainee schemes. Although the training figures in most vocational fields have trended more or less strongly upwards in recent years, the engagement in vocational training, however, is frequently restricted in comparison with the total number of companies active in the market. This particularly affects Mittelstand (small and medium) companies that represent the majority of the market participants in large parts of the transport services market. According to industry figures, there are various restraints at work blocking more offensive training offers. These include the locations of vocational schools providing theoretical training in the CEP sector as well as for professional drivers. In this connection, however, it should be noted that the siting of vocational school classes is basically oriented to the demand for instruction, and hence to the number of trainees in the vocations affected in a particular region. Concern regarding the premature termination of contracts is often expressed as exercising a restraint on companies' training engagement – particularly in the case of training professional drivers. At the same time, trainee dropout is actively pursued by some industry members who poach trainees in a targeted manner once they have acquired their driving licence. In these cases, the accelerated basic qualification is subsequently striven for.

Training

There exists a downward trend in the number of applicants for selection for training places. Some companies base this on a lack of interest on the part of young people in the logistics industry – preferring supposedly more attractive sectors instead. Another key factor for this decline in the number of applicants is the process of demographic change. Not only does this result in less school leavers and thus less potential workforce for the logistics market, but also in a simultaneous increase in the number of older workers in the employment structure. The latter find the physical demands, in particular, harder to cope with than younger colleagues. The vocational groups with a disproportionately high level

Older employees and health

of days lost due to incapacity to work thus include not only professional drivers and rail haulage drivers, but also warehouse staff and skilled personnel for CEP services. In order to counteract stress at the workplace and promote employees' own activities to prevent health problems, individual companies in the industry operate their own health management schemes. These companies are predominantly larger and individual Mittelstand enterprises.

Besides the physical activities, the working hours also have an adverse affect on the employees. For numerous workers in the freight traffic and logistics industry, the working hours are frequently long and irregular, although this varies according to market segment, area of operations and size of the company. Those employees working in the commercial area as well as administration services are also to a greater or lesser extent frequently affected by shift working and in part short-term demands. The high workload as a consequence of the economic development last year resulted in an increase in overtime for numerous employees. Overtime in excess of the statutory permitted working time provisions was even observed in some vocational groups. Excessive working hours, combined with the general stress, create the potential for accidents in some vocational fields. Despite the majority of offences detected by Federal Agency roadside vehicle controls being due to non-compliance with the driving times and rest periods, professional drivers were only the main cause of accidents involving personal injury in a comparably low number of cases. By far the major proportion was due to car drivers.

Working hours
and accidents

The positive economic development taking place in large parts of the industry was reflected last year in wage and salary increases for the employees. In some areas exceptionally high salary rises took place, aimed at personnel recruitment and commitment. Moreover, numerous employees received individual performance bonuses alongside their basic remuneration. The importance of success-related remuneration components appears in general to be on the increase.

Remuneration

1. Einleitung

Die Güterverkehrslogistik in Deutschland verzeichnet den drittgrößten Umsatz im Vergleich der Wirtschaftszweige und beschäftigt rund 2,8 Millionen Mitarbeiter. In der gesamten EU sind über 4 % aller Arbeitnehmer im Verkehrsgewerbe tätig. Damit gehört die Güterverkehrs- und Logistikbranche zu den wichtigsten Wirtschaftssektoren in Deutschland und Europa. Die globale Arbeitsteilung und die fortschreitende Vernetzung der internationalen Waren- und Handelsströme haben in den vergangenen Jahren zu einem Wachstum des Verkehrsaufkommens geführt. Das Personal ist dabei ein entscheidender Faktor für effiziente Transportabläufe sowie ein hochwertiges und leistungsfähiges Verkehrssystem. Zur Bewältigung der aktuellen und künftigen verkehrspolitischen Herausforderungen wurde im November 2010 von Herrn Bundesverkehrsminister Dr. Peter Ramsauer, MdB, der Aktionsplan Güterverkehr und Logistik vorgestellt. Zu den Zielen des Aktionsplans gehört u.a. eine Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Güterverkehrs- und Logistikbranche. Die Maßnahme 5 D sieht dazu eine regelmäßige Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik vor. Im Rahmen der vom Bundesamt für Güterverkehr (BAG) durchgeführten Marktbeobachtung findet hierzu eine jährliche Evaluierung der Arbeitsbedingungen statt. Sie soll den Sozialpartnern eine belastbare und aktuelle Informationsgrundlage für die Diskussion der Arbeitsbedingungen liefern.

Ausgangslage

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr-, Bau und Stadtentwicklung erstreckt sich die Auswertung über insgesamt neun Berufsbilder. Namentlich handelt es sich hierbei um Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Speditionskaufleute, Schifffahrtskaufleute, Kraftfahrzeugführer, Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer.¹ Den genannten Berufsordnungen kann ein Großteil der Beschäftigten der Güterverkehrs- und Logistikbranche zugeordnet werden. Im Folgenden werden die aktuelle Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Berufsfeldern näher analysiert. Die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sind eine entscheidende Komponente für die Attraktivität der Branche und entscheidend, um den langfristigen und wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Dies begründet eine fortlaufende Betrachtung der genannten Berufsfelder.

Untersuchungsgegenstand

In Abschnitt 2 werden die Arbeitsmarktsituation und die Arbeitsbedingungen in der Lagerwirtschaft untersucht. Der Fokus liegt hierbei auf den Berufsgruppen der Fachlageristen und der Fachkräfte für Lagerlogistik. In Abschnitt 3 folgt die Betrachtung der Situation für Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. In Abschnitt 4 werden die Bedingungen bei den kaufmännischen Beschäftigten – also Kaufleuten für Kurier-, Ex-

Vorgehensweise

¹ In diesem Bericht werden grundsätzlich die männlichen Berufsbezeichnungen verwendet. Diese schließen die weibliche Form mit ein. Soweit nicht anderweitig herausgestellt, beziehen sich die Aussagen damit auf männliche und weibliche Beschäftigte.

press- und Postdienstleistungen, Speditionskaufleuten und Schifffahrtskaufleuten – betrachtet. Die Abschnitte 5, 6 und 7 stellen die Sachlage für die Berufsordnungen der Kraftfahrzeugführer, Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer dar. Die einzelnen Abschnitte sind dabei nach dem folgenden Untersuchungsschema aufgebaut: Als erstes wird die Beschäftigungsentwicklung und -struktur erörtert. Es folgt eine kurze Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils. Anschließend werden die Arbeitsbedingungen u.a. anhand der Arbeitszeiten, des Arbeitsumfelds und der Arbeitsvergütung beschrieben. Die Schilderung der Ausbildungssituation geht u.a. auf die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse, das Ausbildungsengagement sowie den Bildungshintergrund der Auszubildenden ein. Es folgt eine Beschreibung der aktuellen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit. Daneben werden die am Markt gebräuchlichen Wege der Personalgewinnung dargestellt. Die Abschnitte schließen jeweils mit einer Zusammenfassung.

Bei den betrachteten Berufsordnungen werden regelmäßig artverwandte Berufe zu einer Gruppe zusammengefasst. Da eine ausführliche Beschreibung aller Einzelberufe an dieser Stelle nicht möglich ist, beschränkt sich die Analyse der Tätigkeiten, Anforderungen und Arbeitsbedingungen exemplarisch auf ausgewählte Berufe innerhalb der jeweiligen Berufsordnungen. Basis der Auswahl sind weitestgehend die den Berufsordnungen zugrunde liegenden Ausbildungsberufe.

Orientierung an
Ausbildungs-
berufen

Das vorliegende Datenmaterial differenziert nur teilweise zwischen Arbeitskräften im Personen- und Güterverkehr. Soweit gesonderte Zahlen und Informationen zu den verschiedenen Segmenten vorliegen, beschränken sich die Aussagen im Wesentlichen auf den Güterverkehr, der im Fokus des Aktionsplans steht. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen daher zwangsläufig auf beide Marktsegmente. Dies gilt insbesondere für die Angaben zur Ausbildungssituation und die Daten zum Arbeitsmarkt. Letztgenannte beruhen auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Hier wurde ab dem Jahr 2011 die Klassifikation der Berufe 2010 (KIdB 2010) eingeführt. Diese neu entwickelte Klassifikation löste die beiden bisherigen Berufsklassifikationen – die Klassifizierung der Berufe 1988 (KIdB 1988) der Bundesagentur für Arbeit und die Klassifizierung der Berufe 1992 (KIdB 1992) des Statistischen Bundesamtes – ab. Beginnend mit dem Berichtsmont Juli 2011 erfolgt die monatliche Berichterstattung der Statistik zu Arbeitssuchenden, Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen nach der neuen Klassifikation der Berufe 2010. Die Darstellung längerer Zeitreihen ist mithin nicht mehr möglich.

Datenmaterial

2. Berufe der Lagerwirtschaft

2.1 Vorbemerkung

Die Anforderungen und Tätigkeiten der Beschäftigten der Lagerwirtschaft variieren in Abhängigkeit vom Einsatzgebiet. Die Aussagen in diesem Bericht beziehen sich primär auf die Berufsgruppen der Fachlageristen und der Fachkräfte für Lagerlogistik. Da insbesondere bei den Arbeitsbedingungen und beim Arbeitsumfeld keine generellen Unterschiede zwischen beiden Beschäftigtengruppen auszumachen sind, werden die beiden Berufsordnungen in den folgenden Abschnitten teilweise zusammengefasst behandelt.

Überschneidungen zwischen Berufsordnungen

2.2 Struktur der Beschäftigten

2.2.1 Fachlageristen

Fachlageristen zählen zur Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher (Berufsordnung 522). Tabelle 1 stellt die Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse für den Zeitraum der Jahre 2001 bis 2011 dar. Im Jahr 2011 waren insgesamt rund 223.300 Warenaufmacher und Versandfertigmacher sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit hat ihre Anzahl im Vergleich zum Vorjahr leicht zugenommen. Gut die Hälfte der Beschäftigten ist im produzierenden Gewerbe tätig. Auf den Dienstleistungssektor entfielen im Jahr 2011 rund 48 % der Beschäftigungsverhältnisse in dieser Berufsgruppe. Eine bedeutende Rolle spielte hierbei der Handelssektor. Insgesamt waren im vergangenen Jahr 26,5 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher, Versandfertigmacher bei einem Handelsunternehmen tätig. Einen vergleichsweise hohen Part nimmt ferner der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ein: Im Jahr 2011 übten 11,5 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigmacher ihre Beschäftigung im Rahmen von Verträgen mit Zeitarbeitsfirmen aus. Ihr Anteil ist damit im Vergleich zu anderen Berufen relativ hoch. Dies bestätigt sich in Marktgesprächen des Bundesamtes. Danach werden Zeitarbeitskräfte vorwiegend für eine begrenzte Zeit – etwa bei speziellen Aufträgen – oder zum Ausgleich von Spitzenlastzeiten eingesetzt. Auf den Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung entfielen im Jahr 2011 7,1 % der Beschäftigungsverhältnisse.

Beschäftigungsentwicklung

Die Entwicklung der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigmacher zeigt, dass der Anteil der jüngsten Altersklasse – mithin der Beschäftigten im Alter von unter 25 Jahren – in den vergangenen Jahren tendenziell abgenommen hat. Im Jahr 2011 lag er bei 6,5 %. Einen vergleichsweise deutlichen Rückgang verzeichnete der Anteil der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe in der Altersklasse zwischen 25 und 35 Jahren. Er sank seit dem Jahr 2001 um 5,9 Prozentpunkte auf 18,0 % im Jahr 2011. Eine rückläufige Tendenz weist zudem der Anteil der

Altersstruktur

Beschäftigten im Alter von 35 bis unter 50 Jahren auf. Im Jahr 2011 waren 43,4 % der insgesamt sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigmacher dieser Altersgruppe zuzuordnen. Gestiegen ist hingegen die Gruppe der Beschäftigten ab einem Alter von 50 Jahren. Ihr Anteil lag im vergangenen Jahr bei 32,1 %.

Knapp ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher verfügt nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei 22,6 % ist die berufliche Ausbildung unbekannt. In Marktgesprächen des Bundesamtes zeigt sich, dass – in Abhängigkeit von der Branche und dem Einsatzgebiet – nicht wenige Beschäftigte in Lagern für ihr Aufgabengebiet angelernt wurden, jedoch keine Berufsausbildung in diesem Bereich abgeschlossen haben. Insgesamt lag der Anteil der Warenaufmacher und Versandfertigmacher, die eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten, im Jahr 2011 bei 46,3 %. Dabei dürfte es sich jedoch teilweise um fachfremde Ausbildungen handeln. Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. So haben in Bezug auf alle Erwerbstätigen¹ in der Gruppe der Warenprüfer, Versandfertigmacher (Berufsgruppe 52) 61,7 % der männlichen Erwerbstätigen eine Lehre abgeschlossen.² Bei den Frauen sind es hingegen nur 55,0 %. Gleichzeitig ist der Anteil der Frauen unter den Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe, die keinen beruflichen Bildungsabschluss haben, mit 38,4 % bedeutend höher als der entsprechende Anteil bei ihren männlichen Kollegen mit 29,4 %. Wenngleich der Anteil der Beschäftigten ohne einen Berufsabschluss im Vergleich zu anderen Berufsgruppen vergleichsweise hoch ist, war er in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig. Dies deutet auf ein steigendes Anforderungsprofil an die Beschäftigten hin, so dass Unternehmen ausgebildetes Fachpersonal zunehmend bevorzugen.

Beruflicher
Bildungs-
hintergrund

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes verfügte gut die Hälfte der Erwerbstätigen in der Gruppe der Warenprüfer, Versandfertigmacher (Berufsgruppe 52) im Jahr 2010 über einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss, 9,7 % hatten die Polytechnische Oberschule der DDR beendet. Rund 19,9 % hatten die Realschule erfolgreich abgeschlossen und

Schulischer
Bildungs-
hintergrund

¹ Bei den Erwerbstätigen handelt es sich nicht nur um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die im Berichtszeitraum wenigstens 1 Stunde für Lohn oder sonstiges Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen (einschl. Soldaten und mithelfende Familienangehörige), selbständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einen freien Beruf ausüben. Die Daten beziehen sich auf die Haupterwerbstätigkeit. Damit gelten auch Personen mit einer „geringfügigen Beschäftigung“ als erwerbstätig.

² Vgl. hierzu und im Folgenden: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus 2010 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden, 2011. Der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes nimmt die Klassifizierung der Berufe gemäß der Systematik aus dem Jahr 1992 vor. Die Bezeichnung der Berufsgruppe weicht daher von derjenigen der Bundesagentur für Arbeit ab. Es handelt es sich um eine vom Statistischen Bundesamt überarbeitete Version der Berufsklassifikation von 1975. Sie unterscheidet sich von der von der Bundesagentur für Arbeit verwendeten Klassifikation der Berufe von 1988 (KldB 1988) vor allem in der untersten Ebene der Berufsgruppe.

10,2 % die Fachhochschul- oder Hochschulreife erlangt. Ihr Anteil liegt damit deutlich über dem entsprechenden Wert auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Zahlreiche Lagerbeschäftigte, die über einen höheren schulischen Bildungsabschluss verfügen, üben demnach ihre Tätigkeit im Lager beispielsweise in Form eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses aus. Rund 8,4 % der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe verfügten im Jahr 2010 nicht über einen allgemeinen Schulabschluss.¹ Ihr Anteil liegt damit deutlich höher als im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Hier verfügten im Jahr 2010 insgesamt 2,5 % der Erwerbstätigen nicht über einen allgemeinen Schulabschluss.

Im Jahr 2011 waren 43,5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher Frauen. Ihr Anteil war damit – wie bereits in den vergangenen Jahren – weiter rückläufig. Betrachtet man alle Erwerbstätigen in der Gruppe der Warenprüfer, Versandfertigmacher, so waren im vergangenen Jahr 51,7 % der Beschäftigten Frauen.² Der deutlich höhere Anteil bei der Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Berufsfeld dürfte darauf zurückzuführen sein, dass deutlich mehr Frauen als Männer einer „geringfügigen Beschäftigung“ im Lager nachgehen.

Frauen

¹ Zu den übrigen Erwerbstätigen liegen keine Informationen zum Schulabschluss vor.

² Vgl. hierzu und im Folgenden: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus 2010 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden, 2011.

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522)

	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	249.907	235.351	223.042	225.671	222.509	219.283	223.284
Bestandsentwicklung Index (2001=100)	100	94	89	90	89	88	89
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	48,9	48,1	46,4	45,4	45,2	44,3	43,5
Ausländer	15,5	14,9	14,1	13,6	13,6	13,6	13,9
Unter 25 Jahre	8,6	7,5	6,8	7,2	6,4	6,2	6,5
25 bis unter 35 Jahre	23,9	21,0	18,9	17,8	17,4	17,6	18,0
35 bis unter 50 Jahre	46,6	48,8	49,6	48,5	46,5	45,1	43,4
50 Jahre und älter	20,9	22,7	24,7	26,5	29,6	31,1	32,1
Teilzeit unter 18 Stunden	2,9	3,3	3,0	3,7	3,9	3,8	3,9
Teilzeit 18 Stunden und mehr	12,3	12,4	12,7	13,0	13,2	13,2	13,1
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	43,0	40,5	38,5	35,1	32,5	31,6	30,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	41,7	43,0	44,2	45,8	45,6	46,0	46,3
darunter: mit Abitur	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Berufliche Ausbildung unbekannt	15,0	16,3	16,9	18,7	21,5	21,9	22,6
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3
Produzierendes Gewerbe, darunter:	59,6	58,2	56,5	54,8	53,1	52,5	51,9
Maschinen-, Fahrzeugbau	6,4	6,2	5,7	5,5	5,2	5,1	5,3
Baugewerbe	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
Übriges produzierendes Gewerbe	52,7	51,6	50,3	48,9	47,4	47,0	46,1
Dienstleistungssektor, darunter:	40,2	41,5	43,3	44,9	46,7	47,2	47,8
Handel	26,6	27,3	27,2	26,8	26,7	26,3	26,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,4	4,6	5,2	5,9	6,6	6,8	7,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieurbüros, Rechtsberatung,	7,1	7,7	8,7	9,7	10,3	11,4	11,5
Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport,	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3
Unterhaltung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Öffentliche Verwaltung, Sozial-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
versicherung	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Übrige Dienstleistungen	1,6	1,4	1,6	2,1	2,4	2,2	2,2

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik.

2.2.2 Fachkräfte für Lagerlogistik

Fachkräfte für Lagerlogistik gehören zur Berufsgruppe der Lagerverwalter, Magaziner (Berufsordnung 741). Im Jahr 2011 waren insgesamt rund 246.700 Lagerverwalter und Magaziner in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nachdem sich ihre Anzahl im vergangenen Jahrzehnt rückläufig entwickelte, war im letzten Jahr erstmals wieder ein Anstieg zu verzeichnen (Tabelle 2). Rund 29,9 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsordnung waren im produzierenden Gewerbe tätig, 69,9 % beschäftigte der Dienstleistungssektor. Auf den Handel entfiel dabei der größte

Beschäftigungs-
entwicklung

Anteil der Beschäftigungsverhältnisse: Insgesamt waren 43,8 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lagerverwalter, Magaziner hier tätig. Der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung stellte 12,3 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in dieser Berufsordnung. Bei Zeitarbeitsfirmen – mithin im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung – waren 6,7 % der Beschäftigten tätig. Ihr Anteil ist damit merklich kleiner als in der Berufsordnung der Warenaufmacher, Versandfertigmacher.

Über ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lagerverwalter, Magaziner hatten im Jahr 2011 das 50. Lebensjahr überschritten. Ihr Anteil nahm damit weiter zu. Zugenommen – wenn auch leicht – hat ebenso der Anteil der unter 25-Jährigen. Rund 5,8 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsordnung hatten im Jahr 2011 das 25. Lebensjahr noch nicht beendet. Auf die Altersklassen zwischen 25 und 35 Jahren bzw. 35 und 50 Jahren entfielen 17,0 % bzw. 42,5 % der Beschäftigten.

Altersstruktur

Knapp zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lagerverwalter, Magaziner verfügten im Jahr 2011 über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit liegt ihr Anteil deutlich über dem entsprechenden Anteilswert in der artverwandten Berufsordnung der Warenaufmacher, Versandfertigmacher. Beim angegebenen Berufsabschluss dürfte es sich jedoch nicht immer um einen Abschluss in einem Ausbildungsberuf im Lagerbereich handeln, vielmehr werden zahlreiche Beschäftigte in Lagern angelernt. Dies gilt ebenso für die zahlreichen Beschäftigten, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Im vergangenen Jahr lag ihr Anteil bei 19,0 % und damit im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ hoch. Gleichwohl nahm er im Verlauf der vergangenen Jahre kontinuierlich ab. Weiter zugenommen hat der Anteil der Beschäftigten, deren berufliche Ausbildung unbekannt ist. Er lag im Jahr 2011 bei 15,9 %.

Beruflicher
Bildungs-
hintergrund

Betrachtet man alle Erwerbstätigen in der Berufsgruppe der Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter (Berufsgruppe 74), so haben 48,1 % einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss.¹ Einen Abschluss an der Polytechnischen Oberschule der DDR können 10,4 % vorweisen, die Realschule haben insgesamt 21,6 % der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe abgeschlossen. Rund 5,6 % aller erwerbstätigen Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter haben keinen allgemeinen Schulabschluss erworben.² Ihr Anteil liegt damit merklich unter dem entsprechenden Wert in der artverwandten Berufsgruppe der Warenprüfer, Versandfertigmacher. Im Vergleich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben jedoch mit 8,3 % deutlich mehr Erwerbstätige in dieser Berufsgruppe die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife erlangt. Zahlreiche Erwerbstätige in Lagern mit einem entsprechenden Schulabschluss üben demnach ihre Tätigkeit nicht sozialversicherungspflichtig aus, sondern etwa in Form einer geringfügigen Beschäftigung.

Schulischer
Bildungs-
hintergrund

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus 2010 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden, 2011.

² Zu den übrigen Erwerbstätigen liegen keine Informationen zum Schulabschluss vor.

Im Jahr 2011 waren 17,2 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsordnung der Lagerverwalter, Magaziner Frauen. Bezogen auf alle Erwerbstätigen in der Berufsgruppe der Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter lag der Frauenanteil mit 19,7 % leicht höher. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass einige Frauen eine „geringfügige Beschäftigung“ in der Lagerwirtschaft ausüben.

Frauen

Tabelle 2: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lagerverwalter, Magaziner (741)

	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	294.451	269.775	254.759	251.820	242.430	239.774	246.739
Bestandsentwicklung Index (2001=100)	100	92	87	86	82	81	84
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	17,5	17,4	17,1	17,2	17,4	17,2	17,2
Ausländer	9,7	9,2	8,9	8,7	8,3	8,4	8,5
Unter 25 Jahre	5,8	5,0	4,6	5,0	4,7	5,1	5,8
25 bis unter 35 Jahre	22,2	19,1	17,1	16,4	16,1	16,3	17,0
35 bis unter 50 Jahre	47,7	49,8	50,4	48,8	46,3	44,6	42,5
50 Jahre und älter	24,4	26,1	27,9	29,8	32,9	34,1	34,8
Teilzeit unter 18 Stunden	0,9	1,1	1,0	1,1	1,1	1,2	1,3
Teilzeit 18 Stunden und mehr	6,0	6,4	6,9	7,3	7,6	7,6	7,7
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	25,2	24,0	23,0	21,1	20,1	19,6	19,0
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	62,1	62,5	63,1	63,4	63,9	64,1	63,6
darunter: mit Abitur	1,2	1,3	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7
Mit Fachhochschulabschluss	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8
Mit Universitätsabschluss	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7
Berufliche Ausbildung unbekannt	11,7	12,4	12,7	14,2	14,7	14,9	15,9
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Produzierendes Gewerbe, darunter:	30,9	31,3	31,5	30,9	30,6	30,2	29,9
Maschinen-, Fahrzeugbau	10,0	10,6	11,3	11,1	10,7	10,5	10,5
Baugewerbe	2,1	1,9	1,7	1,6	1,7	1,7	1,6
Übriges produzierendes Gewerbe	18,8	18,8	18,6	18,2	18,3	18,1	17,8
Dienstleistungssektor, darunter:	68,9	68,5	68,3	68,9	69,2	69,6	69,9
Handel	47,5	46,5	45,7	45,2	45,5	44,6	43,8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11,4	11,8	11,9	12,1	11,9	11,9	12,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	2,8	2,8	3,4	4,1	4,3	5,6	6,7
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2	1,1
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	1,9	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,8
Übrige Dienstleistungen	2,7	2,7	2,8	3,1	2,9	2,9	2,8

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik.

2.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

2.3.1 Fachlageristen

Fachlageristen¹ nehmen Waren bei der Anlieferung an und packen diese aus.² Sie informieren sich über die Art der Lieferung und kontrollieren, ob die Güter vollständig und unversehrt sind. Sie zählen, messen und wiegen die Ware. Wenn es Beanstandungen zu verzeichnen gibt, melden sie diese beim Lieferanten. Sie lagern die Güter sach- und fachgerecht ein. Zu ihren Aufgaben gehört ferner die Erfassung und Dokumentation der Waren und deren Einlagerung mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung. Zu ihren Dokumentationspflichten gehören ebenso die kontinuierliche Überprüfung des Lagerbestands sowie die regelmäßige Durchführung von Inventuren. Fachlageristen übernehmen Aufgaben der Qualitätssicherung. Dazu führen sie etwa regelmäßige Sichtkontrollen durch und überwachen die Raumfeuchtigkeit und -temperatur. Für den Versand stellen Fachlageristen die gemäß dem Auftrag angeforderten Waren zusammen und verpacken diese. Dabei berücksichtigen sie die Gut- und Transportart und wählen geeignete Verpackungsmaschinen und -geräte aus. Sie beschriften und kennzeichnen die Waren und ermitteln und kontrollieren das Frachtgewicht und -volumen. Sie gleichen die Versandpapiere mit der Ladung ab und verladen, verstauen und sichern die Fracht für den Transport. Bei ihrer Arbeit beachten Fachlageristen verschiedene rechtliche Vorgaben – wie etwa Zollbestimmungen und Gefahrgutverordnungen sowie weitere Sicherheitsregelungen. Sie verfügen über fachspezifische Kenntnisse zu unterschiedlichen Verpackungsmitteln. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben bedienen Fachlageristen verschiedene Fördermittel und Transportgeräte. Hierzu zählen Gabelstapler, Brückenkräne, Regalbediensysteme oder automatische Sortieranlagen.

Tätigkeiten

Die Tätigkeiten sind eng verbunden mit den Anforderungen, die an Fachlageristen gestellt werden. Das Ermitteln von Versandkosten, Frachtgewichten und -volumina erfordert sichere, grundlegende Rechenfertigkeiten. Ein Interesse an verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten ist für die systematische und dokumentierte Ordnung im Lager von Bedeutung. Ebenso gefordert ist eine Neigung zum Umgang mit technischen Geräten und zu praktisch-konkreten Tätigkeiten. Diese Fertigkeiten sind etwa im Umgang mit den verschiedenen Maschinen im Lager oder dem Verpacken, Verladen und Sichern von Gütern gefragt. Letztgenannte Aufgaben sind mitunter mit körperlicher Anstrengung verbunden. Besondere Bedeutung erlangt darüber hinaus das Arbeits- und Sozialverhalten von Fachlageristen. So gebietet der gewissenhafte Umgang mit den Waren ebenso wie die sachgerechte Lagerung und Verpackung eine ausgeprägte Sorgfalt. Die Verantwortung für Sachwerte und der Umgang mit unterschiedlichen Gütern – mitun-

Anforderungen

¹ Im Jahr 2004 trat die Ausbildungsverordnung für Fachlageristen in Kraft, die den Beruf des Handelsfachpackers ablöste. An dieser Stelle wird auf das Tätigkeits- und Anforderungsprofil des neuen Berufsbildes abgestellt.

² Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

ter Gefahrstoffen – erfordern unter Berücksichtigung verschiedener rechtlicher Vorschriften ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein. Der Umgang mit technischen Geräten und Fahrzeugen verlangt ein umsichtiges Vorgehen unter Berücksichtigung etwaiger Gefahren für andere Beschäftigte und Material.

2.3.2 Fachkräfte für Lagerlogistik

Das Aufgabengebiet von Fachkräften für Lagerlogistik¹ überschneidet sich zum Teil mit jenem der Fachlageristen. Fachkräfte für Lagerlogistik übernehmen jedoch in erhöhtem Maße planerische, organisatorische, kontrollierende und verwaltungstechnische Aufgaben.

Tätigkeiten

Fachkräfte für Lagerlogistik nehmen bei der Warenanlieferung die Güter entgegen und vergleichen diese mit den Angaben in den Begleitpapieren.² Sie kontrollieren die Waren auf Art und Menge sowie etwaige Schäden oder Mängel. Bei letztgenannten leiten sie die notwendigen Maßnahmen ein. Sie erfassen die Waren sowie den Lagerplatz im Elektronischen-Datenverarbeitungs-System. Fachkräfte für Lagerlogistik planen die Ablauforganisation und den geeigneten Lagerstandort für die Waren und lagern die Güter unter Einsatz von technischen Geräten und Hilfsmitteln ein. Dabei berücksichtigen sie sowohl technische und sicherheitsrelevante Faktoren und Vorgaben als auch ökonomische. Bei Warenausgang erarbeiten Fachkräfte für Lagerlogistik Auslieferungspläne und stellen die Waren gemäß dem Auftrag zusammen. Sie verpacken die Waren und berücksichtigen dabei Güter- und Transportart, den Transportweg und die Wirtschaftlichkeit. Zudem beachten sie verschiedene rechtliche Bestimmungen, wie Sicherheitsvorgaben, Zollvorschriften und Umweltschutzrichtlinien. Sie beschriften und kennzeichnen die Waren und wählen geeignete Verpackungsmittel und -maschinen aus. Sie bedienen verschiedenartige Geräte und Maschinen, wie Förder- und Regalbediensysteme und Sortieranlagen. Fachkräfte für Lagerlogistik erstellen die Begleitpapiere für den Transport und verladen und sichern die Güter. Zu den Aufgaben von Fachkräften für Lagerlogistik gehört es ferner, die Beschaffungsplanung zu analysieren, Inventuren durchzuführen und die Lagerbestände quantitativ und qualitativ zu kontrollieren. Dazu führen sie z.B. Sichtkontrollen durch und überprüfen Luftfeuchtigkeit und -temperatur im Lager. Optimierungen im Informations-, Material- und Wertefluss stimmen sie mit der Einkaufsabteilung und der Disposition ab. Hierzu erstellen sie Angebotsvergleiche und erkunden neue Beschaffungsmöglichkeiten, bestellen Waren und veranlassen deren Bezahlung.

¹ Im Jahr 2004 trat die Ausbildungsverordnung zur Fachkraft für Lagerlogistik in Kraft, die den Beruf Fachkraft für Lagerwirtschaft ablöste. An dieser Stelle wird auf das Tätigkeits- und Anforderungsprofil des neuen Berufsbildes abgestellt.

² Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

Fachkräfte für Lagerlogistik sollten eine Neigung zu verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten haben. Diese erlangt etwa bei der Ablauforganisation im Lager und dem Kontrollieren der Waren Bedeutung. Wichtig ist darüber hinaus ein Interesse an praktisch-konkreten Tätigkeiten, etwa beim Bedienen unterschiedlicher technischer Hilfsmittel und Geräte. Zur Wahrnehmung von Aufgaben zur Prozessoptimierung sollten Fachkräfte für Lagerlogistik zudem ein Interesse an kaufmännisch-organisatorischen Tätigkeiten haben. Hierbei kommen außerdem sichere, grundlegende Rechenfertigkeiten zum Einsatz. Im Umgang mit ausländischen Lieferanten und Kunden sind grundlegende Kenntnisse der englischen Sprache von Vorteil. Eine hohe Bedeutung erlangen die persönlichen Eigenschaften – mithin das Arbeits- und Sozialverhalten – von Fachkräften für Lagerlogistik. Der fach- und sachgerechte Umgang mit Gütern, die richtige Lagerung, Zusammenstellung und Verpackung der Waren erfordert nicht nur teilweise körperliche Anstrengung, sondern auch eine sorgfältige Vorgehensweise. Genauigkeit ist ferner beim Erstellen von Begleitpapieren für den Transport und der Beachtung rechtlicher Vorschriften unerlässlich. Dies gilt ebenso für den Umgang mit dem EDV-System und spezieller Software. Die Verantwortung für Sachgüter und teilweise für Gefahrstoffe erfordert ebenso wie das Bedienen unterschiedlicher Maschinen zum einen ein hohes Verantwortungsbewusstsein. Zum anderen ist im Hinblick auf Mitarbeiter und Material ein umsichtiges Handeln geboten. Da die Aufgabenwahrnehmung in enger Abstimmung mit Kollegen erfolgt, wird der Teamfähigkeit eine hohe Bedeutung beigemessen.

Anforderungen

2.4 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen von Lagerbeschäftigten unterscheiden sich je nach Einsatzgebiet vergleichsweise stark. In diesem Bericht bezieht sich die Betrachtung vornehmlich auf die Beschäftigten in Lagern des Handelssektors, u.a. des Lebensmitteleinzelhandels. Dabei werden besondere Unterschiede zu den Beschäftigten in Lagern von Transport- und Speditionsbetrieben fallweise hervorgehoben.

Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachlageristen arbeiten vor allem in Lagerhallen. Die klimatischen Bedingungen, unter denen die Beschäftigten arbeiten, unterscheiden sich dabei mitunter stark. Vorwiegend ältere Lagerhallen werden wegen ihrer Größe im Winter teilweise nicht beheizt, im Sommer können sie sich hingegen stark aufheizen. Unter besonderen klimatischen Bedingungen arbeiten Beschäftigte in speziellen Kühllagern – etwa für bestimmte Bereiche des Lebensmittelhandels. Für sie gelten aufgrund der temperaturbedingten Arbeitsbedingungen spezielle arbeitsschutzrechtliche Regelungen. Häufig erfolgt die Arbeit in Lagern unter künstlicher Beleuchtung. Bei Arbeiten im Freien sind die Beschäftigten den witterungsbedingten Einflüssen ausgesetzt.

Arbeitsumfeld

Beschäftigte in Lagern unterliegen in der Regel einer hohen körperlichen Belastung. So bewegen einige Lagerbeschäftigte nach Erkenntnissen der Marktbeobachtung des Bun-

Körperliche Belastungen

desamtes mitunter mehrere Tonnen pro Tag. Die physischen Belastungen variieren jedoch in Abhängigkeit vom Einsatzgebiet. So gelten beispielsweise in den Lagern des Lebensmitteleinzelhandels insbesondere die Tätigkeiten in der Kommissionierung als besonders beanspruchend, da die Beschäftigten hierbei teilweise schwere Gegenstände heben und bewegen müssen. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass in diesem Bereich überwiegend männliche Arbeitskräfte eingesetzt werden. Erleichterungen der Arbeitsabläufe für die Beschäftigten sind regelmäßig mit einer Automatisierung der Arbeitsprozesse verbunden. Weitaus geringere körperliche Belastungen ergeben sich beispielsweise im Stückgutumschlag. Diese Tätigkeiten werden in der Regel mittels verschiedener Hilfsinstrumente, wie etwa Gabelstaplern, vorgenommen. Der Umgang mit verschiedenen Arbeitsgeräten unterstützt zwar die Arbeitsabläufe, birgt jedoch gleichzeitig – verbunden mit den körperlichen Arbeiten – Unfallrisiken in sich. Insbesondere Be- und Entladevorgänge an den Rampen sowie die Vor- und Nachläufe hierbei – mithin das Andocken und Lösen des Fahrzeugs – gelten als Situationen, in denen Lagermitarbeiter besonders gefährdet sind.

Die mitunter hohen körperlichen Arbeitsbelastungen zahlreicher Mitarbeiter in Lagern wirken sich nicht zuletzt auf das gesundheitliche Wohlbefinden der Beschäftigten aus. Generell gehören Lagerbeschäftigte zu den Berufsgruppen, die von einem hohen Risiko für eine mögliche Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparats betroffen sind.¹ Auf derartige Erkrankungen entfällt in der Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher – mithin den Fachlageristen – der überwiegende Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage.² Lagerberufe zählen regelmäßig zu den Berufsgruppen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr. Während das durchschnittliche Fehlzeiteniveau von allen beschäftigten BKK-Pflichtmitgliedern im Jahr 2010 bei 14,8 Tagen lag, waren es in der Gruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher 20,6 Tage. Die vergleichsweise hohe Rate des Arbeitsausfalls ist geschlechterunabhängig. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen gehören die Berufsordnungen der Lagerbeschäftigten – insbesondere die Gruppe, in die Fachlageristen fallen – zu den Gruppen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr. Bei einer branchenspezifischen Betrachtung des Handelssektors und des Verkehrsgewerbes gehörten die Lagerbeschäftigten zu den Berufsgruppen, die am häufigsten krankheitsbedingt der Arbeit fernblieben. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage dieser Berufsgruppe lag mithin merklich über dem jeweiligen Branchendurchschnitt von 12,3 Tagen pro Jahr im Handel bzw. 18,5 Tagen pro Jahr in der Verkehrsbranche. Bei einem Vergleich der beiden Branchen fällt nicht nur die deutlich niedrige Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen im Branchendurchschnitt des Handels auf (siehe hierzu Abbildung 1). Das Fehlzeiteniveau der Lagerbeschäftigten ist im Handel ebenfalls deutlich geringer als bei ihren Kollegen im Verkehrsgewerbe. Während bei-

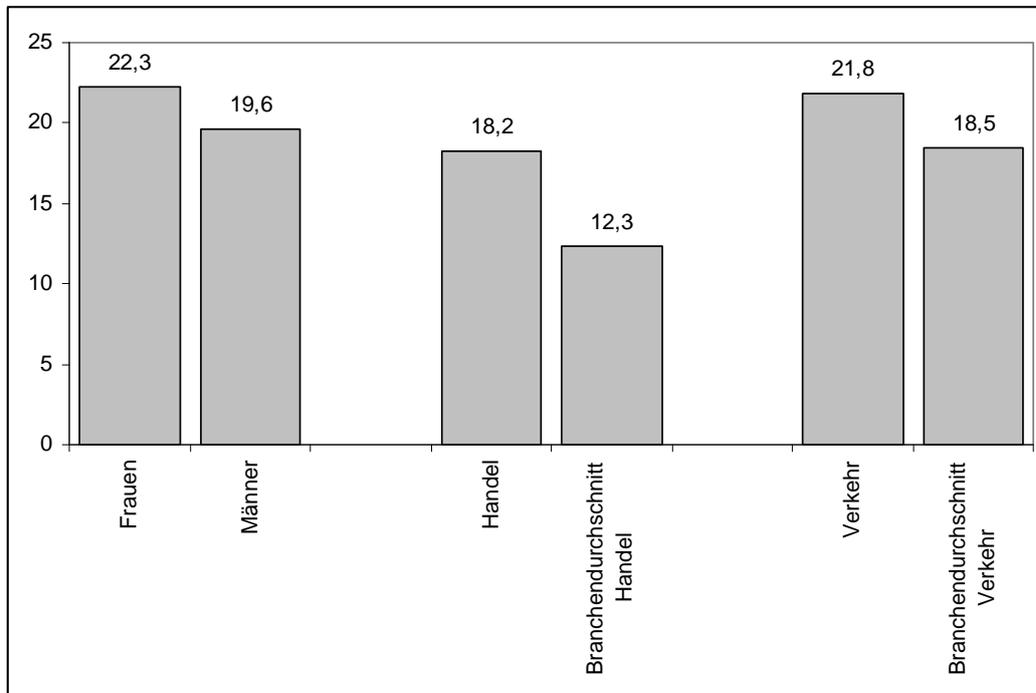
Arbeitsunfähigkeit

¹ Vgl. hierzu F. Liebers, G. Caffier: Berufsspezifische Arbeitsunfähigkeit durch Muskel-Skelett-Erkrankungen in Deutschland, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/ Dresden, 2009.

² Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2011, Essen, 2011.

spielsweise Beschäftigte der Berufsgruppe Lagerverwalter, Magaziner, die in Unternehmen des Verkehrsgewerbes tätig sind, sich im Jahr 2010 an 20,1 Tagen arbeitsunfähig meldeten, lag der entsprechende Wert im Handel bei 15,8 Tagen.

Abbildung 1: Arbeitsunfähigkeit in der Berufsgruppe Warenaufmacher, Versandfertigmacher nach Geschlecht sowie nach Marktbereichen (Handel und Verkehr) – Tage je Beschäftigtem im Jahr 2010



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2011, Essen, 2011; eigene Darstellung.

Die vergleichsweise hohe Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr beruht nur zu einem Teil auf körperlichen Erkrankungen. Eine nicht geringe Rolle spielen darüber hinaus psychische Leiden. So gehörte im Jahr 2010 bei Arbeitslosen und Beschäftigten die Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher zu den Gruppen, denen am häufigsten Antidepressiva verordnet wurden.¹ Dies trifft gleichermaßen auf Männer und Frauen zu. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass grundsätzlich der Anteil der Arbeitslosen, die eine derartige medizinische Verordnung in Anspruch nehmen, deutlich über dem entsprechenden Wert der Beschäftigten liegt.

Psychische
Leiden

Vor allem für ältere Mitarbeiter sind die körperlich anstrengenden Tätigkeiten belastend. Zwar versuchen Unternehmen nicht selten, langjährige Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und an anderen Positionen einzusetzen. So bieten nicht wenige Handelsunternehmen beispielsweise interne Schulungen an, die u.a. Lagerbeschäftigte für andere Tätigkeiten im Unternehmen qualifizieren. Gleichwohl ist nach eigenen Angaben ein derartiger Einsatz – vor allem im Hinblick auf die Belegschaftsstrukturen – nur in einer begrenzten Anzahl an Fällen möglich. Nicht wenige Beschäftigte scheiden, sofern die Arbeit im Lager zu nachhaltigen körperlichen Beschwerden führt, aus dem Unternehmen aus. Die

Ältere
Beschäftigte und
Renteneintritt

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2011, Essen, 2011.

berufsbedingten Belastungen sind regelmäßig der Grund für einen vorzeitigen Renteneintritt. So liegt das durchschnittliche Zugangsalter der Rentenempfänger in der Gruppe der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter mit 58,56 Jahren bei Männern bzw. 59,21 Jahren bei Frauen deutlich unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter.¹ Von den Rentenzugängen in dieser Berufsgruppe im Jahr 2010 entfielen 21 % auf Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Ihr Anteil liegt damit 6 Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Rund 58 % der Rentenzugänge in dieser Berufsgruppe waren Renten wegen Alters.²

Eine direkte, wesentliche Entlastung der körperlichen Arbeit der Lagerbeschäftigten ist nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes nicht in jedem Fall unmittelbar möglich. Vielmehr wird – sofern betriebswirtschaftlich effizient – körperliche Arbeit durch eine Automatisierung der Prozesse substituiert. Gleichwohl versuchen insbesondere große Unternehmen am Markt, den körperlichen Belastungen der Mitarbeiter entgegenzuwirken. So werden beispielsweise die Arbeitsprozesse von Lagerbeschäftigten, vor allem das Heben und Tragen, unter ergonomischen Aspekten untersucht, um Verletzungen zu vermeiden. In einzelnen Fällen bieten Unternehmen ihren Beschäftigten sportliche Aktivitäten zur physischen Stärkung und zum Ausgleich der Arbeitsbelastungen an. Derartige Maßnahmen können gleichzeitig zu einer höheren Mitarbeiterbindung beitragen. Insgesamt stellen gesundheitsfördernde Maßnahmen in weiten Teilen der Lagerwirtschaft – sowohl im Handel als auch in der Verkehrsbranche – nach Erkenntnissen des Bundesamtes bislang eher die Ausnahme dar. Für eine erfolgreiche Umsetzung ist jedoch nicht nur das Engagement der Unternehmen, sondern ebenso die Akzeptanz und Teilnahmeaktivität der Mitarbeiter entscheidend.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Während Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bislang nur vergleichsweise wenig verbreitet sind, versuchen einige Unternehmen mittels anderer Maßnahmen die Personalbindung an den Betrieb zu erhöhen. So gewähren etwa verschiedene Einzelhandelsunternehmen der Lebensmittelbranche ihren Mitarbeitern Preisnachlässe beim Einkauf. Nicht wenige Unternehmen versuchen ferner, durch gemeinsame Aktivitäten, wie Ausflüge oder Betriebsfeste, die Bindung zu Kollegen und dem Unternehmen zu erhöhen. Generell wird die Fluktuation für die Beschäftigten in Lagern des Handels als relativ gering bezeichnet. Regelmäßig höher ist sie nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes lediglich bei neu eingestellten Mitarbeitern, die erstmals eine Tätigkeit im Lager ausüben. Insbesondere die mit der Arbeit verbundenen körperlichen Belastungen veranlassen nicht wenige von Ihnen, ihre Berufstätigkeit im Lager wieder aufzugeben.

Personalbindung

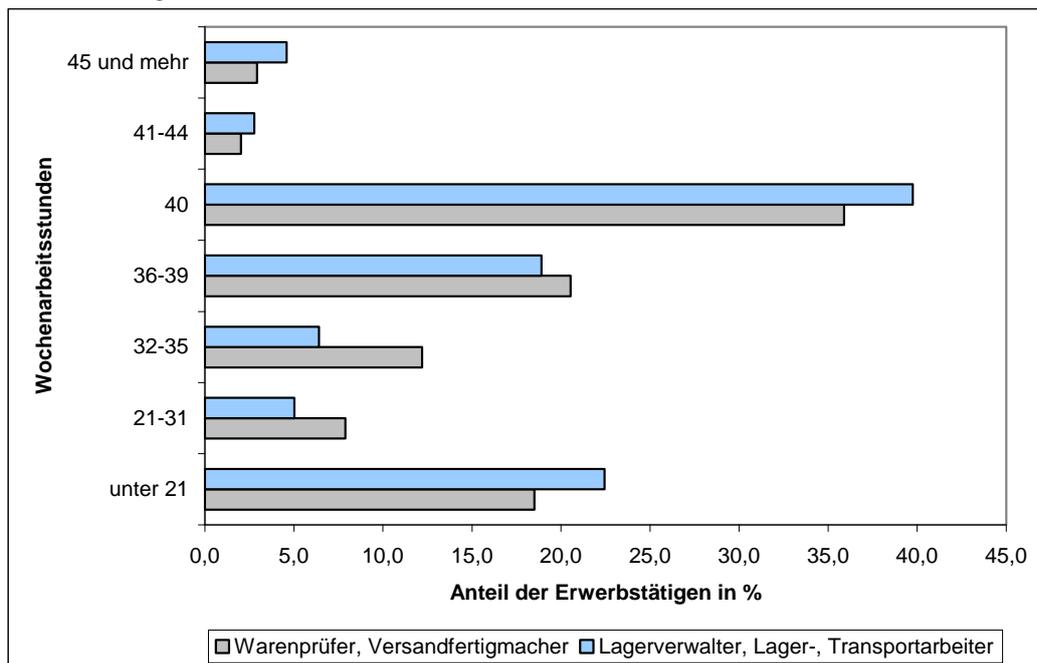
¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2010, Band 183, Berlin, 2011.

² Die übrigen 21 % waren Renten wegen Todes, mithin Witwen-, Witwer- und Waisenrenten.

Einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen die Arbeitszeiten. Die Arbeit im Lager wird regelmäßig in Schichtsystemen organisiert. Die Ausgestaltung und Planung gestalten sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes im Handel und Verkehrsgewerbe jedoch unterschiedlich. So wird in der Verkehrsbranche in der Warenkommissionierung gewöhnlich im Zweischichtbetrieb gearbeitet. Im Bereich des Warenumschlages kommt hingegen regelmäßig ein Dreischichtensystem – mit jeweils 8 Stunden Arbeitszeit – zum Einsatz. In letztgenanntem Segment wird nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes nicht selten eine hohe Flexibilität der Mitarbeiter im Hinblick auf die Arbeitszeit sowie die Bereitschaft zu Überstunden erwartet, um auftragsstarke Zeiten abzufangen. Die Arbeitszeiten für Lagerbeschäftigte im Handel gelten als vergleichsweise attraktiver. Die Organisation erfolgt hier in der Regel im Zweischichtsystem. Die Wochenarbeitszeit beträgt bei einem Gutteil der Handelsunternehmen 38,5 Stunden. Etwaige Überstunden werden mittels eines Arbeitszeitkontos ausgeglichen, mitunter werden Überstundenzuschläge vergütet.

Abbildung 2 zeigt die prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in den Berufsgruppen Warenprüfer, Versandfertigmacher sowie Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2010. Die meisten Erwerbstätigen im Lager, 35,9 % der Warenaufmacher bzw. 39,7 % der Lagerverwalter, gehen danach an 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach. Auf den Bereich zwischen 36 und 39 Wochenarbeitsstunden entfallen 20,5 % bzw. 18,9 % der Erwerbstätigen in diesen Berufsgruppen. Eine vergleichsweise bedeutende Rolle spielen die Arbeitskräfte im Lager, die an weniger als 21 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nachgehen. Auf sie entfallen 18,5 % der Warenprüfer und 22,4 % der Lagerverwalter. In diesen Werten spiegelt sich die Bedeutung der Teilzeit- sowie der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in der Lagerwirtschaft wider. Diese werden in hohem Maße von Frauen wahrgenommen. So lag im Jahr 2010 der Anteil der Frauen mit einer normalerweise je Woche geleisteten Arbeitszeit von weniger als 21 Stunden in der Berufsgruppe der Lagerverwalter bei 56,0 %. In der Berufsgruppe der Warenaufmacher waren es 28,4 %.

Abbildung 2: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Warenprüfer,- Versandfertigmacher“ (52) und „Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter“ (74) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2010, Wiesbaden, 2011; eigene Darstellung.

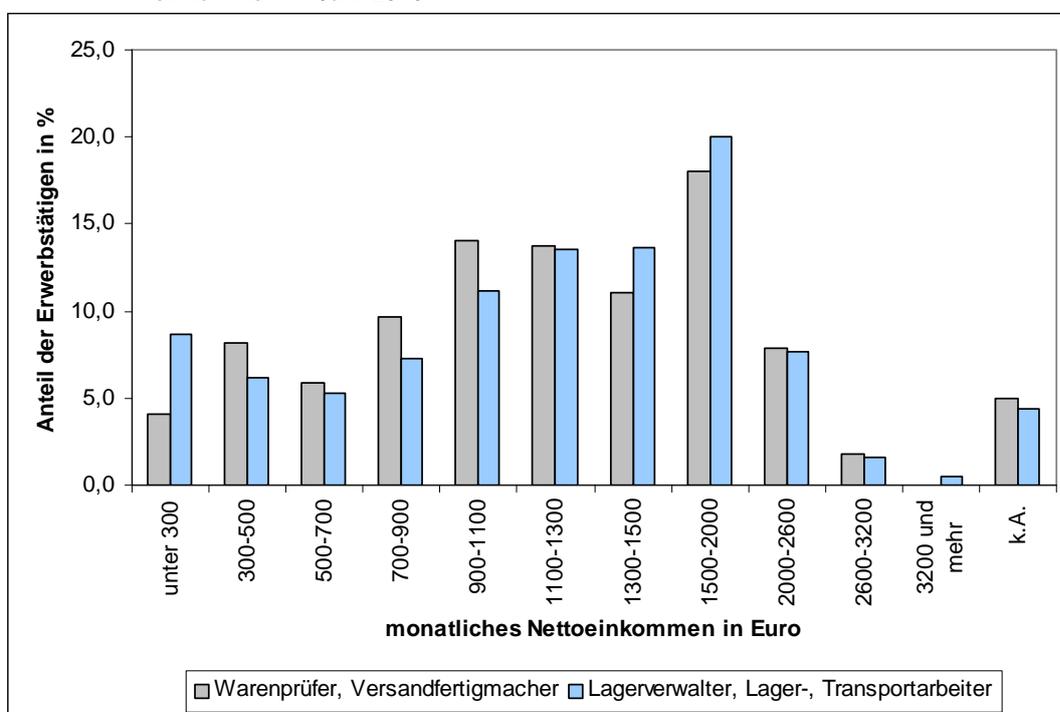
Unterschiede zwischen den Beschäftigten in Lagern des Handels auf der einen und des Verkehrsgewerbes auf der anderen Seite zeigen sich ebenfalls bei der Vergütung. So betrug die Vergütung einer Fachkraft für Lagerlogistik beispielsweise gemäß dem gültigen Tarifvertrag für das Speditionsgewerbe in Bayern im Jahr 2011 1.882 Euro. Angelernte Lagerbeschäftigte erhielten 1.823 Euro, ungelernte Arbeitskräfte in der Einarbeitungszeit 1.766 Euro. Die entsprechenden Verdienste gemäß dem bayerischen Tarifvertrag im Großhandel gestalten sich wie folgt: Lagerfacharbeiter erzielten im Jahr 2011 ein tarifvertragliches monatliches Einkommen von 2.055 Euro, Lagerbeschäftigte mit spezifischen Kenntnissen nach der Einarbeitungszeit 1.927 Euro und Lagerbeschäftigte ohne einschlägige Kenntnisse 1.880 Euro.

Vergütung

Neben den unterschiedlich hohen Grundvergütungen wenden Handelsunternehmen nach Erkenntnissen des Bundesamtes regelmäßig leistungsabhängige Entlohnungssysteme, mithin Prämienmodelle, an. Für Beschäftigte in Lagern von Transport- und Speditionsbetrieben kommen derartige zusätzliche Entlohnungen vergleichsweise seltener oder in geringerem Umfang zur Geltung. Die Art der Zusatzzahlungen im Handel umfasst etwa Prämien für Pünktlichkeit und geringe Fehlzeiten und insbesondere Zahlungen in Abhängigkeit von der individuellen Leistung. Das durch Prämienleistungen zu erzielende monatliche Einkommen für Lagerbeschäftigte liegt teilweise merklich über dem monatlichen Grundgehalt.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in den Berufsgruppen der Warenprüfer, Versandfertigtmacher sowie der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter nach dem monatlichen Nettoeinkommen im Jahr 2010. Der überwiegende Anteil in beiden Berufsgruppen erzielt demnach ein monatliches Nettoeinkommen von 1.500 bis 2.000 Euro. Vergleichsweise stark ausgeprägt sind ferner die monatlichen Einkommensklassen zwischen 900 und 1.500 Euro. Insbesondere bei den Anteilen der untersten Einkommensklassen gilt es zu berücksichtigen, dass nicht wenige Lagerbeschäftigte ihre Tätigkeit in Form eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses oder in Teilzeit ausüben. Generell gehen Frauen häufiger einer Beschäftigung in Teilzeit nach als Männer. Dies dürfte ein wesentlicher Grund dafür sein, dass in den untersten Einkommensklassen bei Erwerbstätigen im Lager vor allem Frauen vertreten sind.

Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Warenprüfer,- Versandfertigtmacher“ (52) und „Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter“ (74) nach dem monatlichen Nettoeinkommen im Jahr 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2010, Wiesbaden, 2011; eigene Darstellung.

2.5 Berufliche Ausbildung

Die beiden nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufe Fachlagerist und Fachkraft für Lagerlogistik werden in Industrie und Handel sowie dem Handwerk angeboten. Der Ausbildungsberuf des Fachlageristen wurde im Jahr 2004 neu geschaffen.¹ Im gleichen Jahr trat die neu geregelte Ausbildungsordnung für Fachkräfte für Lagerlogis-

Ausbildungs-
ordnung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

tik in Kraft. Die Ausbildungen zur Fachkraft für Lagerwirtschaft und zum Handelsfachpacker wurden aufgehoben. Die Qualifikationsanforderungen der beiden aktuellen Ausbildungsberufe sind aufeinander abgestimmt. Absolventen des Ausbildungsganges zum Fachlageristen können daher nach einem zusätzlichen Ausbildungsjahr den Abschluss als Fachkraft für Lagerlogistik erwerben.

Obgleich nach wie vor ein Großteil der Stellen in Lagern mit fachfremden, angelernten Arbeitskräften besetzt wird, nimmt die Bereitschaft der Unternehmen zur Ausbildung im Lagerbereich tendenziell zu. Insgesamt steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in diesem Segment. Dies gilt nicht zuletzt für die Lager, in denen einfache Arbeiten durch automatisierte Prozesse ersetzt werden, deren Überwachung und Kontrolle jedoch qualifizierten Fachkräften obliegt. Nach Kenntnis des Bundesamtes variiert in den Lagern der Transport- und Speditionswirtschaft der bevorzugte Ausbildungsberuf nach dem Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens. Während sich im Bereich der Warenkommissionierung die Ausbildung nicht selten auf die Fachkraft für Lagerlogistik konzentriert, beschäftigen Betriebe, die überwiegend im Stückgutumschlag tätig sind, vorwiegend Auszubildende zum Fachlageristen. Ebenso bilden in der Ausbildung engagierte Handelsunternehmen oftmals zunächst zum Fachlageristen aus. Gleichwohl bieten nicht wenige Unternehmen der Lagerwirtschaft – sowohl in der Verkehrswirtschaft als auch im Handel – Auszubildenden zum Fachlageristen, die sich während der Ausbildung sowohl in Bezug auf ihre schulischen Leistungen als auch bei der Arbeit im Betrieb engagiert gezeigt haben, die Verlängerung der Ausbildung um ein Jahr an, um den Abschluss als Fachkraft für Lagerlogistik zu erwerben. Während ein Gutteil der Auszubildenden die Chance der Weiterqualifizierung nutzt, wird diese Möglichkeit teilweise seitens der Auszubildenden nicht angenommen. Sie bevorzugen einen zügigen Ausbildungsabschluss, um anschließend als volle Arbeitskraft eingesetzt und entlohnt zu werden.

Ausbildungsberuf
in Abhängigkeit
vom Unterneh-
mensschwerpunkt

Den steigenden Bedarf an ausgebildeten Fachkräften in der Lagerwirtschaft spiegelt die in den vergangenen Jahren tendenziell steigende Anzahl an Ausbildungsverhältnissen wider (siehe Tabellen 3 und 4). Dies gilt zumindest für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik. Die Zahl der Ausbildungsverträge für Fachlageristen hat hingegen im vergangenen Jahr im Vergleich zum Vorjahr abgenommen. Insgesamt bestanden im Jahr 2011 10.990 Ausbildungsverträge für diesen Beruf. Ihre Anzahl ging damit im Vergleich zum Jahr 2010 um 2,9 % zurück. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank im gleichen Zeitraum um 5,9 % auf 5.929 Verträge. Die Vertragslösungsquote lag im Jahr 2011 bei 18,1 % und damit deutlich höher als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe – hier waren es 9,3 %. Gleichzeitig fiel die Bestehensquote bei der Abschlussprüfung unterdurchschnittlich aus. Während rund 85 % der angehenden Fachla-

Ausbildungs-
zahlen
- Fachlageristen

geristen die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden, waren es im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe rund 90 %.¹

Tabelle 3: Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge		
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	insgesamt
Fachlagerist	2004	5.572	493	6.065	3.458	2.333	1.940	414	221	635
Fachlagerist	2005	6.654	561	7.215	4.050	2.805	2.394	547	255	802
Fachlagerist	2006	7.991	679	8.670	5.003	3.424	2.873	675	340	1.015
Fachlagerist	2007	9.946	874	10.820	6.305	4.073	3.295	k.A.	k.A.	1.366
Fachlagerist	2008	10.657	1.039	11.696	6.285	4.477	4.068	1.166	440	1.606
Fachlagerist	2009	10.428	1.049	11.477	6.045	5.513	4.728	1.243	496	1.739
Fachlagerist	2010	10.329	984	11.313	6.300	5.748	4.932	1.284	501	1.785
Fachlagerist	2011	10.062	928	10.990	5.929	6.326	5.364	k.A.	k.A.	1.993

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Im Jahr 2004 wurde die Berufsbezeichnung zum Handelsfachpacker aufgehoben, die Ausbildung zum Fachlageristen wurde neu geschaffen. Aus diesem Grund wird in der Tabelle nur die aktuelle Berufsbezeichnung geführt. In den Daten sind gleichwohl die Auszubildenden enthalten, die ihre Berufsausbildung unter der alten Berufsbezeichnung begonnen haben.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Obleich die Beschäftigungsstruktur der Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher einen hohen Frauenanteil aufweist, ergreifen nur vergleichsweise wenige Frauen die Ausbildung zur Fachlageristin. Im Jahr 2011 lag ihr Anteil bei 8,4 %. Bei Männern gehört die Ausbildung zum Fachlageristen zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Im Jahr 2010 lag sie in der Rangfolge der von Männern am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in Bezug auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf Platz 17. Oft gewählt wird dieser Ausbildungsberuf zudem von ausländischen, männlichen Auszubildenden. Hier lagen Fachlageristen in der Rangfolge der im Jahr 2010 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Berufen auf Rang 11.

Die Zahl der Ausbildungsverträge zur Fachkraft für Lagerlogistik ist in den vergangenen Jahren nahezu kontinuierlich gestiegen (siehe Tabelle 4). Bestanden im Jahr 2004 noch 13.081 Ausbildungsverträge, strebten im Jahr 2011 insgesamt 23.424 Auszubildende den Beruf der Fachkraft für Lagerlogistik an. Die Vertragslösungsquote lag im vergangenen Jahr mit 9,0 % im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Rund 88 % der Prüfungsteilnehmer in diesem Ausbildungsberuf haben im Jahr 2011 die Abschlussprüfung bestan-

- Fachkräfte für Lagerlogistik

¹ Im Jahr 2010 gab es 942 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zum Fachlageristen. Unter bestimmten Voraussetzungen können Berufstätige ohne ordnungsgemäße Berufsausbildung, jedoch mit langjähriger Praxis oder Personen, die in berufsbildenden Schulen oder sonstigen Einrichtungen ausgebildet worden sind, zur Abschlussprüfung zugelassen werden – sogenannte externe Prüfungsteilnehmer. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung.

den.¹ Die Bestehensquote liegt damit etwas unter dem entsprechenden Durchschnittswert aller Ausbildungsberufe.

Tabelle 4: Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Fachkraft für Lagerlogistik	2004	11.659	1.422	13.081	5.764	4.147	3.679	564	261	135	960
Fachkraft für Lagerlogistik	2005	13.706	1.573	15.279	6.252	4.083	3.506	616	339	155	1.110
Fachkraft für Lagerlogistik	2006	15.888	1.810	17.698	7.580	5.130	4.509	710	394	191	1.295
Fachkraft für Lagerlogistik	2007	18.448	2.080	20.528	8.991	6.048	5.429	k.A.	k.A.	k.A.	1.394
Fachkraft für Lagerlogistik	2008	20.478	2.404	22.882	9.424	6.141	5.587	1.073	504	236	1.813
Fachkraft für Lagerlogistik	2009	20.300	2.556	22.856	8.443	7.449	6.754	988	510	285	1.783
Fachkraft für Lagerlogistik	2010	20.424	2.544	22.968	9.885	9.267	7.968	1.122	504	375	2.001
Fachkraft für Lagerlogistik	2011	20.851	2.573	23.424	10.449	10.163	8.941	k.A.	k.A.	k.A.	2.111

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Im Jahr 2004 wurde die Berufsbezeichnung zum Handelsfachpacker aufgehoben, die Ausbildungsverordnung zur Fachkraft für Lagerlogistik trat in Kraft. Aus diesem Grund wird in der Tabelle nur die aktuelle Berufsbezeichnung geführt. In den Daten sind gleichwohl die Auszubildenden enthalten, die ihre Berufsausbildung unter der alten Berufsbezeichnung begonnen haben.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik gehört zu den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Deutschland. Im Jahr 2010 lag sie in Bezug auf die Gesamtanzahl der Auszubildenden auf Rang 18. Dabei ergreifen jedoch deutlich mehr Männer als Frauen diese Ausbildung. Der Frauenanteil lag im Jahr 2011 bei rund 11 %. Ebenso wie die Ausbildung zum Fachlageristen gehört der Ausbildungsberuf zur Fachkraft für Lagerlogistik bei Männern – sowohl bei deutschen als auch ausländischen – zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen.

Wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen ist eine bestimmte schulische Vorbildung für die Ausbildungen zum Fachlageristen bzw. zur Fachkraft für Lagerlogistik nicht vorgeschrieben. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes sind jedoch grundlegende Kenntnisse in Deutsch und Mathematik für eine erfolgreiche Ausbildung obligatorisch. Generell ergreifen vor allem Schulabgänger mit einem niedrigen und mittleren Bildungsabschluss eine Ausbildung zum Fachlageristen (siehe Tabelle 5). Gleichzeitig gehört die Berufsausbildung zum Fachlageristen zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen von Auszubildenden, die keinen Schul-

Schulische
Vorbildung
- Fachlageristen

¹ Daneben gibt es externe Abschlussprüfungen zur Fachkraft für Lagerlogistik. Hieran nahmen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2010 1.473 Prüflinge teil.

abschluss vorweisen können. Im Jahr 2010 lag die Ausbildung zum Fachlageristen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen diesbezüglich auf Rang 9, bei Männern sogar auf Platz 3.

Tabelle 5: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe	
Fachlagerist	2004	3.178	280	3.458	120	1.929	599	19	128	237	213	213	
Fachlagerist	2005	3.737	313	4.050	99	2.542	902	50	61	142	121	133	
Fachlagerist	2006	4.607	396	5.003	135	2.426	846	52	186	552	378	428	
Fachlagerist	2007	5.783	522	6.305	470	3.820	1.482	100	k.A.	k.A.	k.A.	433	
Fachlagerist	2008	5.694	591	6.285	368	3.481	1.241	91	k.A.	k.A.	k.A.	1.104	
Fachlagerist	2009	5.499	546	6.045	468	3.883	1.370	67	k.A.	k.A.	k.A.	257	
Fachlagerist	2010	5.769	528	6.297	495	4.218	1.407	96	k.A.	k.A.	k.A.	81	
Fachlagerist	2011	k.A.	k.A.	5.929	439	3.871	1.438	98	k.A.	k.A.	k.A.	58	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich. Abweichungen der summierten Anzahl der Auszubildenden nach Abschlussarten und der Gesamtanzahl der neuen Ausbildungsverträge können von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Der schulische Bildungshintergrund von Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik ist gewöhnlich höher als bei Fachlageristen (siehe Tabelle 6). Im Jahr 2011 verfügten rund 40 % der Auszubildenden in diesem Beruf über einen Hauptschulabschluss, rund 49 % hatten die Realschule erfolgreich beendet. Der Anteil der Auszubildenden, die keinen Schulabschluss vorweisen können, liegt zwar deutlich unter dem entsprechenden Wert bei Fachlageristen. Dennoch gehörte der Ausbildungsberuf im Jahr 2010 – gemessen an den neu abgeschlossenen Verträgen – zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen von Männern, die nicht über einen Schulabschluss verfügen.

- Fachkräfte für Lagerlogistik

Tabelle 6: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsprüfungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe
Fachkraft für Lagerlogistik	2004	5.180	584	5.764	33	2.038	2.130	191	159	781	201	231
Fachkraft für Lagerlogistik	2005	5.620	632	6.252	31	2.324	2.850	327	107	434	53	126
Fachkraft für Lagerlogistik	2006	6.807	773	7.580	39	2.370	2.850	319	195	1.242	206	359
Fachkraft für Lagerlogistik	2007	8.102	889	8.991	224	3.278	4.436	565	k.A.	k.A.	k.A.	488
Fachkraft für Lagerlogistik	2008	8.392	1.032	9.424	135	3.298	4.018	562	k.A.	k.A.	k.A.	1.411
Fachkraft für Lagerlogistik	2009	7.473	970	8.443	198	3.341	4.089	545	k.A.	k.A.	k.A.	270
Fachkraft für Lagerlogistik	2010	8.898	987	9.885	204	4.035	4.893	657	k.A.	k.A.	k.A.	99
Fachkraft für Lagerlogistik	2011	k.A.	k.A.	10.449	221	4.202	5.172	748	k.A.	k.A.	k.A.	89

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Die Differenz zwischen der Summe der Auszubildenden nach schulischer Vorbildung und der Gesamtanzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2010 kann seitens des Bundesamtes nicht erklärt werden.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich. Abweichungen der summierten Anzahl der Auszubildenden nach Abschlussarten und der Gesamtanzahl der neuen Ausbildungsverträge können von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Zahlreiche Auszubildende in der Lagerwirtschaft beginnen ihre Ausbildung nicht unmittelbar nachdem sie die Schule verlassen haben. Darauf deutet das Alter der Auszubildenden zu Ausbildungsbeginn hin. Dieses liegt sowohl bei angehenden Fachlageristen als auch bei angehenden Fachkräften für Lagerlogistik vielfach höher als bei den Auszubildenden im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Der schulische Bildungshintergrund zeigt, dass ein Großteil der Auszubildenden in der Lagerwirtschaft mit dem Haupt- oder Realschulabschluss die Schule verlässt. In der Regel sind sie zu diesem Zeitpunkt 16 oder 17 Jahre alt. Im Jahr 2010 waren aber lediglich 4,3 % der Auszubildenden zum Fachlageristen und 7,3 % der Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik bei Ausbildungsbeginn 16 Jahre oder jünger. Die entsprechenden Anteile von Auszubildenden im Alter von 17 Jahren lagen bei 12,0 % bzw. 13,2 %. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Auszubildenden waren im Jahr 2010 10,4 % der Ausbildungsanfänger höchstens 16 Jahre und 16,7 % 17 Jahre alt. Demgegenüber sind die etwas älteren Jahrgänge bei den Auszubildenden in der Lagerwirtschaft überdurchschnittlich vertreten. Im Jahr 2010 waren 11,1 % bzw. 11,7 % der Auszubildenden zum Fachlageristen bzw. zur Fachkraft für Lagerlogistik bereits 24 Jahre oder älter. Im Durchschnitt aller Auszubildenden lag der entsprechende Anteil bei 8,5 %. Nicht wenige Auszubildende in der Lagerwirtschaft dürften daher zunächst eine andere Ausbildung abgebrochen oder keinen anderen Ausbildungsplatz erhalten haben.

Alter

Der oftmals niedrige und teilweise nicht vorhandene Schulabschluss der Auszubildenden dürfte ein wesentlicher Grund für die nach Ansicht von Gewerbevertretern teilweise schwierige qualitative Auswahl von Bewerbern um einen Ausbildungsplatz sein. Mitunter ist daher seitens der Unternehmen über die eigentliche Ausbildungstätigkeit hinaus nicht nur Engagement zur Verbesserung der fachlichen Kompetenzen, sondern ebenso der sogenannten „soft skills“ der Auszubildenden gefragt. Tendenziell brechen Auszubildende, die nicht über einen Schulabschluss verfügen oder die Hauptschule beendet haben, die Ausbildung häufiger ab als Auszubildende mit einer höheren schulischen Vorbildung.

Qualitative
Auswahl

Generell stehen den Unternehmen, die Ausbildungsplätze für Lagerberufe anbieten, regelmäßig genügend Bewerber zur Verfügung. Dies gilt insbesondere für die Handelsunternehmen. Das Interesse an einer Tätigkeit in diesem Bereich und die vergleichsweise große Nachfrage von Ausbildungsplatzsuchenden nach Stellen in der Lagerwirtschaft lassen sich zudem anhand der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Daten ablesen. Danach gehörten Bewerber sowohl um eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik als auch zum Fachlageristen bei Männern im vergangenen Jahr zu den zehn am häufigsten unversorgten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen ohne eine bekannte Alternative.¹ So waren im September 2011 172 Bewerber um eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik und 161 Bewerber um eine Ausbildungsstelle als Fachlagerist noch ohne einen Ausbildungsplatz. Im Juni 2011 lagen die entsprechenden Werte noch bei 2.636 bzw. 3.052 Bewerbern. Dies deutet darauf hin, dass zahlreiche Ausbildungsplätze in der Lagerwirtschaft erst vergleichsweise zeitnah vor Ausbildungsbeginn vergeben werden. Nach einer erfolgreichen Ausbildung stehen den Absolventen vergleichsweise gute Übernahme- und Beschäftigungschancen offen. Vor allem bei größeren Unternehmen bieten sich ihnen durch die Teilnahme an internen Weiterbildungen und eine überdurchschnittliche Arbeitsleistung Aufstiegschancen zumindest in einem begrenzten Maße.

Bewerber

Die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden zum Fachlageristen in Industrie und Handel lag im vergangenen Jahr nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung bei durchschnittlich 710 Euro pro Monat im westlichen und 663 Euro pro Monat im östlichen Bundesgebiet. Dabei verdienten die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr monatlich 678 Euro bzw. 635 Euro und im zweiten Jahr monatlich 743 Euro bzw. 691 Euro. Auszubildende zur Fachkraft für Lagerlogistik verdienten im Jahr 2011 in den westlichen Bundesländern durchschnittlich 800 Euro pro Monat. Im östlichen Bundesgebiet lag die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung bei 727 Euro. Dabei verdienten die Auszubildenden in den westdeutschen Ländern im ersten Jahr 736 Euro pro Monat, ehe die Ausbildungsvergütung in den folgenden beiden Jahren auf monatlich 794 Euro bzw.

Ausbildungs-
vergütung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen Deutschland Juni 2011, Nürnberg, 2011 sowie Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen Deutschland September 2011, Nürnberg, 2011.

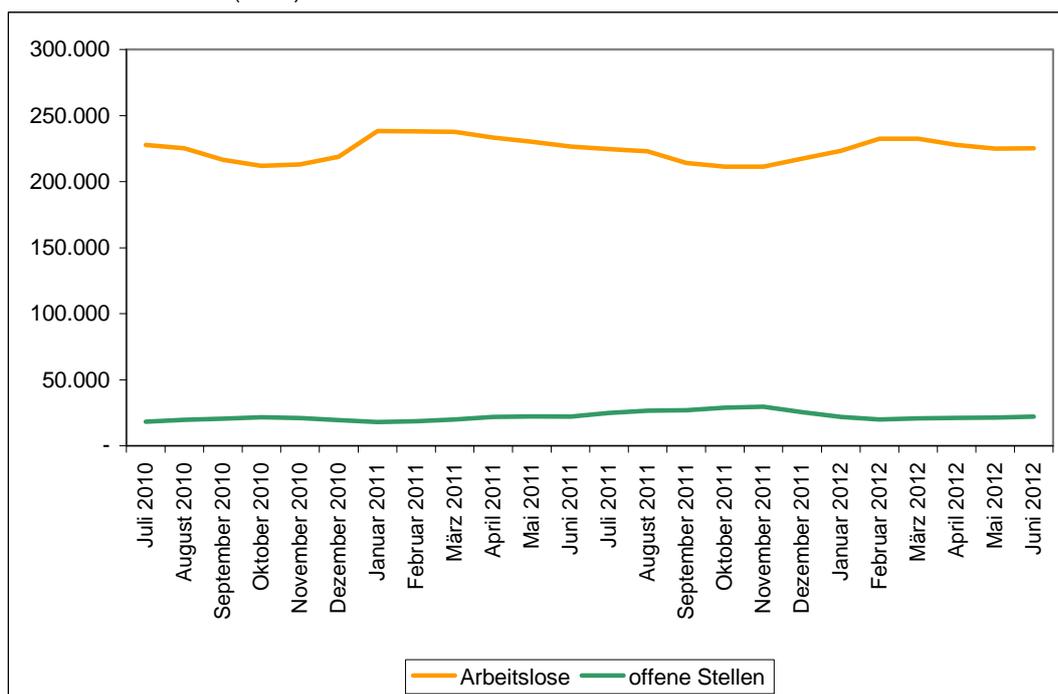
870 Euro anstieg. In den östlichen Bundesländern entwickelte sich die monatliche Ausbildungsvergütung von 663 Euro im ersten, über 722 Euro im zweiten zu 797 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

2.6 Arbeitslose und offene Stellen

Einen Einblick in die Beschäftigungslage und Personalnachfrage in der Lagerwirtschaft im vergangenen Jahr bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die nachfolgende Abbildung stellt die Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen sowie der offenen Stellen in der Berufsuntergruppe „Berufe in der Lagerwirtschaft“ dar. In diese Gruppe fallen nicht nur durch eine entsprechende Berufsausbildung in der Lagerwirtschaft qualifizierte Fachkräfte, sondern beispielsweise auch Personen, die Hilfstätigkeiten im Lager übernehmen.

Arbeitsmarktstatistik

Abbildung 4: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Berufe in der Lagerwirtschaft“ (5131) im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Die Zahl der Arbeitslosen in der Berufsuntergruppe „Berufe in der Lagerwirtschaft“ nahm im Jahresverlauf 2011 kontinuierlich ab. Zum Jahresende waren insgesamt rund 217.000 Personen in dieser Gruppe arbeitslos gemeldet. In den ersten Monaten des Jahres 2012 stieg ihre Anzahl auf bis zu rund 232.600 Personen im März 2012 an und nahm seither wieder ab. Im Juni 2012 registrierte die Bundesagentur für Arbeit rund 225.300 arbeitslose Personen in dieser Gruppe. Die Anzahl der offenen Stellen erreichte im November 2011 mit rund 29.500 Stellen den höchsten Wert im Betrachtungszeitraum. Im Juni 2012

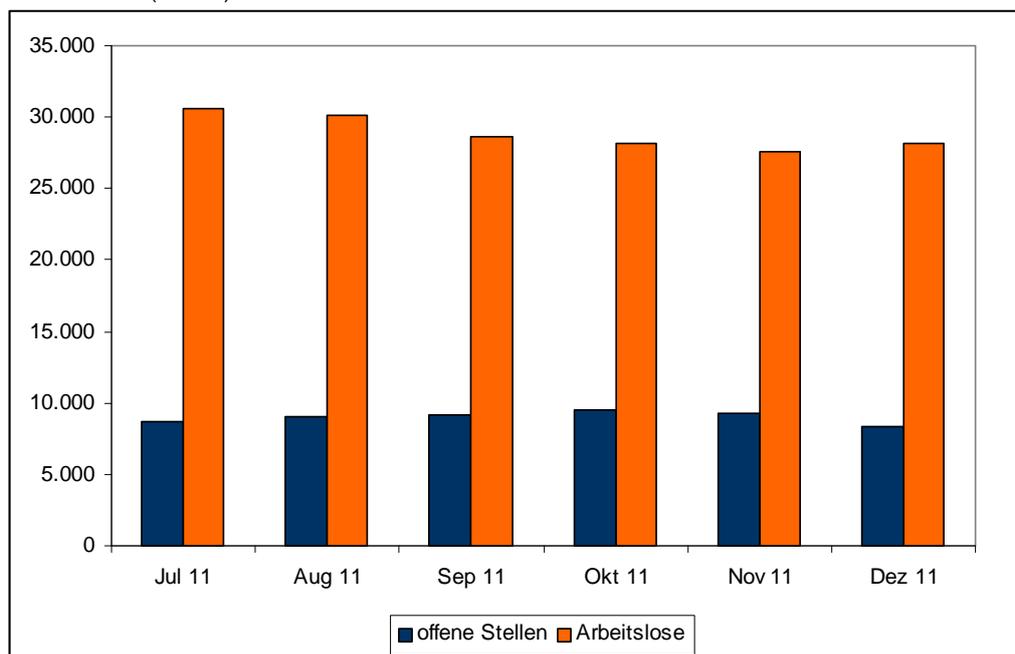
Zahl der Arbeitslosen und offenen Stellen

waren rund 22.100 offene Stellen für Arbeitskräfte in der Lagerwirtschaft gemeldet. Auf eine bei der Bundesagentur für Arbeit offen gemeldete Stelle kamen demnach statistisch gesehen rund 10 Arbeitslose. Im Dezember 2011 lag das entsprechende Verhältnis bei rund 9 Arbeitslosen pro offener Stelle.

Dabei dürfte ein Großteil der Arbeitslosen in diesem Bereich lediglich für die Wahrnehmung von Hilfstätigkeiten qualifiziert sein. Darauf deutet eine detailliertere Untersuchung der Arbeitsmarktstatistik, mithin die Betrachtung der Berufsgattung „Lagerwirtschaft – Fachkraft“, hin. Diese umfasst sowohl Fachlageristen als auch Fachkräfte für Lagerlogistik.¹ Abbildung 5 stellt die Anzahl der Arbeitslosen in dieser Berufsgattung der Anzahl offener gemeldeter Stellen gegenüber. Danach sank die Zahl der Arbeitslosen in der zweiten Jahreshälfte 2011 zunächst. Im November 2011 waren rund 27.600 Arbeitslose in diesem Bereich gemeldet, ehe sich ihre Zahl im Dezember auf 28.100 Arbeitslose leicht erhöhte. Demgegenüber stand ein Angebot an offenen Stellen für Fachkräfte in der Lagerwirtschaft in Höhe von rund 8.400 Stellen im Dezember 2011. Zum Ende des Jahres 2011 kamen somit auf eine offene Stelle knapp 4 Arbeitslose.

Hilfs- und Fachkräfte

Abbildung 5: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsgattung „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ (51312) im Zeitraum Juli 2011 bis Dezember 2011



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Einer Untersuchung der DEKRA zufolge gehörten Lager- und Transportarbeiter zuletzt zu den zehn in Stellenanzeigen am häufigsten gesuchten Berufen.² Dabei stehen den Un-

Stellenbesetzung

¹ Mit dem Berichtsmonat Juli 2011 erfolgt die monatliche Berichterstattung der Statistik zu Arbeitssuchenden, Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen durch die Bundesagentur für Arbeit nach der neuen Klassifikation der Berufe 2010. Danach fallen sowohl Fachlageristen als auch Fachkräfte für Lagerlogistik in die Gruppe „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ (51312).

² Vgl. hierzu DEKRA Arbeitsmarktreport 2012, Stuttgart, 2012.

ternehmen der Lagerwirtschaft grundsätzlich für einen Gutteil der Tätigkeitsfelder regelmäßig genügend Arbeitskräfte am Markt zur Verfügung. Die Personalrekrutierung erfolgt neben der Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit vielfach über persönliche Kontakte sowie Stellenanzeigen in den Printmedien und dem Internet. Insbesondere in Handelsunternehmen geht darüber hinaus teilweise eine ausreichende Anzahl an Initiativbewerbungen ein, mit denen etwaige Stellen besetzt werden können. Um für einfache Tätigkeiten beispielsweise auch ausländische Arbeitskräfte mit geringen deutschen Sprachkenntnissen einsetzen zu können, gibt es in Einzelfällen Ansätze, durch mehrsprachige technische Sprachanweisungen oder graphische Anleitungen an einem Bildschirm die notwendigen Arbeitsschritte zu erläutern. Derartige Ansätze könnten zukünftig dazu beitragen, dass einige Arbeitsprozesse besser von geringqualifizierteren Beschäftigten ausgeführt werden können. In spezialisierteren Bereichen gestaltet sich die Stellenbesetzung fallweise aufwendiger. Einzelne Unternehmen des Handels setzen daher für Stellen mit speziellen Anforderungen im Lager so genannte Personal-Headhunter ein.

2.7 Zusammenfassung

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in den Berufsgruppen der Warenaufmacher, Versandfertigmacher sowie der Lagerverwalter, Magaziner ist in den vergangenen Jahren tendenziell rückläufig. Dabei kommen in der Lagerwirtschaft zahlreiche un- bzw. angelernte Arbeitskräfte zum Einsatz. Zahlreiche Lagerbeschäftigte verfügen über einen vergleichsweise geringen schulischen Bildungsabschluss oder haben in nicht wenigen Fällen gar keinen Schulabschluss erworben. Nicht zuletzt aufgrund der vergleichsweise geringen fachlichen Anforderungen bei manchen Tätigkeiten im Lager stehen den Unternehmen regelmäßig genügend Arbeitskräfte am Markt zur Verfügung. Gleichwohl gestalten sich die Arbeitsprozesse im Lager zunehmend komplexer. Dies ist u.a. auf den technischen Fortschritt und die Automatisierung von Arbeitsprozessen zurückzuführen. Diese ersetzen zwar mitunter einfache Tätigkeiten, erfordern im Gegenzug jedoch eine adäquate Bedienung und Überwachung durch ausgebildetes Personal. Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften wird mithin – trotz einer insgesamt tendenziell rückläufigen Beschäftigtenzahl – größer.

Arbeitskräftean-
gebot und
-nachfrage

Dies bestätigt sich – zumindest im Bereich der Fachkräfte für Lagerlogistik – bei einem Blick auf die Ausbildungszahlen. So nahm die Zahl der Ausbildungsverträge für angehende Fachkräfte für Lagerlogistik in den vergangenen Jahren nahezu kontinuierlich zu. Sowohl die Ausbildung zum Fachlageristen als auch zur Fachkraft für Lagerlogistik gehören regelmäßig zu den von Männern am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Das Interesse an diesem Beruf führt dazu, dass Bewerber um einen Ausbildungsplatz in diesem Bereich zu den am häufigsten unversorgten Bewerbern um eine Ausbildungsstelle zählen. Den Unternehmen – insbesondere im Handel – stehen mithin in der Regel genügend Bewerber um einen Ausbildungsplatz zur Verfügung. Die qualitative Auswahl der

Ausbildung

Bewerber gestaltet sich nach Angaben von Gewerbevertretern hingegen teilweise schwieriger. Nicht selten werden daher grundlegende Fertigkeiten, Verhaltensweisen und Umgangsformen im Rahmen der Ausbildung nachgeschult.

Die Arbeit im Lager ist oftmals körperlich anstrengend. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Warenkommissionierung, bei der insgesamt häufig hohe Gewichte im Ablauf eines Arbeitstages von einem Mitarbeiter gehoben bzw. bewegt werden müssen. Die hohe körperliche Belastung dürfte ein wesentlicher Grund dafür sein, dass Beschäftigte in der Lagerwirtschaft zu den Berufsgruppen zählen, die am häufigsten von Arbeitsunfähigkeit betroffen sind. Insbesondere bei älteren Arbeitnehmern führen die Arbeitsbelastungen mitunter zu dauerhaften Beschwerden. Wenngleich einige Unternehmen versuchen, etwa durch interne Schulungen Mitarbeiter für andere Bereiche zu qualifizieren, um langjährige Beschäftigte im Unternehmen zu halten, sind derartige Möglichkeiten begrenzt. Nicht wenige Beschäftigte in der Lagerwirtschaft arbeiten – teilweise aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit – nicht bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Den körperlichen Arbeitsbelastungen der Lagerbeschäftigten versuchen einige, vor allem größere Unternehmen, durch spezielle gesundheitsfördernde Maßnahmen entgegenzuwirken. Derartige Aktionen bilden bislang jedoch eher die Ausnahme.

Arbeits-
belastungen

Generell bestehen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in den Lagern des Handels und der Verkehrswirtschaft teilweise deutliche Unterschiede. Dies betrifft zum einen die Arbeitszeiten, die in den Unternehmen des Handels in der Regel in einem Zweischichtsystem organisiert sind. Zahlreiche Unternehmen in der Transport- und Speditionsbranche wenden hingegen im Bereich des Warenumschlags ein Dreischichtsystem in einem 24-Stunden-Betrieb an. Im Bereich der Warenkommissionierung kommen auch hier in der Regel Zweischichtplanungen zur Anwendung. Zum anderen gestaltet sich die Vergütung in Handel und Verkehrswirtschaft unterschiedlich. Diese fällt für Beschäftigte in Lagern des Handels regelmäßig höher aus. Zudem kommen hier häufig leistungsabhängige Entlohnungssysteme in Form von Prämienmodellen zur Anwendung.

Unterschiede
zwischen
Handels- und
Verkehrsgewerbe

3 Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

3.1 Struktur der Beschäftigten

Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP) gehören zur Berufsordnung der Postverteiler (Berufsordnung Nr. 732). Die nachfolgende Tabelle zeigt die Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsordnung in den Jahren 2001 bis 2011. Danach nahm die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Postverteilern nach einem Tiefstand im Jahr 2005 in den vergangenen Jahren tendenziell zu. In den Jahren 2010 und 2011 waren in Deutschland insgesamt rund 111.200 bzw. 112.800 Postverteiler sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Jahr 2010 belief sich die Gesamtanzahl der Erwerbstätigen in der Berufsordnung der Postverteiler auf 164.000.¹

Beschäftigungs-
entwicklung

Die tatsächliche Anzahl der in der KEP-Branche Beschäftigten, die Zustellungs- und Sortierarbeiten vornehmen, dürfte jedoch deutlich höher liegen. Generell handelt es sich beim KEP-Markt um eine beschäftigungsintensive Branche. Nach eigenen Angaben sind bei der Deutschen Post AG rund 80.000 Zusteller im Briefbereich tätig.² Zuzurechnen sind hierbei die Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen, die in der Sortierung tätig sind. Nach Angaben der Bundesnetzagentur waren im Jahr 2010 im lizenzpflichtigen Briefbereich in Deutschland insgesamt rund 172.200 auf Vollzeitkräfte umgerechnete Beschäftigte tätig. Davon entfielen rund 155.400 auf die Deutsche Post AG und rund 16.800 auf ihre Wettbewerber.³ Dabei dürfte es sich bei einem großen Teil der Beschäftigten um Arbeitnehmer in der Zustellung oder Sortierung handeln. In den Marktsegmenten des Kurier-, Express- und Paketbereichs liegen die Einschätzungen zur Beschäftigtenanzahl zwischen rund 188.000⁴ und rund 259.000⁵ Mitarbeitern, die entweder bei den am Markt auftretenden Unternehmen direkt oder als Subunternehmer tätig sind. Berücksichtigt werden müssen zudem Zusteller von Werbemitteln und Zeitschriften. Die deutlich höheren Beschäftigtenzahlen dürften teilweise darauf zurückzuführen sein, dass ein Gutteil der Beschäftigten in den Arbeitsmarktstatistiken in anderen, artverwandten Berufsgrup-

¹ Entsprechende Angaben zu den Erwerbstätigen im Jahr 2011 liegen noch nicht vor.

² Vgl. hierzu Deutsche Post AG: Mitarbeiter und Briefnetz (http://www.deutschepost.de/dpag?xmlFile=link1022900_1022893) (Stand: Mai 2012).

³ Vgl. hierzu Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn: Lizenzpflichtige Briefdienstleistungen, Marktdaten 2008 – 2010, Mainz/Bonn, 2012. Im Jahr 2007 waren nach Angaben der Bundesnetzagentur insgesamt rund 40.000 Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte bei den übrigen Unternehmen im lizenzpflichtigen Briefbereich in Deutschland tätig. Vgl. hierzu Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn: Zwölfte Marktuntersuchung – Lizenzpflichtige Postdienstleistungen - , Mainz, 2009.

⁴ Vgl. hierzu K. Esser, J. Jurte, KE-Consult GbR: Wirtschaftliche Bedeutung der Kurier-, Express- und Paketbranche, KEP-Studie 2012, im Auftrag des Bundesverbands Internationaler Express- und Kurierdienste e.V. (BIEK) Köln, 2012.

⁵ Vgl. hierzu MRU GmbH im Auftrag der Bundesnetzagentur: Primärerhebung auf den Märkten für Kurier-, Express- und Paketdienste, Hamburg, 2009.

pen zusammengefasst ist. Hinzu kommt neben zahlreichen Selbständigen eine Vielzahl von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Während vor allem in der Zeitungs- und Werbezustellung oftmals geringfügig Beschäftigte tätig sind, finden sich Selbständige vor allem in der Kurierzustellung. Postverteiler werden fast ausschließlich im Dienstleistungssektor beschäftigt. Im Jahr 2011 entfielen 99,1 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse der Berufsgruppe auf diesen Wirtschaftssektor. Dem Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung wurden im vergangenen Jahr 95,0 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Postverteiler zugeordnet.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Postverteiler, die das 50. Lebensjahr abgeschlossen haben, ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen und lag im Jahr 2011 bei 28,0 %. Der Anteil der Beschäftigten in der jüngsten Altersklasse unter 25 Jahren hat zwar seit dem Jahr 2001 zunächst tendenziell abgenommen, weist jedoch inzwischen wieder eine leicht steigende Tendenz auf. Zuletzt waren 8,1 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufsgruppe dieser Altersgruppe zuzuordnen. Rückläufig entwickelten sich die Anteile der Beschäftigten in den Altersklassen zwischen 25 und 35 Jahren sowie zwischen 35 und 50 Jahren.¹

Altersstruktur

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Postverteiler, die eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, nimmt in den vergangenen Jahren kontinuierlich ab. Zuletzt lag er bei 60,1 %. Dabei dürfte es sich nicht immer um eine Ausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen handeln, da insbesondere bei den Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post AG oftmals die Ausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen nicht angeboten wird.² Die beschäftigten Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen werden vielmehr in Form interner Schulungen angelernt und haben nicht selten eine andere Ausbildung zuvor abgeschlossen. Kontinuierlich zugenommen auf nunmehr 28,0 % hat im gleichen Zeitraum der Anteil der Beschäftigten, dessen berufliche Ausbildung unbekannt ist.

Beruflicher
Bildungs-
hintergrund

Legt man alle Erwerbstätigen der betreffenden Berufsordnung zugrunde, zeigt sich hinsichtlich der schulischen Vorbildung, dass der größte Teil der Beschäftigten (46,3 %) über einen Hauptschulabschluss verfügt, rund ein Viertel hat die Realschule erfolgreich abgeschlossen.³ Insgesamt 12,2 % der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe haben die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife erlangt. Der entsprechende Anteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fällt deutlich geringer aus. Zahlreiche Erwerbstätige im Postbereich, die über das Abitur oder die Fachhochschulreife verfügen, üben dem-

Schulischer
Bildungs-
hintergrund

¹ Nach eigenen Angaben lag das Durchschnittsalter der im Postbereich beschäftigten BKK-Mitglieder im Jahr 2010 bei 44,1 Jahren. Bei Männern waren es 41,7 Jahre, bei Frauen 46,0 Jahre. Vgl. hierzu BKK Gesundheitsreport 2011, Essen, 2011.

² Siehe hierzu Abschnitt 3.4 „Ausbildung“.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus 2010 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden, 2011.

nach in diesem Segment keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aus. Bei nicht wenigen von Ihnen dürfte es sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes beispielsweise um Studenten handeln, die einer geringfügigen Beschäftigung bei einem Unternehmen der KEP-Branche nachgehen.

Im Vergleich zu allen Erwerbstätigen ist der Frauenanteil in der Berufsordnung der Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb (Postverteiler) überdurchschnittlich hoch. Während er im Durchschnitt aller Erwerbstätigen in Deutschland bei 45,9 % liegt, erreicht er in der vorliegenden Berufsordnung einen Wert von 48,8 %. Noch deutlicher fällt der Unterschied bei einer Zugrundelegung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse aus. Während im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland 45,9 % durch Frauen bekleidet werden, liegt der entsprechende Anteil in der Gruppe der Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen bei 55,5 %. Die vergleichsweise hohe Beschäftigungsrate von Frauen in dieser Berufsgruppe dürfte mit dem relativ hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zusammenhängen. Bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ist dieser bei Arbeitszeiten ab 18 Stunden ungefähr doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Berufsgruppen, bei Teilzeitbeschäftigungen unter 18 Stunden sogar mehr als dreimal so hoch.

Frauen

Eine nach der Stellung im Beruf differenzierte Betrachtung zeigt mehr oder minder deutliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht. So sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 48,8 % der Erwerbstätigen in der Berufsordnung, in die Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen fallen, Arbeiterinnen. Sie erhalten mithin einen Lohn, der von der geleisteten Arbeit abhängen kann, beispielsweise pro Stunde oder Stück. Bei den Männern liegt der entsprechende Anteil bei 34,5 %. Insgesamt sind 41,5 % aller Erwerbstätigen in dieser Berufsordnung Arbeiter. Der Anteil der Angestellten liegt bei 45,1 %. Ein deutlicher Unterschied ist bei den verbeamteten Beschäftigten in dieser Berufsordnung zu erkennen, die aus dem ehemaligen staatlichen Betrieb der Post nunmehr bei der Deutschen Post AG beschäftigt sind. Rund 12,2 % der insgesamt erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräften im Postbetrieb (Postverteiler) sind Beamte, 75 % von ihnen Männer.

Stellung im Beruf

Tabelle 7: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Postverteiler (732)

	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	112.215	105.502	98.442	105.126	111.285	111.158	112.755
Bestandsentwicklung Index (2001=100)	100	94	88	94	99	99	100
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	60,9	60,2	60,4	58,8	57,8	57,1	55,5
Ausländer	9,4	8,9	8,5	8,6	9,1	8,9	9,0
Unter 25 Jahre	12,4	10,6	7,8	7,6	8,2	8,0	8,1
25 bis unter 35 Jahre	26,2	24,3	21,3	20,1	19,6	19,1	18,9
35 bis unter 50 Jahre	46,5	48,6	51,6	50,8	47,8	46,5	44,9
50 Jahre und älter	14,9	16,5	19,4	21,5	24,4	26,4	28,0
Teilzeit unter 18 Stunden	10,5	10,5	12,6	14,7	15,3	14,3	13,5
Teilzeit 18 Stunden und mehr	29,9	28,4	29,2	33,2	35,7	34,7	33,4
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	11,2	11,2	10,4	11,0	11,1	11,1	11,4
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	72,2	71,1	70,5	65,4	61,5	61,3	60,1
darunter: mit Abitur	0,7	0,8	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2
Berufliche Ausbildung unbekannt	16,3	17,4	18,7	23,1	26,9	27,1	28,0
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Produzierendes Gewerbe, darunter:	1,2	1,3	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Baugewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Übriges produzierendes Gewerbe	0,8	0,9	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Dienstleistungssektor, darunter:	98,8	98,7	99,0	99,1	99,1	99,1	99,1
Handel	0,7	0,6	0,8	0,9	1,0	1,0	1,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	95,0	95,0	94,9	95,2	95,3	95,5	95,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,6	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,4	1,5	1,7	1,4	1,4	1,3	1,5
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
Übrige Dienstleistungen	0,5	0,6	0,6	0,7	0,4	0,4	0,6

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik.

3.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Die Tätigkeiten von Fachkräften für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen¹ unterscheiden sich mitunter stark in Abhängigkeit vom jeweiligen Einsatzgebiet. In der Zustellung liefern Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen Briefe, Päckchen und Pakete an private

Tätigkeiten

¹ Im Jahr 2005 trat die Ausbildungsverordnung zur Fachkraft Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft, in der die Verordnung zur Berufsausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr aufging. An dieser Stelle wird auf das Tätigkeits- und Anforderungsprofil des neuen Berufsbildes abgestellt.

und gewerbliche Kunden aus.¹ Die Zustellung nehmen sie zu Fuß, per Fahrrad, Pkw oder Lkw vor. Zu ihren Aufgaben zählt die Feinsortierung der Sendungen vor Ort nach Straßen und Hausnummern, das Beladen der Fahrzeuge, die Planung der Zustellrouten und ggf. das Leeren von Briefkästen. Im Kurierbereich holen sie die Sendungen beim Kunden ab. Zu ihren Aufgaben gehört es ferner, die Versandstücke auf ihre Transportfähigkeit zu überprüfen und auf den Versand vorzubereiten. Sie berechnen Frachttentgelte, nehmen Zahlungen entgegen und führen Kassenbücher. Je nach Einsatzgebiet verkaufen sie Versandmaterialien und Briefmarken. Sie informieren Kunden über das Angebot des Unternehmens, nehmen Reklamationen entgegen, bearbeiten Lieferscheine, Belege und Frachtpapiere und leiten diese weiter. Beschäftigte in der Zustellung stehen in regelmäßigem Kundenkontakt. Ein weiteres Einsatzgebiet von Fachkräften für KEP-Dienstleistungen ist die Vor- und Nachbereitung der Zustellung. Zahlreiche Beschäftigte dieser Berufsgruppe sind mithin in Versand- und Sammelzentren tätig, sortieren Sendungen und bereiten diese für die Weiterverteilung vor. Sie nehmen Versandaufträge entgegen und leiten diese weiter. Generell beachten Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen berufsbezogene haftungsrechtliche Regelungen, das Postgeheimnis und weitere Bestimmungen des Datenschutzes.

Das Zustellen der Sendungen erfordert eine hohe körperliche Ausdauer und eine robuste physische Konstitution. Dies gilt sowohl für die Zustellung zu Fuß oder per Fahrrad als auch für Lieferungen per Pkw und Lkw, bei denen regelmäßig schwere Paketsendungen zum Bestimmungsort getragen werden müssen. Körperliche Anstrengung verlangt ferner das Sortieren von Paketsendungen sowie das Be- und Entladen der Fahrzeuge. Die Bereitschaft zu dauerhaft körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten ist daher Voraussetzung. Der direkte Kundenkontakt sowie die Bearbeitung von Formalitäten und weiteren mit der Sendung verbundenen Unterlagen erfordern ausreichende Deutschkenntnisse in Wort und Schrift. Grundlegende mathematische Kenntnisse und der sichere Umgang mit Daten sind beim Bearbeiten von Ein- und Auszahlungen sowie der dazu notwendigen Abrechnungen gefordert. Die Anwendung spezieller Hard- und Software und die Nutzung von Informations- und Kommunikationssystemen bedingen IT-technisches Verständnis.

Anforderungen

Eine besondere Bedeutung bei den Anforderungen an Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen erlangen die persönlichen Eigenschaften. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten, die bei der Zustellung oder Auftragsannahme im direkten Kundenkontakt stehen. Kontaktfreudigkeit, Höflichkeit sowie mitunter Geduld sind hierbei grundlegend. Ferner erfordert die effiziente Sortierung und Zustellung der Sendungen einen ausgeprägten Ordnungssinn, Genauigkeit und eine Neigung zu systematisierenden Tätigkeiten. Erwartet werden zudem Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit. Der Umgang mit sensiblen Daten sowie die Verantwortung für teilweise hochwertige Sachgüter ver-

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

langen Ehrlichkeit, Verschwiegenheit sowie Pflichtgefühl und Verantwortungsbewusstsein.

3.3 Arbeitsbedingungen

Der KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienstleistungen. Die beiden letztgenannten Bereiche werden in der Bezeichnung des KEP-Marktes unter dem Begriff Postdienstleistungen zusammengefasst. Die Marktsegmente unterscheiden sich in ihrer Struktur und Art der Dienstleistung vergleichsweise stark. Die Wesensmerkmale der einzelnen Teilmärkte stellen sich wie folgt dar:

Teilmärkte des
KEP-Marktes

Kurierdienste:

- Kurierdienste

Kurierdienste übernehmen den Transport von Sendungen in einer Direktfahrt vom Absender zum Empfänger. Entscheidend ist die permanente persönliche Begleitung der Sendung. Der Kurier hat damit jederzeit die Möglichkeit, auf die Sendung zuzugreifen. Die Sendungen sind nicht liniengebunden, es wird mithin allein auf Nachfrage des Kunden transportiert. Die Zustellung erfolgt entweder am gleichen Tag oder nach individueller Vereinbarung. Neben wenigen – auch international tätigen – Großunternehmen ist die Marktstruktur durch eine Vielzahl – vorwiegend regional tätiger – Einzelunternehmen geprägt. Darüber hinaus werden Vermittlungszentralen einbezogen. Diese verteilen die Aufträge an die Unternehmen weiter. Dabei handelt es sich nicht selten um selbständige Einzelpersonen, die aus denen bei der Zentrale nachgefragten Kurierfahrten Aufträge auswählen und selbständig durchführen. Nach Angaben von Gewerbevertretern stehen in konjunkturell guten Phasen regelmäßig weniger selbständige Kurierfahrer zur Verfügung als in gesamtwirtschaftlich schwächeren Phasen.

Expressdienste:

- Expressdienste

Bei Expressdiensten sind verbindliche Zustellzeiten vereinbart. Die Zustellung erfolgt häufig über Nacht. Die Sendungen werden in der Regel technisch begleitet. Dabei erfolgt die Beförderung nicht direkt zum Empfänger, sondern über Umschlagszentren. Die Dienstleistung ist damit netzwerkgebunden und in Deutschland ebenso automatisiert wie Paketdienstleistungen. Die Anbieter sind nicht selten die selben Unternehmen.

Paketdienste:

- Paketdienste

Paketdienste bieten eine Regellaufzeit, aber keine garantierte Zustellzeit. Auf dem nationalen Markt erfolgt die Zustellung normalerweise am folgenden Werktag. Die Sendungen sind in Gewicht und Größe beschränkt. Dabei beträgt das maximale Gewicht in der Regel 31,5 kg. Mitunter werden auch Pakete mit einem höheren Gewicht bis maximal 70 kg befördert. Kennzeichnend ist eine ausgeprägte Standardisierung und Automatisierung der Prozesse. Dabei richten sich Paketdienstleister nicht an der Einzelsendung aus, sondern arbeiten mengenorientiert. Die Anbieter von Paketdienstleistungen zählen zu den größ-

ten Unternehmen des deutschen KEP-Marktes. Der Paketmarkt ist durch eine vergleichsweise hohe Marktkonzentration geprägt und wird im Wesentlichen von fünf großen Marktakteuren geprägt.¹ Zwar gibt es auch kleinere Anbieter, deren Aufkommen ist jedoch vergleichsweise gering. Die Zustellung der Pakete der großen Anbieter am Markt wird in Teilen oder vollständig durch Subunternehmen ausgeführt.

Briefdienste:

- Briefdienste

Die Briefdienste teilen sich auf in den lizenzpflichtigen Bereich und die nicht lizenzpflichtigen und postnahen Beförderungsleistungen.² Der lizenzpflichtige Briefmarkt in Deutschland wird mit einem Marktanteil von knapp 90 % von der Deutschen Post AG klar dominiert.³ Die folgende Abbildung stellt die Abgrenzung der einzelnen Bereiche dar:

Abbildung 6: Segmente des Marktes für lizenzpflichtige und nicht lizenzpflichtige Postdienstleistungen

Lizenzpflichtiger Bereich	Nicht lizenzpflichtiger Bereich und postnahe Beförderungsdienstleistungen	
Briefsendungen <= 1.000 g	Briefsendungen > 1.000 g	Pakete und Waren <= 20 kg
	Unadressierte Werbesendungen	Bücher, Kataloge, Zeitungen, Zeitschriften

Quelle: MRU GmbH im Auftrag der Bundesnetzagentur: Marktuntersuchung auf den Märkten für nicht lizenzpflichtige Postdienstleistungen und postnahe Beförderungsdienstleistungen, Hamburg, 2011.

Die verschiedenen Marktsegmente entwickeln sich dabei sehr unterschiedlich. So schrumpft zum einen der nationale Briefmarkt. Dies ist im Wesentlichen auf die verstärkte und zunehmende Nutzung elektronischer Kommunikationsformen zurückzuführen. Letzgenannte nehmen nach Kenntnis des Bundesamtes ebenso auf den Kurierbereich maßgeblichen Einfluss. Während in früheren Jahren beispielsweise die zeitsensible Sendung

Wirtschaftliche Entwicklung

¹ Vgl. hierzu H. Holst, I. Singe: SODIPER Research Report Precariousness and Informality – Work and Employment in the German Parcel and Delivery Industry, funded by the European Commission's DG Employment, Wien, 2011; sowie MRU GmbH im Auftrag der Bundesnetzagentur: Primärerhebung auf den Märkten für Kurier-, Express- und Paketdienste, Hamburg, 2009.

² Die Aussagen zu den Arbeitsbedingungen bei Briefdienstleistungsunternehmen in diesem Bericht beziehen sich primär auf den lizenzpflichtigen Bereich.

³ Nach Angaben der Deutschen Post AG belief sich ihr Marktanteil auf dem nationalen Briefmarkt bei einem Marktvolumen von 6,0 Mrd. Euro im Jahr 2010 auf 86,6 %. Vgl. hierzu Deutsche Post AG: Brief Marktanteile (http://www.dp-dhl.com/de/investoren/der_konzern/unternehmensbereiche/brief/marktanteile.html). Im Jahr 2011 dürfte das Marktvolumen leicht gesunken sein. So ging der Umsatz im Bereich „Brief Kommunikation“ der Deutschen Post AG im Jahr 2011 um 3,0 % gegenüber dem Vorjahr zurück. Vgl. hierzu: Deutsche Post AG: Geschäftsbericht 2011, Konzernlagebericht, Bonn, 2012. Angaben der Bundesnetzagentur zufolge, lagen die entsprechenden Marktanteile im Jahr 2010 bei einem Marktumsatz von rund 9,0 Mrd. Euro bei rund 90 % für die Deutsche Post AG und rund 10 % für ihre Wettbewerber. Vgl. hierzu Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn: Lizenzpflichtige Briefdienstleistungen Marktdaten 2008 – 2010, Mainz/Bonn, 2012.

von Informationen und Daten zwischen Geschäftspartnern regelmäßig mittels eines Kurierdienstleisters erfolgte, findet die Weitergabe nunmehr häufig mit Hilfe der elektronischen Datenübermittlung statt. Insgesamt wird nur noch ein kleiner Teil der Umsätze im klassischen Stadtkuriergeschäft erzielt.¹ Zugenommen hat im Gegenzug die Bedeutung von Direktfahrten im nationalen und internationalen Bereich.

Das Marktsegment der Expressdienstleistungen wächst rege. Die Anbieter in diesem Bereich profitieren insbesondere von der internationalen Verflechtung der Arbeits- und Produktionsprozesse und der daraus entstehenden Nachfrage nach zeitlich festgelegten Transportdienstleistungen. Leicht wachstumsmindernd wirkt sich bei den Expressdienstleistungen die wachsende zeitliche Zuverlässigkeit der Paketdienstleistungen aus. Letztgenannte weisen dynamische Wachstumsraten auf. So betragen die durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten der fünf größten Anbieter im Paketbereich auf dem deutschen Markt zwischen den Jahren 1999 und 2010 zwischen 4,1 % und 9,57 %.² Dabei herrscht am Markt eine vergleichsweise hohe Wettbewerbsintensität. Der wesentliche Wettbewerbsparameter ist der Preis. Frühere Eingrenzungen des Geschäftsfeldes von einigen Unternehmen werden zunehmend aufgehoben. Während sich manche Unternehmen des Paketbereichs in früheren Jahren etwa vornehmlich auf die Zustellung von Paketen im gewerblichen Bereich konzentrierten, ist nunmehr das wachsende Bestreben der Marktteilnehmer zu erkennen, vollumfängliche Dienstleistungen für sämtliche Marktsegmente anzubieten. Der Grund hierfür liegt vor allem in den vergleichsweise hohen Wachstumsraten des Paketversands zwischen Unternehmen und Kunden sowie zwischen Privatpersonen. Getrieben wird das Wachstum insbesondere durch den Versandhandel im Internet. Gleichwohl variiert die Struktur bezüglich gewerblicher und privater Kunden bei den verschiedenen Marktanbietern noch mehr oder minder stark. Generell wuchs der Markt für Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen in den vergangenen Jahren regelmäßig stärker als das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland.

Bedingt durch die Branchenmerkmale der einzelnen Marktsegmente des KEP-Marktes in Deutschland als auch durch das jeweilige Marktumfeld unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen mitunter mehr oder minder stark. Im Folgenden wird daher gegebenenfalls auf Besonderheiten in bestimmten Marktsegmenten der KEP-Branche hingewiesen.

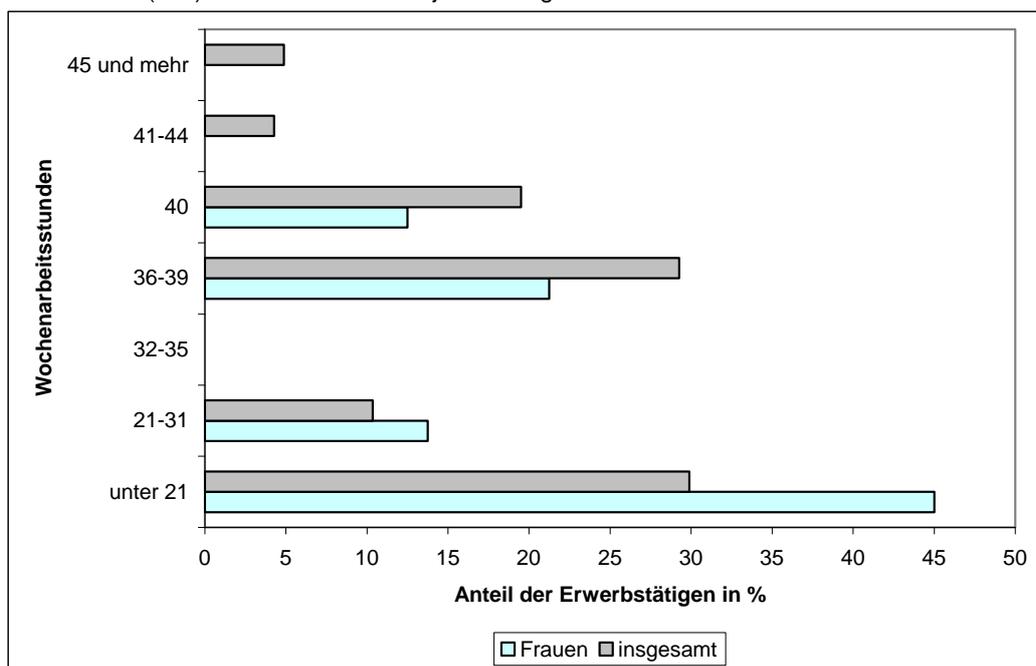
¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: MRU GmbH: Der KEP-Markt in Deutschland, im Auftrag des Bundesverbands der Kurier-Express-Post-Dienste e.V., Hamburg 2011.

² Vgl. hierzu H. Holst, I. Singe: SODIPER Research Report Precariousness and Informality – Work and Employment in the German Parcel and Delivery Industry, funded by the European Commission's DG Employment, Wien, 2011; sowie MRU GmbH: Der KEP-Markt in Deutschland, im Auftrag des Bundesverbands der Kurier-Express-Post-Dienste e.V., Hamburg 2011. Nach Angaben der Deutschen Post AG stieg die Anzahl der beförderten Pakete im Jahr 2011 im Vergleich zum Vorjahr um 10 %, der Umsatz um 9 %. Vgl. hierzu Deutsche Post AG: Deutsche Post DHL mit zweistelligem Gewinnwachstum im Geschäftsjahr 2011 – Dividendenerhöhung vorgeschlagen, Pressemitteilung vom 08.03.2012, Bonn, 2012.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung der normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden für die Erwerbstätigen in der Berufsgruppe der Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb im Jahr 2010.¹ Dabei wird zum einen die Verteilung für alle Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe und zum anderen die entsprechende Verteilung bei den weiblichen Beschäftigten dargestellt. Zwei Bereiche der Arbeitszeit sind hierbei besonders prägnant, auf die sich ein Großteil der Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe konzentriert. Dabei handelt es sich zum einen um den Bereich zwischen 36 und 39 Arbeitsstunden pro Woche. Rund 29,3 % der erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb fallen in diese Kategorie. Dies dürfte im Wesentlichen darauf zurückzuführen sein, dass die tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit bei der Deutschen Post AG bei 38,5 Wochenarbeitsstunden liegt. Der zweite herausstechende Bereich ist derjenige unter 21 Wochenarbeitsstunden. Rund 29,9 % der in dieser Berufsgruppe erfassten Erwerbstätigen sind diesem Bereich zuzuordnen. Im Durchschnitt aller Berufsgruppen fallen lediglich 17,1 % der Erwerbstätigen in diese Kategorie. In den unteren Arbeitszeitbereichen ist der Frauenanteil besonders hoch. So liegt er etwa in der hier betrachteten Berufsgruppe im Segment der Wochenarbeitszeit unter 21 Stunden bei rund 73 %. Damit gehen 45 % der weiblichen erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb normalerweise an weniger als 21 Stunden pro Woche dieser Tätigkeit nach. Dies ist auf den relativ hohen Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitbeschäftigungen in dieser Berufsgruppe zurückzuführen, denen vor allem Frauen nachgehen. Männer sind dagegen in dieser Berufsgruppe nahezu alleinige Vertreter in den Arbeitszeitbereichen ab 41 Stunden pro Woche.

¹ Hierbei gilt es zu beachten, dass aus den oben dargelegten Gründen nur ein Teil der Arbeitskräfte in der KEP-Branche in den Zahlen wiederzufinden ist. Bei den hier dargestellten Werten auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes dürfte es sich bei einem nicht geringen Anteil um Beschäftigte der Deutschen Post AG handeln. Zahlreiche andere Beschäftigte der KEP-Branche dürften in den Statistiken hingegen anderen, artverwandten Berufsgruppen zugeordnet worden sein.

Abbildung 7: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb (732) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2010, Wiesbaden, 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

Zahlreiche Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sind mit Büro-, Sortier- und Umschlagstätigkeiten befasst. Während die Beschäftigten in der Kundenberatung und Auftragsannahme normalerweise geregelten Büroarbeitszeiten unterliegen, fallen bei den Beschäftigten in den Sortier- und Umschlagszentren regelmäßig Nacht- und Schichtarbeiten an. Daneben zeigen sich in Abhängigkeit vom Marktsegment Unterschiede bei den Arbeitszeiten der Beschäftigten:

Postdienste:

- Postdienste

Der Großteil der Beschäftigten im lizenzpflichtigen Briefbereich ist bei der Deutschen Post AG beschäftigt. Hier gelten die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Beschäftigte bei Wettbewerbsunternehmen befinden sich nicht selten in einem Teilzeit-Angestelltenverhältnis.

Kurierdienste:

- Kurierdienste

Da die Beförderung auf Nachfrage des Kunden und zu einem vorgegebenen Zeitpunkt erfolgt, richten sich die Arbeitszeiten danach aus. So fällt etwa bei Kurierunternehmen, die sich – etwa für spezielle Ersatzteillieferungen – auf die Zustellung von Sendungen bis zum nächsten Morgen spezialisiert haben, für die Beschäftigten regelmäßig Nacharbeit an. Zwar unterliegen die Beschäftigten bei Kurierunternehmen normalerweise einem hohen Zeitdruck, um die Sendungen zeitnah und pünktlich zu überbringen, dies führt nach Angaben von Branchenvertretern in der Regel jedoch nicht zu Überschreitungen der gesetzlichen Vorgaben zu den Arbeitszeiten. Ferner gilt es im Bereich der Kurierunterneh-

men den hohen Anteil an selbständigen Kurierfahrern zu beachten, die nicht den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes unterliegen.

Paketsdienste:

- Paketsdienste

Generell unterliegen die Zusteller in diesem Bereich oftmals einem hohen Zeitdruck, um innerhalb ihres Zustellbezirks alle Pakete rechtzeitig auszuliefern. Hierbei kommt erschwerend hinzu, dass bei der Paketzustellung zu privaten Kunden nicht selten eine mehrfache Anfahrt an die gleiche Zustelladresse notwendig ist, sofern der Empfänger nicht zu Hause ist. Dies erhöht sowohl den Arbeitsaufwand für den Zusteller als auch das damit verbundene Verkehrsaufkommen. Die Länge der Arbeitszeit variiert nach Erkenntnissen des Bundesamtes mitunter deutlich in Abhängigkeit von der Art des Beschäftigungsverhältnisses und des Unternehmens. So sind beispielsweise bei Unternehmen, die einen hohen Anteil an privaten Kunden aufweisen, regelmäßig mehr unterschiedliche Adressen anzufahren als bei Unternehmen mit einer vorwiegend gewerblich geprägten Kundenstruktur. Die rechtliche Verantwortung für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und -zeiten liegt im Falle einer Ausführung der Zustellung durch Subunternehmen in deren Bereich. Während bei einem Teil der Unternehmen – insbesondere bei den direkt Beschäftigten der großen Marktakteure – die Arbeitszeiten geregelt und Überstunden verzeichnet werden, leistet in der Paketzustellung ein Teil der Beschäftigten ein deutlich höheres Maß an Arbeitsstunden pro Woche. Eine genaue Arbeitszeitendokumentation erfolgt dabei teilweise nicht. Verstöße gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten finden dabei nach Angabe von Branchenvertretern nur vergleichsweise selten statt.¹ Jedoch werden angesichts des hohen Zeitdrucks sowie des wettbewerbsintensiven Marktumfeldes die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit bei einigen Unternehmen bisweilen überschritten. Dabei üben zahlreiche Beschäftigte in der Paketzustellung nicht nur die Aufgaben der eigentlichen Zustellung zum Kunden aus. Vor Beginn der Fahrt nehmen sie sowohl die Vorsortierung der Pakete als auch die anschließende Beladung des Fahrzeugs vor. Ihr Arbeitstag beginnt damit regelmäßig bereits einige Stunden vor Beginn der eigentlichen Zustellung. Die Arbeitszeiten in der Paketzustellung hängen nicht zuletzt mit den von Kundenseite gestellten hohen Anforderungen und Erwartungen an eine äußerst zeitnahe Zustellung der Sendungen zusammen.

Der permanent hohe Zeitdruck wirkt sich nicht selten belastend auf die Beschäftigten in der Paketzustellung aus. Hinzu kommt, dass ihr Arbeitsalltag durch teilweise gegenläufigen Anforderungen geprägt ist.² So sind sie etwa gefordert, ein hohes Arbeitsaufkommen innerhalb einer möglichst kurzen Zeit zu absolvieren. Der Anreiz hierfür ist um so stärker, sofern eine genaue Dokumentation der Arbeitszeiten nicht gewährleistet ist. Gleichzeitig

¹ Universalpostdienstleister sind nach § 18 Abs. 1 FpersV bei Fahrzeugen bis 7,5 t zGG im Umkreis von 50 km vom Unternehmensstandort von den Anforderungen der Fahrpersonalverordnung freigestellt.

² Vgl. hierzu H. Holst, I. Singe: SODIPER Research Report Precariousness and Informality – Work and Employment in the German Parcel and Delivery Industry, funded by the European Commission's DG Employment, Wien, 2011.

erwarten Kunden eine ausgeprägte – bisweilen zeitintensive – Servicebereitschaft und Freundlichkeit. Der oftmals ausgeprägte Zeitdruck führt dazu, dass verkehrsrechtliche Vorschriften bisweilen nicht befolgt werden. Dies betrifft etwa die Missachtung der zulässigen Höchstgeschwindigkeit oder das regelwidrige Abstellen des Fahrzeugs.

Generell unterliegen zahlreiche Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen einer hohen körperlichen Belastung. Dies gilt zum einen für die Beschäftigten, die in der Sortierung der Sendungen in den Sammel- und Umschlagszentren der Unternehmen eingesetzt werden. Zum anderen sind die Arbeitsprozesse für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen, die in der Zustellung tätig sind, durch körperlich anstrengende Aufgaben geprägt. Dies gilt sowohl für den Paket- als auch für den Briefbereich. So müssen im erstgenannten Segment oftmals vergleichsweise schwere Sendungen in die Fahrzeuge ein- und ausgeladen und zu den Empfängern getragen werden. Zwar sind die einzelnen Sendungen im Briefbereich bedeutend leichter, gleichwohl erfordern die Zustelltouren körperliche Anstrengung. Diese variiert in Abhängigkeit von der Art der Zustellung – etwa zu Fuß, per Fahrrad oder mit dem Auto. Letztgenanntes gilt – je nach Einsatzgebiet – ebenso für Beschäftigte von Kurierunternehmen.

Körperliche
Belastungen

Die Belastungen schlagen sich nicht zuletzt in überdurchschnittlich hohen Krankenständen nieder. Postdienste gehören regelmäßig zu den Branchen mit den höchsten Krankenständen.¹ Im Jahr 2010 erreichten die jährlich durchschnittlichen Fehlzeiten im Bereich der Postdienste einen Wert von 21,5 Tagen. Dies bedeutete einen Anstieg um fünf Fehltage im Vergleich zum Vorjahr. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen in allen Wirtschaftsgruppen lag im Jahr 2010 bei 14,8 Tagen. Die Postdienste landeten damit im Vergleich der Wirtschaftsgruppen an der Spitze der Fehlzeitenskala. Maßgeblich für die hohen Krankheitsstände in der Branche ist insbesondere die Berufsgruppe der Postverteiler, die regelmäßig zu den Berufsgruppen mit dem höchsten Fehlzeitenniveau gehört. Im Jahr 2010 waren Postverteiler durchschnittlich an 22,3 Tagen im Jahr arbeitsunfähig gemeldet. Frauen sind hierbei deutlich häufiger betroffen als ihre männlichen Kollegen. Im Jahr 2010 lagen sie auf Rang fünf der Berufsgruppen bei Frauen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen. Durchschnittlich meldeten sich weibliche Postverteilerinnen an 24,9 Tagen im Jahr 2010 krank, ihre männlichen Kollegen an 6,7 Tagen weniger.

Arbeitsunfähigkeit

Häufigste Ursache sind Erkrankungen des Muskel- und Skelettsapparats. Sie verursachten zuletzt rund 33 % aller Arbeitsunfähigkeitstage bei den Postdiensten. Eine bedeutende Rolle bei den Ursachen für Arbeitsunfähigkeitstage spielen Verletzungen. Sie waren bei den Post- und Kurierdiensten im Jahr 2010 für 16,9 % der Krankheitstage verantwortlich. Ein Grund hierfür liegt in dem vergleichsweise hohen Risiko eines Arbeitsunfalls. Im Jahr 2010 war ein Anstieg der Arbeitsunfälle bei den Beschäftigten im Wirtschaftsseg-

Arbeitsunfälle

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2011, Essen, 2011.

ment der Postdienste um 51,5 % im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen.¹ Dies dürfte zum Teil auf witterungsbedingte Schwankungen im Jahresvergleich zurückzuführen sein sowie auf einen stärkeren Arbeitseinsatz im Jahr 2010 im Vergleich zum krisengeprägten Jahr 2009. Die Arbeitsunfälle betreffen dabei vorwiegend Verletzungen der Knöchelregion und des Fußes, des Knies und des Unterschenkels sowie des Handgelenks. Dies deutet auf Stürze als primäre Unfallursache hin. Eine besondere Rolle spielen Arbeitsunfälle, die durch äußerliche Gewalteinwirkung entstanden sind. Hiervon sind Beschäftigte im Wirtschaftszweig Postbetriebe, die in unmittelbarem Kundenkontakt stehen – mithin in der Zustellung tätig sind – überproportional betroffen.² Drei Viertel der gewaltsamen Übergriffe sind hierbei auf Haustiere, vor allem Hunde, zurückzuführen. Rund die Hälfte der Betroffenen von Bissunfällen sind Brief- und Paketzusteller.

Die Arbeitsbedingungen – und insbesondere die Arbeitszeiten – in der Paketbranche sind in der jüngeren Vergangenheit verstärkt in den Blickpunkt der öffentlichen Berichterstattung in den Medien geraten. Dabei wurden massive Missstände der Arbeitsbedingungen dargestellt. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass die oftmals dokumentierten weit über die Maßen und den gesetzlichen Rahmen hinaus gehenden Arbeitszeiten nicht pauschal auf alle Beschäftigten in der Paketbranche und insbesondere nicht auf die Gesamtheit der Arbeitskräfte auf dem KEP-Markt bezogen werden dürfen. So hat die öffentliche Berichterstattung nicht nur dazu geführt, den gesellschaftlichen Blick auf etwaige Problemfelder in diesem Bereich zu richten. Sie hat gleichzeitig zu einem massiven Imageverlust nicht nur der Paket- – sondern nach Aussagen von Gewerbevertretern – der gesamten KEP-Branche geführt. Dies gilt damit auch für Marktsegmente, die gar nicht Teil der originären medialen Berichterstattung waren.

Berichterstattung
in den Medien

Insgesamt zeigt sich, dass die KEP-Branche mit verschiedenen Instrumenten daran arbeitet, die Arbeitsbedingungen und das Image des Gewerbes in der Öffentlichkeit zu verbessern. Darunter fallen etwa Vereinbarungen zur Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, Überlegungen zur Umorganisation der Zustellorganisation – etwa in Bezug auf den Einsatz von Subunternehmen bzw. Sub-Sub-Unternehmen – oder nachgewiesene und -prüfbare Dokumentationen der Unternehmens- und Arbeitsprozesse. Die negative Berichterstattung in den Medien und die daraus resultierenden Auswirkungen auf das Branchenimage dürften diese Bemühungen mitunter nochmals intensiviert haben.

Branchenimage

Die Fluktuation in der Berufsgruppe der Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen ist Branchenangaben zufolge vergleichsweise gering. Dies gilt zumindest für den Brief- und Kurierbereich. Im Paketbereich variiert sie in Abhängigkeit vom Marktsegment und Einsatzgebiet mehr oder minder stark. Während sie insbesondere bei den Angestellten der gro-

Fluktuation

¹ Im Jahr 2010 wurden damit 77,1 Arbeitsunfälle je 1.000 beschäftigte BKK-Pflichtmitglieder verzeichnet. Zum Vergleich: Im Durchschnitt der Wirtschaftsgruppen lag der entsprechende Wert bei 33,7 Fällen.

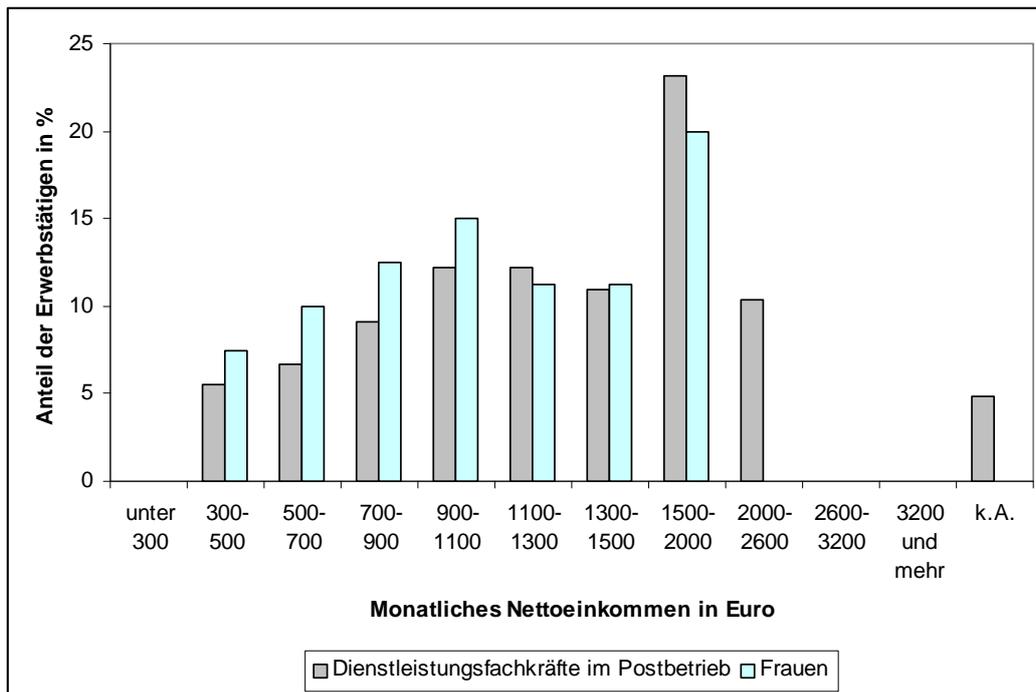
² Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Arbeitsunfallstatistik im öffentlichen Dienst 2009, München, 2011.

ßen Marktteilnehmer als vergleichsweise gering eingestuft wird, dürfte sie in nachgelagerten Branchensegmenten, also vor allem bei einigen in der Paketzustellung tätigen Subunternehmen, teilweise bedeutend höher liegen. Zugenommen hat nach Erkenntnissen des Bundesamtes in den vergangenen beiden Jahren in einigen Regionen die Fluktuation im Bereich der Sortier- und Umschlagstätigkeiten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte in diesen Regionen aktiv von einigen großen Unternehmen des Handels und der Industrie für Umschlagstätigkeiten in deren Lagern abgeworben werden. Ferner gilt es bei der Fluktuation in den Unternehmen der KEP-Branche zu beachten, dass in einigen Aufgabenbereichen Tätigkeiten in einem hohen Maße von Schülern und Studenten wahrgenommen werden. Hierbei ist die von Seiten der Beschäftigten angestrebte Beschäftigungsdauer im Unternehmen von vornherein begrenzt.

Ein maßgeblicher Faktor für die Loyalität zum Unternehmen und zur Branche sowie ein wichtiger Indikator zur Beschreibung der Arbeitsbedingungen ist das Arbeitsentgelt. Nur wenige Unternehmen der KEP-Branche sind tarifvertraglich gebunden. Dabei handelt es sich nahezu ausschließlich um die großen Paketdienstleistungsunternehmen sowie die Deutsche Post AG. Alle übrigen Unternehmen des Marktes sind nach Angabe von Gewerbevertretern nicht an einen Tarifvertrag angeschlossen. Die nachstehende Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in der Berufsgruppe der Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb im Jahr 2010. Das monatliche Nettoeinkommen von vielen Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe liegt zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Während nur vergleichsweise wenige den darüber liegenden Einkommensklassen angehören, sind zahlreiche erwerbstätige Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb den unteren Einkommensklassen zuzuordnen. Hierbei gilt es den relativ hohen Anteil an Teilzeitkräften zu beachten.

Vergütung

Abbildung 8: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb (732) nach dem monatlichen Nettoeinkommen im Jahr 2010



Anmerkung: Zum monatlichen Nettogehalt der übrigen 5 % (bzw. 12,5 % bei den Frauen) der erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb liegen keine Angaben vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2010, Wiesbaden, 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

Beschäftigte in den Sortier- und Umschlagszentren der Unternehmen erhalten in der Regel ein festes monatliches Gehalt plus etwaige Schichtzuschläge und Sonderzahlungen. Bei den übrigen Fachkräften für KEP-Dienstleistungen stellt sich die Vergütung nach Erkenntnissen des Bundesamtes sehr unterschiedlich dar. Sie variiert mehr oder minder stark in Abhängigkeit vom Marktsegment, dem jeweiligen Einsatzgebiet, dem Unternehmen sowie der Region. Daneben sind unterschiedliche Vergütungsmodelle am Markt zu beobachten. So sind neben einer Pauschalentlohnung pro Stunde oder Monat kombinierte Vergütungsmodelle aus einer Pauschal- und einer leistungsabhängigen Komponente sowie eine ausschließlich variable Vergütung am Markt gebräuchlich. Die beiden letztgenannten Systeme sind rechtlich jedoch nicht in allen Segmenten des KEP-Marktes zulässig.¹

Vergütungsmodelle

Teilweise werden in der Zustellung nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes vergleichsweise geringe Einkommen erzielt. Gleichwohl in diesen Fällen zwar die monatliche Vergütung nicht selten auf einem moderaten Niveau liegt, ergibt sich daraus aufgrund der mitunter langen Arbeitszeiten jedoch nur eine relativ geringe Vergütung pro Stunde. Insgesamt dürften nicht wenige Beschäftigte, die in der Zustellung in der KEP-Branche tätig sind, dem Niedriglohnbereich zugeordnet werden. Generell kommt ein erheblicher Teil der Vollzeitkräfte im Niedriglohnbereich in Deutschland zu einem oberhalb

Niedriglohnbereich

¹ Gemäß § 3 FPersG ist eine Leistungslohnvereinbarung bei Fahrpersonal grundsätzlich verboten.

der Sozialleistungsbeiträge liegenden Einkommen, muss dafür aber relativ viele Arbeitsstunden aufwenden.¹ Entsprechend der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) fällt ein Arbeitnehmer als sozialversicherungspflichtiger Vollzeitangestellter dann unter die Niedriglohnschwelle, wenn er weniger als zwei Drittel des Durchschnittslohns von allen Beschäftigten erhält. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der Nettoverdienst eines ledigen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im früheren Bundesgebiet (einschließlich Berlin) im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich im Jahr 2011 für Männer bei 2.404 Euro, für Frauen bei 1.974 Euro. Die entsprechenden Werte für die östlichen Bundesländer (ohne Berlin) lagen bei 1.794 Euro bzw. 1.722 Euro.

Die Einkommen der unmittelbar bei den großen Marktteilnehmer beschäftigten Arbeitnehmer sind von tarifvertraglichen Verhandlungen abhängig. Sie befinden sich regelmäßig mehr oder minder über der monatlichen Vergütung der bei kleineren Marktteilnehmern beschäftigten Kollegen. Im Kurierbereich sind zahlreiche Arbeitskräfte selbstständig tätig. Ihr Einkommen unterliegt damit u.a. dem Auftragsvolumen, etwaigen Preisverhandlungen und Kostenentwicklungen, mithin dem unternehmerischen Risiko.

3.4 Berufliche Ausbildung

Im Zuge der Liberalisierung des Postmarktes in Deutschland wurde eine Änderung der Verordnungen für die Berufsausbildungen in der Branche notwendig. Im Jahr 2005 trat daher die Verordnung zur Berufsausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft. Der Vorläuferberuf Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr wurde aufgehoben. Dieser war primär auf die Bedingungen und Anforderungen der Deutschen Post AG ausgerichtet. Mit der neuen Ausbildungsverordnung sollten die Lehrinhalte an die neue Marktsituation angepasst werden. Die Ausbildung ist auf eine Dauer von zwei Jahren angelegt und kann in Betrieben der KEP-Branche absolviert werden.

Ausbildungs-
verordnung

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungszahlen seit dem Jahr 2005. Danach ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr auf 1.229 Verträge zurückgegangen. Sie liegt damit knapp 8 % unter der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen im Jahr 2010 und sogar gut 14 % unter der entsprechenden Anzahl aus dem Jahr 2005, als der Ausbildungsberuf neu geschaffen wurde. Nahezu alle Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen sind bei der Deutschen Post AG beschäftigt.

Ausbildungs-
verhältnisse

¹ Vgl. hierzu K. Brenke: Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten, in: DIW Wochenbericht Nr. 21.2012, Hrsg.: DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., Berlin, 2012.

Rund 96,5 % der Teilnehmer haben im vergangenen Jahr die Abschlussprüfung zur Ausbildung für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen erfolgreich bestanden.¹ Im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe (2011: 90,0 %) ist die Bestehensquote damit überproportional hoch. Die Vertragslösungsquote lag nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages bei 23,8 %.² Im Jahr 2011 waren 28,9 % der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen Frauen. Damit ist ihr Anteil – entgegen dem entsprechenden Verhältnis bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gruppe der Postverteiler – nicht nur merklich geringer als der Anteil der männlichen Auszubildenden. Er liegt zudem deutlich unter dem Frauenanteil im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Dort waren im vergangenen Jahr 39,0 % der Auszubildenden Frauen.

Absolventen und
Abbrecher

Tabelle 8: Ausbildungsberuf „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	977	461	1.438	1.437	-	-	52	-	-	52
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2006	1.961	918	2.879	1.435	-	-	104	23	-	127
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2007	1.739	856	2.595	1.287	1.450	1.390	k.A.	k.A.	k.A.	163
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2008	1.461	803	2.264	1.086	1.303	k.A.	26	17	4	47
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2009	1.245	673	1.918	901	1.163	1.113	80	40	-	120
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2010	1.500	654	2.154	1.329	1.020	972	132	51	-	183
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2011	1.631	662	2.293	1.229	837	808	k.A.	k.A.	k.A.	545

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel zwei Jahre. Ob es sich bei den im dritten Lehrjahr gelösten Verträgen um Auszubildende handelt, die die Ausbildung verlängert haben, kann von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Im Vergleich zur Gesamtanzahl der beschäftigten Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen ist die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse gering. Dies deutet – zumindest für die Wettbewerber der Deutschen Post AG – auf ein geringes Ausbildungsengagement der Branche in diesem Bereich hin. Verantwortlich hierfür sind nach Aussagen von Branchenvertretern verschiedene Ursachen. Ein wesentlicher Grund für die geringe Ausbildungstätigkeit in diesem Berufsfeld sei die starke Ausrichtung des Unterrichts in den Berufsschulen

Ausbildungs-
hemmnisse
- Unterricht in den
Berufsschulen

¹ Im Jahr 2010 gab es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 9 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen.

² In den Jahren zuvor lag die Vertragslösungsquote in diesem Ausbildungsberuf regelmäßig mehr oder minder deutlich unter dem entsprechenden Durchschnittswert aller Berufe. Die Gründe für den starken Anstieg im vergangenen Jahr sind dem Bundesamt nicht bekannt.

an den Bedürfnissen und Arbeitsstrukturen der Deutschen Post AG. Lehrmaterialien und Praxisbeispiele im Unterricht seien an die Arbeit des ehemaligen Staatsunternehmens angepasst. Unterschiede der Arbeitsmethoden und -aufgaben im Vergleich zu den Wettbewerbsunternehmen finden nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes hingegen nicht hinreichende Berücksichtigung. Sie müssten vielmehr unternehmensintern nachgeschult werden. Der Ausbildungsaufwand wird dadurch als vergleichsweise hoch eingeschätzt. Da der Großteil der Auszubildenden bei der Deutschen Post AG beschäftigt ist, die Unterrichtsinhalte für ihn mithin passend sind, sind Änderungen am Lehrprogramm nach Aussagen von Marktteilnehmern nur schwer durch- und umsetzbar.

Ein weiterer Grund für das sehr geringe Ausbildungsengagement im Bereich der Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen ist nach Angaben von Gesprächspartnern des Bundesamtes die Anzahl und Standortwahl der Berufsschulen, die den theoretischen Ausbildungsteil anbieten. Diese richte sich vornehmlich an den Bedürfnissen der Deutschen Post AG aus. Die Anfahrtswege für Auszubildende aus anderen Unternehmen seien deshalb mitunter sehr lang und lägen außerhalb eines für einen Auszubildenden zumutbaren Radius.

- Standorte der
Berufsschulen

Sowohl beim Unterrichtsinhalt als auch bei den Standorten der betreffenden Berufsschulen gilt es jedoch zu beachten, dass die genannten Ursachen und Auswirkungen auf das Ausbildungsengagement sich gegenseitig stark beeinflussen. So könnte generell eine erhöhte Ausbildungsfreude der Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post AG im Bereich der Fachkraft für KEP-Dienstleistungen die Notwendigkeit und den Umsetzungserfolg einer Anpassung der Lehrinhalte an die Bedürfnisse der gesamten KEP-Branche erhöhen. Gleichzeitig dürfte sich die Standortwahl von Berufsschulklassen grundsätzlich an der Nachfrage nach Unterricht, mithin der Anzahl der Auszubildenden des betreffenden Berufsbildes an einem Standort, ausrichten.

Ein anderer Ausbildungsberuf bietet sich nach Einschätzung von Gewerbevertretern als adäquate Alternative nicht an. Zahlreiche kleinere Marktteilnehmer – insbesondere Subunternehmen – können eine Ausbildung, die sämtliche Lernfelder umfasst, alleine nicht anbieten. Sie müssten hierfür eine Kooperation mit einem anderen, größeren Betrieb – wie beispielsweise dem Auftraggeber – eingehen. Derartige Kooperationen haben sich bislang jedoch eher nicht gebildet. Generell decken zahlreiche Unternehmen der KEP-Branche ihren Personalbedarf durch angelernte Fachkräfte ab. Dies hängt nicht zuletzt mit der vergleichsweise hohen Anzahl an geringfügig Beschäftigten und Teilzeitkräften zusammen, die vor allem in der Zustellung eingesetzt werden. Insbesondere bei den großen Unternehmen des Marktes finden regelmäßig interne Schulungen zur Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter statt.

Angelernte
Fachkräfte

Wie alle nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufe setzt die Ausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen eine bestimmte schulische Vorbildung

Schulische
Vorbildung

nicht voraus. Aus der nachfolgenden Tabelle geht die tatsächliche Struktur der schulischen Vorbildung von Ausbildungsanfängern in dieser Berufsgruppe hervor.

Tabelle 9: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	977	460	1.437	6	656	604	33	8	107	10	13
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2006	988	447	1.435	1	587	537	31	20	186	36	37
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2007	835	452	1.287	34	558	605	55	k.A.	k.A.	k.A.	35
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2008	707	379	1.086	19	466	397	50	k.A.	k.A.	k.A.	154
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2009	598	303	901	10	404	402	44	k.A.	k.A.	k.A.	41
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2010	951	378	1.329	48	639	522	72	k.A.	k.A.	k.A.	48
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2011	k.A.	k.A.	1.229	21	561	565	60	k.A.	k.A.	k.A.	16

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich. Abweichungen der summierten Anzahl der Auszubildenden nach Abschlussarten und der Gesamtanzahl der neuen Auszubildenden können von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Im Jahr 2011 verfügten etwa gleich viele Ausbildungsanfänger zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen über einen Haupt- bzw. einen Realschulabschluss. Ihr Anteil an allen Ausbildungsneulingen in diesem Berufsbild lag bei jeweils 46 %. Rund 1,7 % der neuen Auszubildenden konnten keinen Schulabschluss vorweisen. Ihr Anteil lag damit leicht unter dem entsprechenden Wert im Durchschnitt aller Ausbildungsanfänger. Hier verfügten im vergangenen Jahr 2,2 % der Auszubildenden nicht mindestens über einen Hauptschulabschluss.

Die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von angehenden Fachkräften für KEP-Dienstleistungen lag nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2011 bei 704 Euro pro Monat. Dabei verdienten die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr monatlich 667 Euro und im zweiten Jahr 742 Euro pro Monat. Ein Unterschied in der Vergütungshöhe zwischen Auszubildenden im west- und im ostdeutschen Bun-

Ausbildungs-
vergütung

desgebiet besteht nicht. Die hier angegebene Entgelthöhe entspricht der Ausbildungsvergütung der Deutschen Post AG. Bei den vergleichsweise wenigen Auszubildenden in dieser Berufsgruppe, die bei anderen Unternehmen des Marktes beschäftigt sind, dürfte das Entgeltniveau mitunter mehr oder weniger stark von den hier angegebenen Werten abweichen. Ferner dürften hier regionale Faktoren Einfluss auf die Höhe der Ausbildungsvergütung nehmen.

Die Übernahmequote der ausgebildeten Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen ist vergleichsweise hoch. So erhalten 90 % der Auszubildenden, die in diesem Jahr ihre Ausbildung bei der Deutschen Post AG beenden, ein Angebot für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Bei den Post-Töchtern liegt der entsprechende Wert bei rund zwei Dritteln. Die Übernahmequote liegt damit insgesamt bei 81 %.¹ Nach bestandener Abschlussprüfung können Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen ihre Ausbildung in dem aufbauenden Ausbildungsberuf zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen fortsetzen. Je nach Unternehmen werden hierfür ein bis zwei Ausbildungsjahre angesetzt.

Übernahme-
chancen

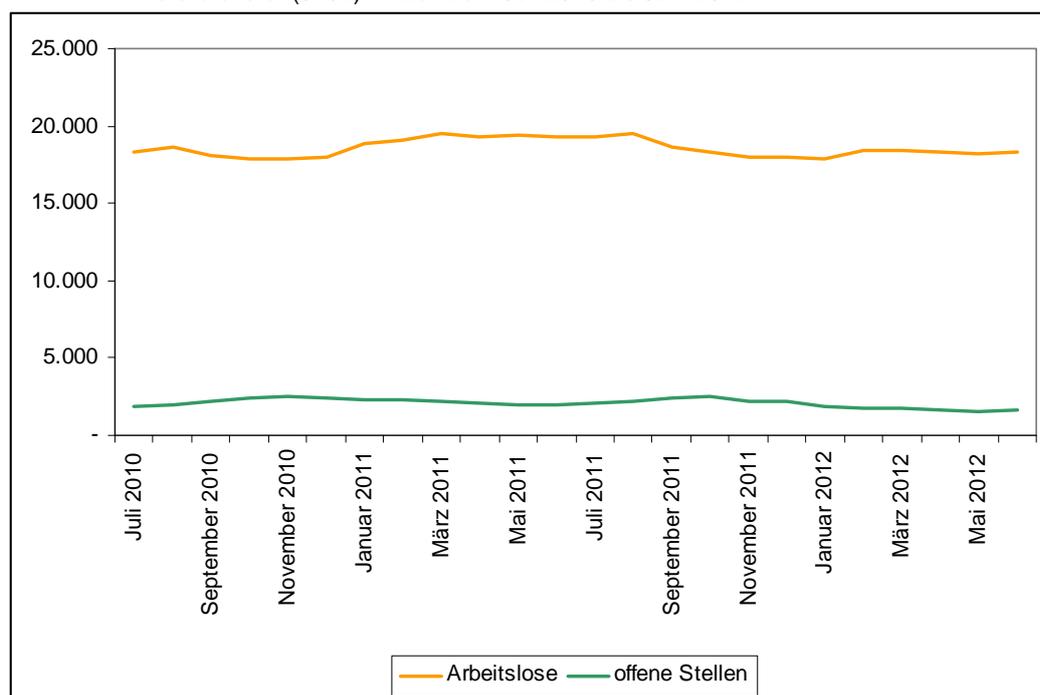
3.5 Arbeitslose und offene Stellen

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit bietet einen Einblick in die Arbeitsmarkt- und Stellensituation für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen. Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen im Vergleich zur Zahl der offenen Stellen in der Berufsuntergruppe „Berufe für Post- und Zustelldienste“ im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012. Danach hat die Anzahl der Arbeitslosen in dieser Gruppe – nach einem zwischenzeitlichen leichten Anstieg im Jahr 2011 – zuletzt das Niveau des Sommers 2010 erreicht. Im Juni 2012 waren insgesamt rund 18.300 Arbeitskräfte in der Berufsuntergruppe „Berufe für Post- und Zustelldienste“ bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Hierbei handelt es sich jedoch nicht nur um Arbeitskräfte, die zuvor eine fachspezifische Ausbildung – etwa zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen oder zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr – abgeschlossen haben. In die Gruppe fallen vielmehr auch Quereinsteiger und Arbeitskräfte, die lediglich für Hilfstätigkeiten bei Post- und Zustelldiensten qualifiziert sind. Demgegenüber waren im Juni 2012 rund 1.600 offene Stellen in der betreffenden Berufsuntergruppe bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Nach einem leichten Anstieg in der zweiten Jahreshälfte 2011 auf bis zu rund 2.500 offene Stellen im Oktober 2011 ist ihre Zahl seither leicht rückläufig. Auf eine offene Stelle kamen im Juni 2012 statistisch gesehen gut 11 Arbeitslose.

Arbeitsmarkt

¹ Vgl. hierzu Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Nachrichten 21.06.2012: Nachwuchs für die Deutsche Post DHL (<http://psl.verdi.de/jugend/nachrichten>).

Abbildung 9: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Berufe für Post- und Zustelldienste“ (5132) im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012

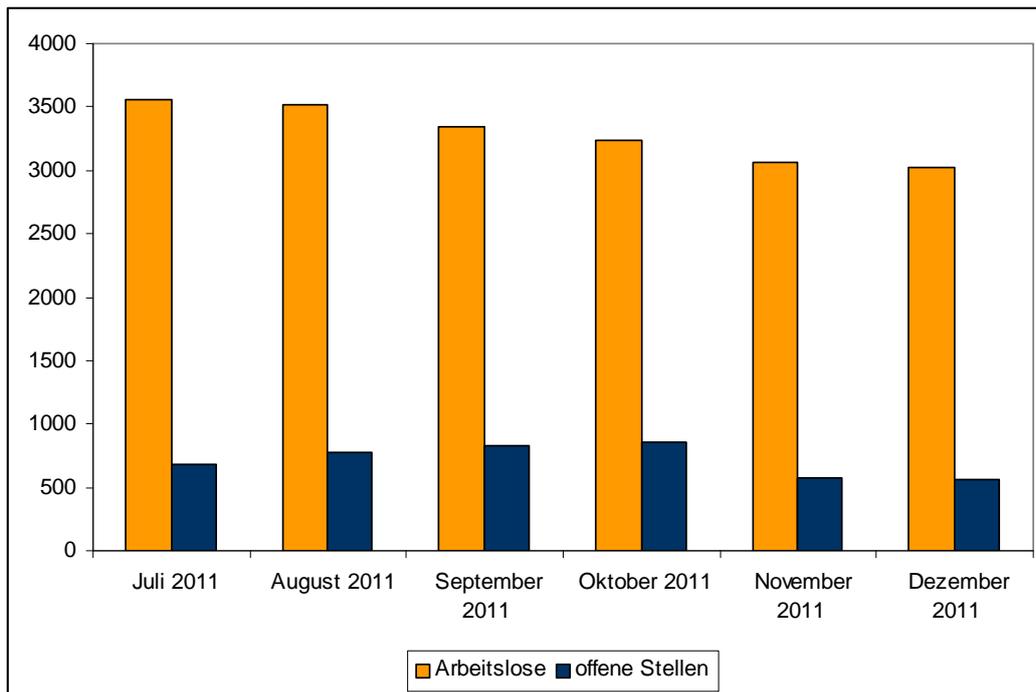


Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Eine detailliertere Analyse des Arbeitsmarktes für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen im Zeitraum Juli 2011 bis Dezember 2011 zeigt die folgende Abbildung.¹ Aus ihr geht die Anzahl der Arbeitslosen im Vergleich zur Anzahl der offen gemeldeten Stellen in der Berufsgattung „Post- und Zustelldienste – Fachkraft“ hervor. Insgesamt waren im Dezember 2011 3.020 Personen in dieser Gruppe arbeitslos. Ihre Zahl liegt damit deutlich unter dem entsprechenden Wert in der übergeordneten Berufsuntergruppe „Berufe für Post- und Zustelldienste“. Dies deutet darauf hin, dass es sich in letztgenannter Gruppe bei einem Großteil der arbeitslos gemeldeten Personen nicht um Fach- sondern um Hilfskräfte handelt. Für Fachkräfte waren im Dezember 2011 556 offene Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Statistisch kamen damit auf eine offene Stelle gut fünf Arbeitslose.

¹ Mit dem Berichtsmonat Juli 2011 erfolgt die monatliche Berichterstattung der Statistik zu Arbeitssuchenden, Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen durch die Bundesagentur für Arbeit nach der neuen Klassifikation der Berufe 2010.

Abbildung 10: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsgattung „Post- und Zustelldienste – Fachkraft“ (51322) im Zeitraum Juli 2011 bis Dezember 2011



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes gilt es zu beachten, dass nach Erkenntnissen des Bundesamtes nicht alle offenen Stellen an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden. Teilweise werden Stellen auf Basis persönlicher Empfehlungen vergeben. Darüber hinaus finden sich Stellenanzeigen im Internet und der – zumeist örtlichen – Tagespresse. Soziale Netzwerke im Internet werden nach Aussagen von Gewerbevertretern bislang in diesem Berufsfeld eher selten genutzt, um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Die hier angegebene Zahl der offenen Stellen dürfte die Anzahl der tatsächlich am Markt zu besetzenden Arbeitsplätze unterschätzen. Gleichzeitig dürfte ein Teil der in dieser Gruppe gemeldeten Arbeitslosen altersbedingt den physischen Anstrengungen des Berufsalltags nicht mehr uneingeschränkt gewachsen sein. Obgleich regionaler Unterschiede, können insgesamt nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes offene Stellen regelmäßig vergleichsweise zeitnah besetzt werden.

Personal-
rekrutierung

3.6 Zusammenfassung

Der KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienstleistungen. Dabei werden die beiden letztgenannten Bereiche unter dem Begriff der Postdienstleistungen zusammengefasst. Die einzelnen Segmente stellen sich in ihrer Struktur sowie der Art der Dienstleistung sehr differenziert dar und entwickelten sich in den vergangenen Jahren mehr oder minder stark unterschiedlich. Während der nationale Briefmarkt tendenziell schrumpft, verzeichnen insbesondere der Express- und Paketmarkt vergleichsweise hohe Zuwachsraten. Getragen wird das Wachstum vor allem durch den

KEP-Markt

stetig steigenden Internetversandhandel und dem daraus resultierenden zunehmenden Paketversand zwischen Unternehmen und Kunden sowie zwischen Privatpersonen. Insgesamt wuchs der Markt für Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen in den vergangenen Jahren regelmäßig stärker als das Bruttoinlandsprodukt. Die unterschiedlichen Teilmarktcharakteristika nehmen nicht zuletzt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer.

Insgesamt hat die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in den KEP-Unternehmen in Deutschland in den vergangenen Jahren zugenommen. Generell handelt es sich beim KEP-Markt um eine beschäftigungsintensive Branche. Dabei fand ein Gutteil des Beschäftigungszuwachses im unteren Lohnbereich statt. Die Vergütung auf dem KEP-Markt unterscheidet sich je nach Einsatzgebiet und Marktsegment sowie Unternehmen vergleichsweise stark. Mitunter werden regionale Differenzierungen getroffen. Daneben gibt es unterschiedliche Vergütungsmodelle, wie etwa ein pauschales oder ein leistungsabhängiges Entlohnungssystem. Letztgenanntes ist jedoch rechtlich nicht in allen Bereichen des KEP-Marktes zulässig. Nur wenige Unternehmen auf dem KEP-Markt sind tarifvertraglich gebunden. Dabei handelt es sich nahezu ausschließlich um die großen Paketdienstleister sowie die Deutsche Post AG. Zwar orientieren sich andere Unternehmen bei der Vergütung ihrer Mitarbeiter mitunter an den tarifvertraglichen Entwicklungen, insbesondere kleinere Marktteilnehmer weichen jedoch auch teilweise signifikant hiervon ab. Im Kurierbereich sind nach Erkenntnissen des Bundesamtes zahlreiche Arbeitskräfte selbständig tätig, ihr Einkommen unterliegt mithin dem unternehmerischen Risiko.

Vergütung

Betrachtet man das Einkommensniveau, das durchschnittlich von Arbeitskräften in diesem Bereich erzielt wird, gilt es zu beachten, dass der Anteil von Teilzeitkräften und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen im Vergleich zu anderen Branchen relativ hoch ist. Hierbei handelt es sich häufig um angelernte Arbeitskräfte. Generell ist das Ausbildungsengagement in diesem Berufsfeld eher gering. Ein Großteil der Arbeitskräfte wird angelernt bzw. durch interne Schulungen qualifiziert. Als Gründe für das geringe Ausbildungsengagement nennen Gewerbevertreter u.a. die starke Ausrichtung des theoretischen Unterrichts sowie der Berufsschulstandorte an den Bedürfnissen der Deutschen Post AG, die den weit überwiegenden Teil der Auszubildenden in diesem Berufszweig stellt. Für die Wettbewerbsunternehmen bedeute dies einen deutlich höheren zeitlichen und arbeitsintensiveren Aufwand in der Ausbildung. Die genannten Problembereiche der einseitigen Ausrichtung dürften im Gegenzug jedoch teilweise mit der geringen Anzahl an Auszubildenden aus anderen Unternehmen zusammenhängen.

Ausbildungsengagement

Ebenso wie das Einkommen unterscheiden sich die Arbeitszeiten der Beschäftigten in der KEP-Branche auf den einzelnen Teilmärkten mehr oder minder stark. Für Beschäftigte in den Sortier- und Umschlagszentren der Branche fallen regelmäßig Schicht- und Nachtarbeiten an, teilweise sind hiervon ebenso Arbeitskräfte in der Zustellung – bei-

Arbeitszeiten

spielsweise im Kurierbereich – betroffen. Daneben gelten für die Beschäftigten der an einen Tarifvertrag gebundenen Unternehmen die dort geregelten Arbeitszeiten. In anderen Unternehmen, beispielsweise zahlreichen kleineren Betrieben, die als Subunternehmen in der Paketzustellung tätig sind, findet eine genaue Arbeitszeitendokumentation oftmals nicht statt. Die Beschäftigten unterliegen hier häufig einem hohen Zeitdruck, der vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfelds dazu führt, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit bisweilen überschritten werden. Die zeitsensiblen Anforderungen, die an die Beschäftigten in der Zustellung gestellt werden, hängen nicht zuletzt mit den von Kundenseite gestellten Erwartungen einer äußerst zeitnahen Zustellung der Sendungen zusammen.

Neben den engen zeitlichen Anforderungen unterliegen zahlreiche Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen einer vergleichsweise hohen physischen Belastung, dies gilt sowohl für Umschlag und Sortierung, als auch für die Zustellung. Die Belastungen schlagen sich in überdurchschnittlichen krankheitsbedingten Fehlzeiten nieder. Postdienste gehören regelmäßig zu den Branchen mit den höchsten Krankenständen. Eine wesentliche Ursache hierfür ist das vergleichsweise hohe Risiko eines Arbeitsunfalls für Beschäftigte in der Zustellung.

Physische
Belastungen

Die Arbeitsbedingungen in der Paketbranche sowie etwaige Missstände standen durch verschiedene Berichterstattungen in den Medien zuletzt verstärkt im Blickfeld der Öffentlichkeit. Dies hat nicht nur dazu geführt, mögliche Problemfelder in den gesellschaftlichen Fokus zu stellen, sondern hat gleichzeitig zu einem massiven Imageverlust der gesamten KEP-Branche, mithin auch von Marktsegmenten, die nicht Teil der Berichterstattung waren, geführt. Generell gilt es zu beachten, dass die in den Medien dargestellten Zustände nicht pauschal auf alle Beschäftigten der KEP-Branche übertragen werden können.

Mediale
Berichterstattung

4. Kaufmännische Berufe

4.1 Vorbemerkung

Die Statistiken des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Beschäftigungsstruktur bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden nicht zwischen den Berufsgruppen der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, der Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistung sowie der Schifffahrtskaufleute. Die genannten Berufsgruppen fallen alle unter die Berufsordnung 701 „Speditionskaufleute“ und werden im folgenden Abschnitt zur Beschäftigungsstruktur zusammengefasst behandelt.

4.2 Struktur der Beschäftigten

Tabelle 10 stellt die Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Berufsordnung der Speditionskaufleute dar. Danach ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute in den vergangenen Jahren nahezu kontinuierlich gestiegen.¹ Im Jahr 2011 bestanden in Deutschland insgesamt rund 94.400 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Speditionskaufleute. Der Großteil der Beschäftigten ist im Dienstleistungssektor tätig. Im Jahr 2011 entfielen insgesamt 89,6 % der Beschäftigten auf diesen Bereich. Den Schwerpunkt bildet hierbei das Segment Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Hierauf entfielen im vergangenen Jahr 76,3 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Speditionskaufleuten. Im produzierenden Gewerbe waren 10,3 % der Beschäftigten tätig.

Beschäftigungs-
entwicklung

Der Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen. Seit dem Jahr 2001 ist ihre Anzahl um 42,8 % gestiegen. Die Anzahl der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse hat im gleichen Zeitraum lediglich um 18,1 % zugenommen. Der Altersdurchschnitt der beschäftigten Speditionskaufleute in Deutschland hat sich mithin erhöht. Die Zahl der Beschäftigten in den jüngeren Altersklassen wuchs hingegen unterdurchschnittlich. So stieg beispielsweise die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute in der jüngsten Altersklasse bis 25 Jahre seit dem Jahr 2001 bis zum vergangenen Jahr um 11,3 % an. Auf sie entfielen damit zuletzt 9,7 % der Beschäftigten. Rund 30,6 % der Speditionskaufleute waren im vergangenen Jahr zwischen 25 und 35 Jahren alt, 38,3 % lagen in der Altersklasse zwischen 35 bis unter 50 Jahren. Obgleich das Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute in den vergangenen Jahren angestiegen ist, stellt sich die Entwicklung besser dar als im Durchschnitt al-

Altersstruktur

¹ Bedingt durch die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise ging ihre Anzahl zwischenzeitlich von 88.992 im Jahr 2008 auf 88.265 im Jahr 2009 leicht zurück.

ler Berufe. Dort ging – bei nahezu gleichbleibender Gesamtanzahl der Beschäftigungsverhältnisse – die Anzahl der Beschäftigten in sämtlichen Altersklassen unter 50 Jahren zurück. Der Anteil der unter 25-Jährigen ist mit 6,7 % deutlich geringer als bei den Speditionskaufleuten. Dies deutet auf eine erfolgreiche Ausbildungstätigkeit in der Speditionsbranche und nicht zuletzt das Interesse junger Leute an kaufmännischen Berufen in der Speditions- und Logistikwirtschaft hin. Letztgenanntes gilt insbesondere auch für Frauen. Über ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute in Deutschland sind Frauen. Ihr Anteil ist damit im Vergleich der Verkehrsberufe vergleichsweise hoch.

Rund 73,6 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute haben eine Berufsausbildung erfolgreich beendet. Dieser Anteil ist damit zwar im Zeitablauf rückläufig, daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass der Anteil an Speditionskaufleuten ohne eine Berufsausbildung zunimmt. Vielmehr steigt im Gegenzug der Anteil an Speditionskaufleuten, dessen berufliche Ausbildung unbekannt ist. Der Anteil der Speditionskaufleute, der nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, hat in den vergangenen Jahren hingegen abgenommen.

Beruflicher
Bildungshinter-
grund

Tabelle 10: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute (701)

	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	79.864	78.046	79.349	85.193	88.265	89.531	94.352
Bestandsentwicklung Index (2001=100)	100	98	99	107	111	112	118
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	32,2	33,0	34,0	34,0	34,6	34,5	34,7
Ausländer	5,4	5,3	5,3	6,0	6,2	6,5	6,8
Unter 25 Jahre	10,3	9,9	10,0	10,4	9,4	9,3	9,7
25 bis unter 35 Jahre	30,8	29,0	28,2	28,6	29,9	30,4	30,6
35 bis unter 50 Jahre	41,2	42,6	43,0	41,6	40,0	39,1	38,3
50 Jahre und älter	17,7	18,4	18,8	19,5	20,8	21,3	21,4
Teilzeit unter 18 Stunden	0,4	0,5	0,5	0,7	0,8	0,8	0,9
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,9	3,1	3,5	3,9	4,3	4,3	4,5
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	5,0	4,8	4,7	4,8	4,7	4,6	4,4
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	83,1	82,2	80,7	77,5	75,6	74,8	73,6
darunter: mit Abitur	7,8	8,4	9,2	9,9	10,5	11,0	11,5
Mit Fachhochschulabschluss	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1
Mit Universitätsabschluss	1,0	1,0	1,1	1,2	1,4	1,4	1,5
Berufliche Ausbildung unbekannt	9,4	10,4	11,8	14,7	16,4	17,2	18,5
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	13,6	13,0	12,0	11,2	11,1	10,7	10,3
Maschinen-, Fahrzeugbau	2,6	2,8	2,7	2,5	2,6	2,5	2,4
Baugewerbe	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5
Übriges produzierendes Gewerbe	10,5	9,8	8,9	8,3	8,0	7,7	7,4
Dienstleistungssektor, darunter:	86,2	86,9	87,9	88,7	88,8	89,2	89,6
Handel	7,2	6,7	6,3	6,1	6,1	6,2	6,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	75,1	76,0	76,2	76,2	76,4	76,2	76,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	2,0	2,0	3,4	4,3	4,2	4,8	5,1
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Übrige Dienstleistungen	1,3	1,6	1,4	1,5	1,5	1,5	1,4

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik.

4.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

4.3.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP)¹ vermitteln, planen und organisieren die Beförderung und den Umschlag von Sendungen.² Zu ihren Aufgaben gehört die Disposition von Sendungsaufkommen, Transportmitteln und Personal. Hierzu planen sie die Fahrtrouten und setzen Zustellpersonal und -mittel möglichst optimal ein. Für einen guten Sendungsablauf erarbeiten sie Terminpläne und erledigen notwendige Formalitäten. Sie stellen Frachtpapiere aus und bearbeiten diese nach. Ebenso gehört die Bearbeitung von Schadens-, Haftungs- und Versicherungsfällen zu ihrem Aufgabenspektrum. Bei grenzüberschreitenden Sendungen stehen Kaufleute für KEP-Dienstleistungen mit ausländischen Unternehmen und Behörden in Kontakt. Zu ihrem Aufgabengebiet gehören darüber hinaus betriebswirtschaftliche Tätigkeiten, insbesondere buchhalterische Aufgaben. Sie erstellen Rechnungen, prüfen und überwachen Zahlungseingänge und führen Buchungen durch. Zudem wirken sie bei der Ermittlung von Kosten- und Erträgen, dem Jahresabschluss und dem Controlling mit und erledigen Verwaltungs- und Schreibarbeiten. Bei einem Gutteil der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen liegt ein Schwerpunkt des Tätigkeitsprofils auf der Beratung und Betreuung von Kunden. Hierzu informieren sie etwa über unterschiedliche Versandformen, berechnen Entgelte und sind mit der Kassenführung beauftragt. Sie nehmen Kundenreklamationen und Nachforschungsaufträge entgegen und bearbeiten diese weiter. Teilweise sind sie an der Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebots des Unternehmens und Marketingmaßnahmen beteiligt.

Tätigkeiten

Grundlegende Anforderung an Kaufleute für KEP-Dienstleistungen sind ein ausgesprochenes Interesse an verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten sowie eine ausgeprägte Planungs- und Organisationsfähigkeit. Gesicherte Rechenkenntnisse sind zur Ausübung der kaufmännischen Aufgaben sowie insbesondere der Anwendung von Kosten- und Leistungsrechnungen gefordert. Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien im Sendungsprozess erfordert grundlegende Kenntnisse in der EDV-Anwendung. Für die berufliche Kommunikation ausreichend gesicherte Fremdsprachenkenntnisse werden bei international tätigen Unternehmen vorausgesetzt. Dies bezieht sich vor allem auf englische Sprachkenntnisse, die in der Kommunikation und Korrespondenz mit ausländischen Kunden, Geschäftspartnern, Kollegen und Behörden zum Tragen kommen.

Anforderungen

¹ Im Jahr 2005 trat die Ausbildungsverordnung zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft. Der Vorläuferberuf Postverkehrskaufmann wurde aufgehoben und ging in der neuen Ausbildungsverordnung auf. An dieser Stelle wird auf das Tätigkeits- und Anforderungsprofil des neuen Berufsbildes abgestellt.

² Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

Ein hohes Maß an Kundenorientierung ist bei den Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen gefordert, die im direkten Kundenkontakt stehen. Neben dem nötigen Fachwissen sind in diesem Zusammenhang Kommunikationsstärke und soziale Kompetenz Schlüsselqualifikationen, die Kaufleute für KEP-Dienstleistungen in ihre Arbeit einbringen müssen. Im Umgang mit Geschäftspartnern sind Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen gefragt, wenn es etwa um die Vereinbarung von Beförderungskonditionen geht. Die buchhalterischen Aufgaben, die Rechnungserstellung sowie das Ausstellen von Sendungsdokumenten erfordern ein hohes Maß an Genauigkeit und gewissenhaftes Arbeiten. Ferner sind Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein sowie ein ausgeprägtes Pflichtgefühl weitere persönliche Eigenschaften, mit der KEP-Kaufleute ihre Aufgabenerfüllung wahrnehmen sollten.

Persönliche
Eigenschaften

4.3.2 Speditionskaufleute

Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung¹ organisieren den Güterversand und sind für den Umschlag der Waren, die Lagerung sowie weitere logistische Dienstleistungen zuständig.² Sie betreuen das Zusammenwirken aller an der Logistikkette beteiligten Personen und Einrichtungen, steuern und überwachen dieses. Dazu erstellen sie Terminpläne und wählen geeignete Transportstrecken und Beförderungsmittel aus. Ebenso fällt die Erledigung der notwendigen Formalitäten in ihren Zuständigkeitsbereich. Hierzu zählt nicht nur das Erstellen von Warenbegleit- und Frachtpapieren, sondern ebenso das Abschließen notwendiger Transportversicherungen. Im internationalen Gütertransport erledigen sie Zollangelegenheiten, wie etwa die Ausfertigung von Aus- und Einfuhranmeldungen sowie Zollerklärungen. Im Fokus des Tätigkeitsspektrums von Speditionskaufleuten steht darüber hinaus die Kundenbetreuung. Sie beraten zu Transportmöglichkeiten und informieren über Beförderungsangebote. Darüber hinaus helfen sie Kunden im Falle von Reklamationen oder Schadensmeldungen und -regulierungen weiter und unterstützen bei Fragen zur Verpackung. Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung arbeiten Angebote zu Transportaufträgen aus, bereiten Verträge vor und erledigen allgemeine Verwaltungs- und Büroarbeiten. Zudem nehmen sie betriebswirtschaftliche Tätigkeiten wahr. Hierzu wirken sie beispielsweise bei der Preiskalkulation sowie der Kosten- und Leistungsrechnung mit, wickeln Zahlungsein- und -ausgänge ab und erledigen Vorgänge des Mahnwesens. Speditionskaufleute leisten insgesamt einen zentralen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Tätigkeiten

Die erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung in den Speditionsunternehmen stellt vielfältige Anforderungen an das kaufmännische Personal. Die effiziente Abwicklung der Kundenaufträge erfordert organisatorisch bedachtes Handeln. Dabei ist sowohl Kommunikati-

Anforderungen

¹ Im Jahr 2004 trat die Ausbildungsverordnung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung in Kraft. Sie löste den Vorgängerberuf des Speditionskaufmann ab.

² Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

onsstärke gegenüber Geschäftspartnern und Kunden gefragt als auch eine selbständige Handlungsweise. Speditionskaufleute beschäftigen sich dabei nicht mehr ausschließlich mit der reinen Verkehrsdienstleistung, sondern sind zunehmend in die gesamte Logistikkonzeption der Industrie- und Handelsunternehmen eingebunden. Sie begleiten die Warenfluss- und Informationsprozesse und berücksichtigen wechselnde und vielschichtige Kundenanforderungen. Das Aufgabengebiet von Speditionskaufleuten ist in zahlreichen Betrieben nicht klar abgegrenzt, sondern verändert sich je nach Kundenwünschen und Auftragslage stetig. Dies zeigte sich im vergangenen Jahr zur Zeit der guten Auftragslage in den Speditions- und Transportunternehmen, in der eine hohe Auftragsmenge mit wechselnden kundenseitigen Anforderungen zeitsensibel umgesetzt werden musste. Hierbei gilt es stets, ökonomisches Handeln zu wahren. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse sind mithin eine zentrale Anforderung an Speditionskaufleute, die ferner etwa bei Aufgaben der Kosten- und Leistungsrechnung oder der Preiskalkulation unabdingbar sind. Maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsprozesse von Speditionskaufleuten nehmen moderne Instrumente der Informations- und Kommunikationssysteme sowie spezielle EDV-Programme. Beispiele hierfür sind fach-, teils unternehmensspezifische Softwarelösungen, elektronische Frachtenbörsen sowie Sendungsverfolgung oder Barcoding. Fundierte Kenntnisse im Umgang mit diesen Systemen sind daher für die Beschäftigten elementar.

Eine hohe Bedeutung im Berufsalltag erlangt die Kundenbetreuung. Speditionskaufleute sind durch die Organisation der Logistikabläufe in die Wertschöpfungsketten der Auftraggeber eingebunden und stehen in einem regelmäßigen Kontakt. Die Begleitung der Prozesse erfordert sowohl differenziertes und bereichsübergreifendes Handeln als insbesondere auch eine hohe Kundenorientierung. Eine ausgeprägte Servicebereitschaft kommt ferner bei der Akquisition von Neukunden zum Tragen. Die Befriedigung individueller Kundenwünsche gewinnt damit nicht zuletzt für den betriebswirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens eine hohe Relevanz. Angesichts internationaler Geschäftsbeziehungen beläuft sich die Betreuung nicht nur auf inländische, sondern gleichfalls auf ausländische Kunden. Die Kommunikation und Korrespondenz mit letztgenannten sowie die Bearbeitung von Dokumenten im internationalen Gütertransport erfordern gesicherte Fremdsprachenkenntnisse – insbesondere der englischen Sprache. Je nach Geschäftsfeld des Unternehmens sind weitere Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil.

Kundenorientierung

Die laufende Betreuung der Transportketten setzt die Bereitschaft zur Flexibilität der Mitarbeiter voraus. Dies gilt auf der einen Seite für die Arbeitszeiten, auf der anderen Seite wird vor allem von Speditionskaufleuten, die eine führende Position im Unternehmen bekleiden, eine – zumindest zeitweise – örtliche Mobilitätsbereitschaft erwartet. So wird hauptsächlich in größeren und global agierenden Unternehmen teilweise ein zeitlich begrenzter flexibler Einsatz an unterschiedlichen Unternehmensstandorten vorausgesetzt. Mitunter ist der Einsatz in einer ausländischen Niederlassung vorgesehen.

Mobilität

Die vielseitigen Anforderungen im Berufsalltag von Speditionskaufleuten erfordern neben dem fachlichen Wissen zahlreiche persönliche Eigenschaften, die sie in ihre Arbeit einbringen müssen. Hierzu zählen etwa eine fundierte Kommunikationsstärke sowie soziale Kompetenz im Umgang mit Geschäftspartnern. Im internationalen Kundenkontakt kommt darüber hinaus eine interkulturelle Kompetenz zum Tragen, um beispielsweise kulturelle Unterschiede im geschäftlichen Umgang zu würdigen. Verhandlungs- und Durchsetzungsvermögen sind ebenso gefragt wie eine gebührende Sorgfalt. Das wettbewerbsintensive Marktumfeld sowie das Arbeiten unter teilweise hohem Zeit- und Termindruck erfordern Belastbarkeit und die Fähigkeit zu selbständigem und eigenverantwortlichem Handeln.

Persönliche
Eigenschaften

4.3.3 Schifffahrtskaufleute

Schifffahrtskaufleute planen und organisieren den Transport von Gütern im Seeverkehr.¹ Hierbei sind zwei Fachrichtungen zu unterscheiden: Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Linienfahrt und Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Trampfahrt. Erstgenannte sind mit der Transportabwicklung im regelmäßigen Seeverkehr betraut. Die Schiffe verkehren auf festen Routen und mit vorgegebenen Fahrplänen zwischen bestimmten Häfen. Vorwiegend werden hierbei Stückgüter in Containern bewegt. Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Trampfahrt wickeln den Seetransport im Gelegenheitsverkehr ab.² Die Beförderung richtet sich nach der jeweiligen Nachfrage – d.h. die Schiffe werden für eine bestimmte Route gechartert. Sie transportieren hierbei hauptsächlich Massengüter oder Projektladungen. Beschäftigung finden Schifffahrtskaufleute bei Reedereien – ggf. spezialisierten Linienreedereien – oder Schiffsmaklern, d.h. Linienagenturen oder Befrachtungsmaklern – gelegentlich auch bei spezialisierten An- und Verkaufsmaklern. Mitarbeiter von Reedereien suchen Fracht für den zur Verfügung stehenden Frachtraum, Beschäftigte bei Maklern suchen Schiffe für eine zu befördernde Ladung. Schifffahrtskaufleute disponieren Ladungen und Schiffe bzw. kümmern sich um die Akquisition und Buchung der Ladung. Sie kalkulieren Frachtraten und bearbeiten Ladungspapiere und weitere für den Transport erforderliche Dokumente. Sie informieren und beraten Kunden über die Möglichkeiten des Güterversands und verhandeln Transportbedingungen. Dazu setzen sie sich u.a. mit Kunden, Schiffsführungspersonal, Schiffsausrüstern und verschiedenen Dienstleistungsbetrieben der Hafenwirtschaft auseinander. Sie analysieren die internationalen Transport- und Ladungsmärkte und erarbeiten entsprechende Leistungsangebote. Je nach Einsatzgebiet kümmern sie sich um die Abfertigung und Versorgung von Schiffen, zum Beispiel mit Treibstoff, Proviant oder weiterem Schiffsbedarf. Zum Aufgabengebiet von Schiffsmaklern gehört zudem die Klarierung, d.h. die Abferti-

Tätigkeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

² Obgleich es sich um getrennte Fachrichtungen handelt, wird im Folgenden grundsätzlich von der gesamten Gruppe der Schifffahrtskaufleute gesprochen. Nur bei Bedarf wird zwischen den Fachrichtungen unterschieden.

gung von Schiffen und Ladung im Hafen. Dazu zählt u.a. die Reservierung von Liegeplätzen, das An- und Abmelden, das Ausfertigen von Fracht- und Zollpapieren und die Abstimmung mit Umschlagsbetrieben. Generell lässt sich bei Schifffahrtskaufleuten nicht selten eine hohe Spezialisierung auf das jeweilige Tätigkeitsfeld beobachten. Vor allem bei großen Unternehmen ergibt sich mitunter eine starke Fokussierung auf einzelne Arbeitsschritte.

Zu den grundlegenden fachlichen Anforderungen zählen ökonomische Kenntnisse. Die effiziente Planung und Abwicklung der Seeverkehrslogistik erfordern betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Diese kommen etwa bei der Kalkulation von Frachtraten zum Einsatz und erlangen bei der Berücksichtigung von Kosten- und Leistungsrechnungen Bedeutung. In den Arbeitsprozessen von Schifffahrtskaufleuten kommen verschiedene Instrumente der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie unterschiedliche, teilweise unternehmensspezifische EDV-gestützte Programme zum Einsatz. Schifffahrtskaufleute sollten daher über entsprechend gesicherte EDV-Qualifikationen verfügen.

Anforderungen

Der Kontakt zu Kunden bzw. anderen an der Logistikkette beteiligten Institutionen spielt in der Arbeit von Schifffahrtskaufleuten regelmäßig eine große Rolle und ist nicht zuletzt für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens von großer Bedeutung. Aufgrund der globalen Beziehungen in der Seeverkehrsbranche bewegt sich die Arbeit der Schifffahrtskaufleute in einem internationalen Rahmen. Dies bezieht sich sowohl auf die Kommunikation und Korrespondenz mit ausländischen Geschäftspartnern als auch auf die Bearbeitung von Dokumenten im internationalen Seeverkehr. Fundierte und gesicherte Fremdsprachenkenntnisse sind daher unerlässlich. Dies bezieht sich in erster Linie auf Kenntnisse der englischen Sprache – je nach Tätigkeitsbereich kommen jedoch weitere Fremdsprachen hinzu. Die Internationalität der Branche schlägt sich darüber hinaus in weiteren Anforderungen, die an Schifffahrtskaufleute gestellt werden, nieder. So ist im internationalen Kundenkontakt etwa eine ausgeprägte interkulturelle Kompetenz wichtig. Ferner wird von Schifffahrtskaufleuten regelmäßig eine hohe Mobilitätsbereitschaft gefordert. Dies bezieht sich u.a. auf berufsbedingte Reisen, aber auch auf zeitlich befristete Aufenthalte im Ausland.

Internationalität

Neben der hohen Bedeutung der Mobilität gehören weitere persönliche Eigenschaften zu den Schlüsselqualifikationen, über die Schifffahrtskaufleute verfügen sollten. Hierzu zählt zum einen ein ausgeprägtes Planungs- und Organisationsgeschick, das in der Abwicklung des Transportablaufs unabdingbar ist. Zum anderen erfordert die hohe Kundenorientierung eine ausgesprochene Kommunikationsgewandtheit sowie eine hohe soziale Kompetenz. Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen sind u.a. bei der Aushandlung von Transportkonditionen gefragt. Des Weiteren sind neben einer selbständigen und eigenverantwortlichen Arbeitsweise Sorgfalt, Flexibilität und Belastbarkeit weitere persönliche Eigenschaften, über die Schifffahrtskaufleute verfügen sollten.

Persönliche
Eigenschaften

4.4 Arbeitsbedingungen

4.4.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Der KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienstleistungen. Die einzelnen Teilmärkte unterscheiden sich in ihrer Struktur, der Art der Dienstleistung und der wirtschaftlichen Entwicklung mehr oder minder stark.¹ Die jeweiligen branchenwirtschaftlichen Rahmenbedingungen nehmen Einfluss auf die Nachfrage nach Arbeitskräften – u.a. nach Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen. Nur vergleichsweise wenige kaufmännische Beschäftigte in den Unternehmen der KEP-Branche haben eine Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen abgeschlossen.² Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass der Ausbildungsberuf in dieser Form erst seit dem Jahr 2005 besteht. Zum anderen ist die Zahl der Auszubildenden in diesem Berufsfeld vergleichsweise gering.³ Die weitaus meisten Verwaltungsangestellten der KEP-Branche haben zuvor eine Ausbildung in einem anderen kaufmännischen Beruf absolviert.

KEP-Markt

Das Arbeitsumfeld sowie etwaige berufsspezifische Arbeitsbelastungen von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen variieren je nach Einsatzgebiet. So gilt es etwa für Kaufleute, die in der Kundenberatung und -betreuung eingesetzt werden, auf Kundenwünsche einzugehen und diese wunschgemäß und schnell umzusetzen. Bei Kollegen in der Disposition erfordern beispielsweise kurzfristige Änderungen im Sendungsablauf eine umgehende Neuplanung. Bei kleineren Unternehmen werden die unterschiedlichen Aufgabenbereiche von Kaufleuten regelmäßig durch die gleichen Mitarbeiter wahrgenommen. Die verschiedenen Anforderungen sowie die zeitnahe Berücksichtigung und Umsetzung von mitunter kurzfristigen Anliegen und Abwandlungen im Ablauf können bisweilen zu einer erhöhten Stressbelastung führen.

Arbeitsumfeld

Einzelne – vor allem größere – Unternehmen der Branche haben Konzepte entwickelt, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhöhen und Arbeitsbelastungen zu vermindern. Ein aktives Gesundheitsmanagement zielt beispielsweise auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter in Abhängigkeit vom Einsatzgebiet – etwa besondere Belastungen am Büroarbeitsplatz – ab. Mitunter werden Anreize geboten, die Prävention am Arbeitsplatz mit eigenen gesundheitlichen Aktivitäten in der Freizeit zu verbinden. Derartige Maßnahmen sollen nicht nur das Arbeitsumfeld attraktiver gestalten und krankheitsbedingte Kosten reduzieren. Gleichzeitig sollen sie dazu beitragen, Beschäftigte an das Unternehmen nachhaltig zu binden.

Gesundheitsmanagement

¹ Siehe hierzu auch Abschnitt 3.3 „Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen – Arbeitsbedingungen“.

² Dies gilt zumindest für die Beschäftigten in den Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post AG.

³ Siehe hierzu auch Abschnitt 4.5.1 – „Berufliche Ausbildung – Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“.

Mitunter deutliche Unterschiede sind bezüglich der Arbeitszeit der Beschäftigten am Markt zu beobachten. Für die Beschäftigten bei den wenigen großen, tarifvertraglich gebundenen Unternehmen der KEP-Branche gelten festgelegte Arbeitszeiten. Sie richten sich nach den üblichen Büroarbeitszeiten. So beträgt etwa die tarifvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit für die Beschäftigten der Deutschen Post AG 38,5 Stunden. In den größeren und manchen mittleren Unternehmen der Branche findet eine regelmäßige Arbeitszeitendokumentation statt. Bei den kleineren Betrieben am Markt ist dies normalerweise nicht der Fall. Hier sind häufig längere und unregelmäßige Arbeitszeiten zu beobachten. Teilweise kommen in Abhängigkeit vom Tätigkeitsschwerpunkt Wochenend- und Feiertagsarbeiten hinzu. Vor allem zu Spitzenlastzeiten wird von den Beschäftigten die Bereitschaft zu Überstunden erwartet. Ein besonders hohes Arbeitsaufkommen fällt in der KEP-Branche regelmäßig in den Wochen vor Weihnachten an.

Arbeitszeiten

Neben dem Arbeitsumfeld und den Arbeitszeiten gestaltet sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes ebenso die Vergütung von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen unterschiedlich in Abhängigkeit vom Marktsegment und der Unternehmensgröße. Bei den tarifvertraglich gebundenen Unternehmen wurden teilweise in den letzten Monaten Gehaltserhöhungen umgesetzt. So stieg beispielsweise die Tarifentlohnung für die Beschäftigten der Deutschen Post AG zum 1. April 2012 um 4 %. Die Beschäftigten von Federal Express Europe Inc. erhalten seit 1. Juni 2012 monatlich 60 Euro mehr. Die tarifvertraglich vereinbarte monatliche Vergütung des privaten Speditions- und (Güterkraft-)Verkehrsgewerbes im Tarifgebiet Hamburg, zu denen auch Paket- und Postdienstleister zählen, stieg im Jahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr um 2,1 %. Danach erhalten Kaufleute, die über eine abgeschlossene, fachbezogene Berufsausbildung und eine mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügen sowie mit Aufgaben betraut sind, die sie selbständig erledigen (Vergütungsgruppe K3) tarifvertraglich zwischen 1.993 und 2.354 Euro pro Monat. Nicht wenige kleinere und mittelständische Unternehmen der Branche sind zwar nicht tarifvertraglich gebunden, orientieren sich nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes jedoch an der tarifvertraglichen Entwicklung. Neben dem monatlichen Grundgehalt erhalten Beschäftigte bei einigen Unternehmen Sonderzulagen und Prämien. Letztgenannte orientieren sich an der persönlichen Leistung oder teilweise am allgemeinen Unternehmenserfolg.

Vergütung

Bei großen Marktteilnehmern werden Kaufleute für KEP-Dienstleistungen Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg vornehmlich durch interne Weiterbildungen geboten. So werden verschiedene Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die längerfristig zur Leitung einer Niederlassung befähigen. Hierbei wird jedoch die Bereitschaft zur räumlichen – in der Regel nationalen – Mobilität und längeren Aufhalten an anderen Unternehmensstandorten vorausgesetzt. Ein Einsatz im Ausland erfolgt bei Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen eher selten. Die Karrierechancen in kleineren Betrieben sind hingegen begrenzt. Gleichwohl bestehen angesichts des weiterhin erwarteten Aufkommenswachstums – insbesondere im Paketbereich – in der gesamten Branche ver-

Aufstiegschancen

gleichsweise gute Aufstiegs- und Beschäftigungschancen. Die Unternehmen der Kurier-, Express- und Paketbranche rechnen bis zum Jahr 2016 mit einem Zuwachs der Sendungszahl um gut 3 % pro Jahr.¹

4.4.2 Speditionskaufleute

Das Arbeitsumfeld und die Arbeitszeiten von Speditionskaufleuten unterscheiden sich mitunter deutlich in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Bei einigen größeren Unternehmen werden Speditionskaufleute in Schichtsystemen eingesetzt, teilweise wird so eine 24-stündige Betreuung der Transportkette gewährleistet. Vor allem bei kleinen Betrieben der Branche, die einen Großteil der Unternehmen am Markt darstellen, sind die Arbeitszeiten häufig lang und unregelmäßig. Je nach Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens kommen Arbeiten am Wochenende hinzu. Teilweise sind Arbeiten außerhalb der gängigen Büroarbeitszeiten zwar nicht in der wöchentlichen Arbeitszeitplanung vorgesehen, gleichwohl unterliegen einige Beschäftigte einer telefonischen Rufbereitschaft. Im Falle von kurzfristigen Anfragen und Änderungen im Transportablauf stehen sie zur Verfügung. Etwaige Mehrarbeitsstunden werden in der Regel mittels eines Freizeitausgleichs abgegolten. Vor allem bei kleineren Unternehmen der Branche findet jedoch eine regelmäßige Arbeitszeitendokumentation nicht statt. Bei einigen größeren Marktteilnehmer werden Überstunden hingegen gesondert vergütet.

Arbeitszeiten

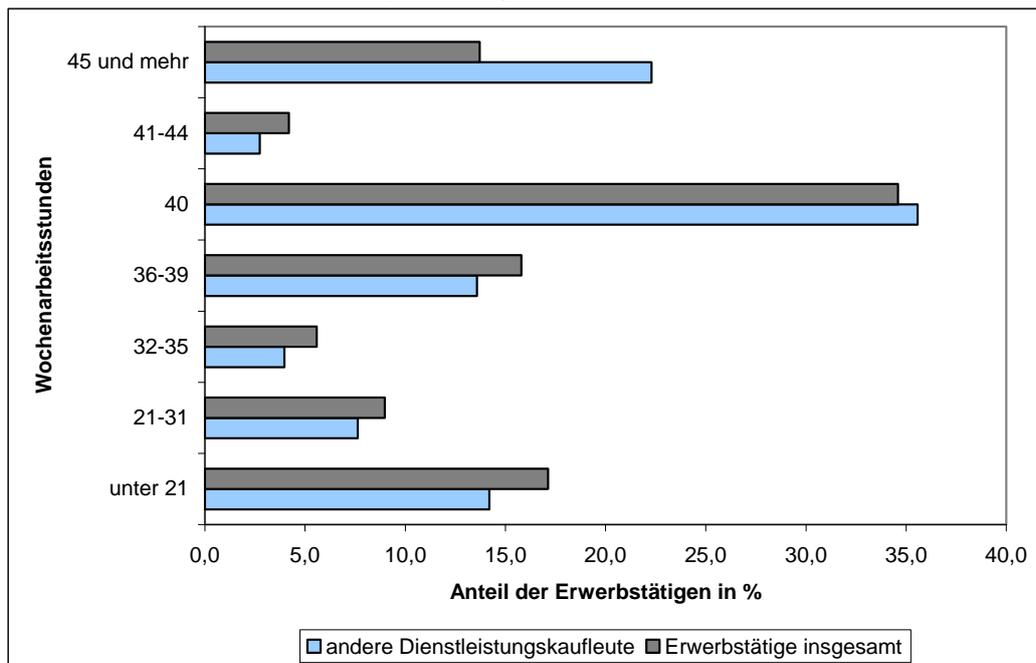
Einhergehend mit der konjunkturellen Entwicklung stieg die Arbeitsbelastung für Speditionskaufleute im vergangenen Jahr zunächst deutlich an. Verstärkt wurde diese Entwicklung in Einzelfällen durch das Abwandern von Mitarbeitern zu anderen Unternehmen in und außerhalb der Branche. Das Maß an Überstunden ist mithin in den ersten Monaten des Jahres 2011 nach Erkenntnissen des Bundesamtes bei zahlreichen Speditionskaufleuten mehr oder minder stark angestiegen. Die angefallenen Mehrarbeitsstunden wurden im weiteren Jahresverlauf im Zuge der konjunkturellen leichten Abschwächung nicht selten wieder abgebaut.

Die folgende Abbildung zeigt die normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden in der für Speditionskaufleute relevanten Gruppe der anderen Dienstleistungskaufleute im Vergleich zum Durchschnitt aller Erwerbstätigen im Jahr 2010. Danach erbringen mit einem Anteil von 35,6 % die meisten Kaufleute in dieser Gruppe normalerweise eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Ihr Anteil liegt damit ein Prozentpunkt über dem entsprechenden Wert im Durchschnitt aller Erwerbstätigen. In sämtlichen Zeitklassen mit einer normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden, ist der Anteil der Gruppe der anderen Dienstleistungskaufleute geringer als im Durchschnitt aller

¹ Vgl. hierzu K. Esser, J. Kurte, KE-Consult Kurte & Esser GbR: Wirtschaftliche Bedeutung der Kurier-, Express- und Paketbranche, KEP-Studie 2012, im Auftrag des Bundesverbands Internationaler Express- und Kurierdienste e.V., Köln, 2012.

Erwerbstätigen. Eine signifikante Differenz lässt sich bei der höchsten hier dargestellten Zeitklasse beobachten. Während 13,7 % aller Erwerbstätigen angeben, normalerweise pro Woche 45 oder mehr Stunden zu arbeiten, ist der betreffende Anteil in der Gruppe, zu der Speditionskaufleute zählen, um 8,6 Prozentpunkte höher. Hier sind es mithin 22,3 % der Erwerbstätigen.

Abbildung 11: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „anderen Dienstleistungskaufleute“ (70) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2010, Wiesbaden, 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

Generell haben Unternehmen der Speditions- und Logistikbranche ein hohes Interesse daran, Speditionskaufleute im Unternehmen zu halten. Diese leisten einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Personalwechsel sind regelmäßig mit einem relativ hohen Einarbeitungsaufwand und entsprechenden Kosten für den Betrieb verbunden. Im vergangenen Jahr stieg einhergehend mit der konjunkturellen Entwicklung in Deutschland die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in diesem Bereich weiter an. Dies gilt auf der einen Seite für Unternehmen der Transport- und Logistikbranche. Vereinzelt wurde von Gewerbevertretern auf Abwerbungen und Prämienzahlungen für die Anwerbung neuer Speditionskaufleute innerhalb der Branche hingewiesen. In Ballungsgebieten ist der Wettbewerb um Fachkräfte regelmäßig höher. Auf der anderen Seite zeigten nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes Unternehmen aus anderen Branchen – insbesondere der Industrie – ein wachsendes Interesse an Speditionskaufleuten. Diese verfügen generell aufgrund der umfassenden Ausbildung und der im Arbeitsalltag nicht seltenen engen Verbundenheit mit den auftraggebenden Unternehmen aus Industrie und Handel über eine weitfassende kaufmännische Qualifikation. Bei den von der Abwerbung betroffenen Unternehmen kam es teilweise zu einem bis zur Wiederbesetzung der Stelle zeitweise erhöhten Arbeitsaufkommen für die übrigen Be-

Personalwechsel
und
-abwerbungen

schäftigten. In einzelnen Fällen waren die Abwerbungen zudem mit einem massiven Wissensverlust verbunden.

Von Seiten der Unternehmen wird regelmäßig auf die hohe Bedeutung gut ausgebildeter Fachkräfte für den wirtschaftlichen Erfolg hingewiesen. Diese Bedeutung scheint sich mitunter jedoch nicht nachhaltig dahingehend auszuwirken, dass sich die dem Markt zur Verfügung stehenden Fachkräfte in besonderer Weise umworben fühlten. Dies gilt zumindest für Fach- bzw. Nachwuchskräfte, deren Qualifikation über die reine dreijährige Berufsausbildung hinausgeht und die beispielsweise über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss im Bereich Logistik verfügen. Während Unternehmen in einigen Regionen für Positionen im Bereich der Sachbearbeiterebene teilweise im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte stehen, scheint dies für Stellen auf der mittleren Managementebene bislang nicht in einem erhöhten Maße zu gelten. Generell erfolgen die Personalplanungen bei nicht wenigen – vor allem kleineren Unternehmen der Branche – eher kurzfristig.

Umwerben von
Fach- und Nach-
wuchskräften

Gleichwohl für mittlere Führungspositionen bislang kein ausgeprägter Wettbewerb um Fachkräfte zu herrschen scheint, bieten vorwiegend mittlere und größere Unternehmen der Transport-, Speditions- und Logistikbranche ihren Beschäftigten regelmäßig durch Weiterbildungsangebote die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes ist das Interesse der Beschäftigten an derartigen Angeboten sowie der Übernahme einer verantwortungsvolleren Position im Unternehmen häufig begrenzt. Eine Besetzung entsprechender Stellen aus dem internen Personalstamm gestaltet sich daher nicht selten schwierig. Ein Grund hierfür dürfte der bei nicht wenigen Unternehmen vergleichsweise geringe finanzielle Anreiz sein. So besteht nach Erkenntnissen des Bundesamtes bei einem Teil der Unternehmen nur eine relativ geringe Differenz zwischen der Vergütung einer mittleren Führungsposition im Vergleich zu einer mit Berufserfahrung verbundenen Sachbearbeiterstelle.

Beruflicher
Aufstieg

In anderen Branchen, in denen Speditionskaufleute beschäftigt werden – wie etwa dem Handel, stellt sich diese Situation nach Kenntnis des Bundesamtes regelmäßig anders dar. Ein ausgeprägterer finanzieller Anreiz und klare Aufstiegschancen im Unternehmen scheinen hier die Bereitschaft zur internen Weiterbildung mit dem Ziel einer verantwortungsvolleren Position zu stärken. Generell erlangt die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs nicht zuletzt für die Attraktivität des Berufsbildes eine hohe Bedeutung. So empfiehlt beispielsweise der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss, ein stärkeres Gewicht auf die Aufstiegsmöglichkeiten in der Verkehrsbranche zu legen, um deren Attraktivität für Nachwuchskräfte zu steigern.¹

¹ Vgl. hierzu Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Die Auswirkungen der EU-Politik auf Beschäftigungschancen, Ausbildungsbedarf und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Verkehrsgewerbe“ (Sondierungsstellungnahme), in Amtsblatt der Europäischen Union, C 248, Brüssel, 2011.

Ein weiterer Aspekt, der die Attraktivität des Berufsbildes beeinflusst und der vor dem Hintergrund eines möglicherweise zukünftig ausgeprägteren Wettbewerbs um Fachkräfte an Bedeutung gewinnen könnte, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Letztgenannte wird u.a. durch Schichtarbeiten und insbesondere unregelmäßige und schlecht planbare Arbeitszeiten erschwert. Eine wachsende Bedeutung dieses Themas für die Attraktivität des Berufsbildes sowie die erfolgreiche Anwerbung und Bindung von Mitarbeitern könnte vor allem für kleinere Unternehmen der Branche eine Herausforderung darstellen. Ein Indiz für die bislang vergleichsweise geringe Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Teilen der Branche ist der relativ niedrige Anteil von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleuten, die ihre Tätigkeit in Form einer Teilzeitstelle ausüben. So lag der Anteil der beschäftigten Speditionskaufleute mit einer Teilzeitstelle unter 18 Stunden im Jahr 2011 bei 0,9 %. Auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Speditionskaufleute mit einer Teilzeitstelle von über 18 Stunden entfiel im vergangenen Jahr ein Anteil von 4,5 %. Zum Vergleich: Die entsprechenden Werte im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland lagen bei 4 % bzw. 16,6 % und damit rund vier mal so hoch.

Familie und Beruf

Die mit der konjunkturellen Entwicklung einhergehende steigende Nachfrage nach Speditionskaufleuten sowie der in Teilen zunehmende Wettbewerb um Fachkräfte hat im vergangenen Jahr zu mehr oder minder deutlichen Gehaltserhöhungen für die Beschäftigten geführt. Dies betrifft nur zu einem Teil die Entwicklung der Grundvergütung, die sich nicht selten nach den tariflichen Vereinbarungen richtet. So sah beispielsweise der Tarifabschluss für Nordrhein-Westfalen eine Vergütungserhöhung von 3,1 % zum April 2011 und weiteren 1,7 % zum März 2012 vor. Im Abschluss für das Tarifgebiet Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt wurde eine Erhöhung um 3,0 % zum Mai 2011 und um 2,0 % zum Mai 2012 vereinbart. Eine weitere Anhebung um 1,1 % erfolgt zum Dezember dieses Jahres. Gleichwohl die Tarifbindung in der Transport- und Speditionsbranche in Abhängigkeit vom Tarifgebiet vergleichsweise gering ist, orientierten sich in der Vergangenheit nicht wenige Unternehmen an den getroffenen Vereinbarungen. Die wirtschaftliche Entwicklung und insbesondere die in einzelnen Regionen gestiegene Personalfluktu- ation hat im vergangenen Jahr dazu geführt, dass einige Unternehmen außerordentliche Gehaltserhöhungen vorgenommen haben. Darüber hinaus erhalten zahlreiche Beschäftigte neben der Grundvergütung individuelle Leistungsprämien. Generell scheint die Bedeutung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten in Teilen der Branche zuzunehmen. Dies gilt nicht zuletzt für kleinere Marktteilnehmer, die durch derartige Prämien nicht nur Leistungsanreize schaffen, sondern im Wettbewerb zu größeren Unternehmen der Branche eine höhere Bindung qualifizierter Fachkräfte erreichen wollen.

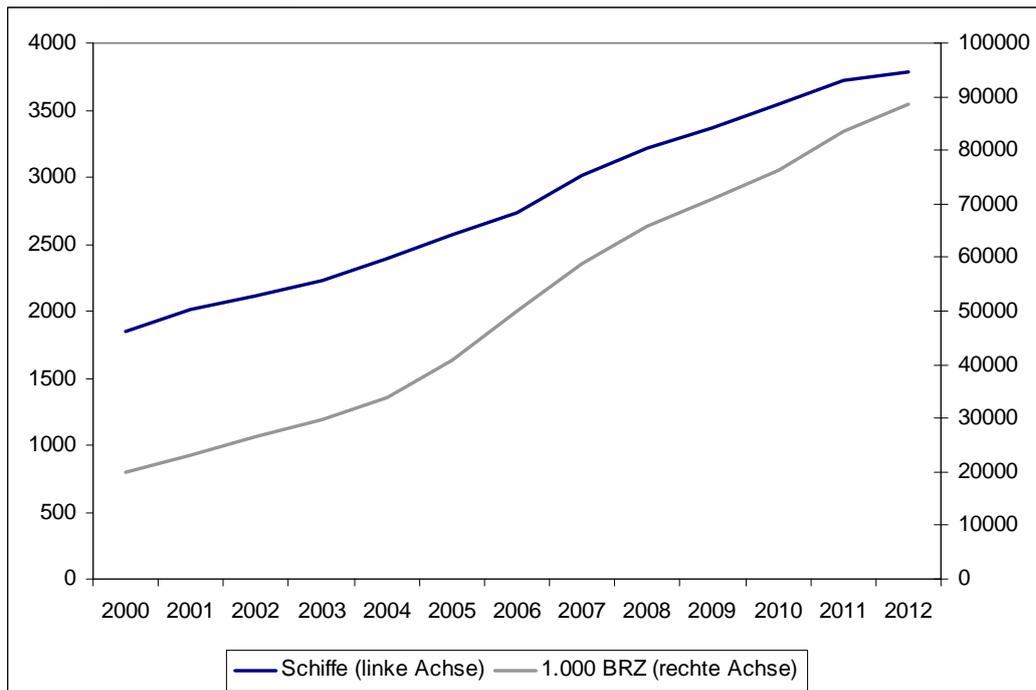
Vergütung

4.4.3 Schifffahrtskaufleute

Die Flotte der deutschen Reeder ist in den vergangenen zehn Jahren um gut 79 % gewachsen (siehe hierzu Abbildung 12). Bezogen auf die Bruttoreaumzahl bedeutete dies eine Steigerung um rund 234 %. Heute umfasst die deutsche Handelsflotte 3.784 Schiffe und ist weltweit die drittgrößte.¹ Der Handelsschiffsbestand unter deutscher Flagge belief sich zuletzt auf 530 Schiffe.

Wirtschaftliche
Entwicklung

Abbildung 12: Entwicklung der deutschen Handelsflotte im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2012



BRZ: Bruttoreaumzahl

Anmerkung: Erfasst sind hier alle Handelsschiffe in deutschem Eigentum, unabhängig von der Flaggenführung.
Quelle: Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2011; eigene Darstellung.

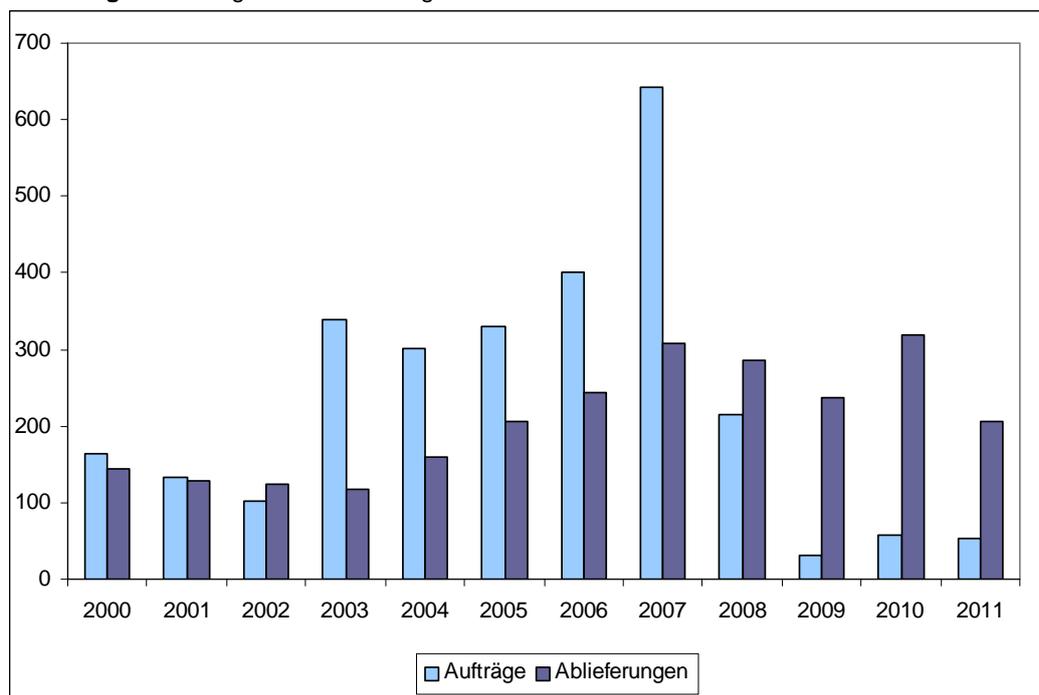
Die positive wirtschaftliche Entwicklung aus dem Jahr 2010, als sich die Seeschifffahrt zunächst von den Folgen der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise erholte, setzte sich im Jahr 2011 nicht fort. Ursächlich hierfür sind mehrerer Umstände. Ein Grund sind die weltwirtschaftlichen Entwicklungen. Hierzu zählen zum einen der Tsunami und der Reaktorunfall in Japan, in deren Folge in einigen Landesteilen der internationale Warenaustausch, der vorwiegend mit dem Schiff erfolgt, nahezu zum Erliegen kam.² Dämpfende Auswirkungen auf die internationalen Handelsströme und die Seeschifffahrt hatten zudem die politischen Veränderungen und die teilweise unsichere Entwicklung in zahlreichen arabischen Staaten, die ferner Einfluss auf den Ölpreis nahmen. Weitere wesentli-

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2011, Hamburg, 2012.

² Vgl. hierzu und im Folgenden Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2011, Hamburg, 2012; sowie Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Maritime Wirtschaft (<http://www.bmwi.de/DE/Themen/Wirtschaft/branchenfokus,did=196298.html?view=renderPrint>) (Stand: Juli 2012).

che Gründe für die wirtschaftliche Entwicklung in der Seeschifffahrt im vergangenen Jahr waren sinkende Charter- und Frachtraten und geringere Auslastungen der Schiffe. Die Zahl der beschäftigungslosen Schiffe stieg an. Zurückzuführen ist dies auf den Kampf der Reedereien um Marktanteile und den massiven Ausbau an Kapazitäten in den vergangenen Jahren (siehe Abbildung 13). In der Seeschifffahrt ist regelmäßig der so genannte Schweinezyklus zu erkennen. Dieser ist gekennzeichnet durch zunächst schnell steigende Frachtraten und einen stark wachsenden Markt, in deren Folge viele neue Schiffe bestellt werden, die – mit zeitlicher Verzögerung – am Markt zur Verfügung stehen und damit das Angebot massiv erhöhen, die Frachtraten mithin senken. Die geringeren Preise führen – erneut mit zeitlicher Verzögerung – dazu, dass weniger Schiffe neu auf den Markt kommen, die Kapazitäten mithin sinken und die Frachtraten wieder steigen. In den vergangenen Jahren kamen zahlreiche, tendenziell immer größere Schiffe auf den Markt. Sie wurden jedoch nur in geringem Maße dazu genutzt, alte Schiffe zu ersetzen. Diese sind in der Regel noch zu jung, um sie vom Markt zu nehmen. So beträgt das Durchschnittsalter der Handelsflotte in Deutschland 8 Jahre, das Durchschnittsalter der Welt-handelsflotte liegt bei 15 Jahren.¹ Zwar steigt das weltweite Transportvolumen, das Angebot an Schiffsraum ist jedoch durch die zahlreichen Bestellungen in den vergangenen Jahren deutlich stärker gewachsen.

Abbildung 13: Aufträge und Ablieferungen von Schiffen im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2011



Quelle: Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2011; eigene Darstellung.

Die wirtschaftlichen Entwicklungen des vergangenen Jahres nehmen nicht zuletzt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen von Schifffahrtskauleuten. Auf der einen Seite waren zwar die Schiffe tendenziell geringer ausgelastet. Der Kampf um Marktanteile sowie die

¹ Vgl. hierzu Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2011, Hamburg, 2012.

vergleichsweise geringen Frachtraten führten jedoch teilweise zu einem gestiegenen Arbeitsaufkommen für Schifffahrtskaufleute, um ausreichend Aufträge zu akquirieren.

Die Marktstruktur der Reedereien, Agenturen und Makler in der Seeschifffahrtsbranche in Deutschland ist sehr heterogen. Neben wenigen großen, global aufgestellten Unternehmen sind zahlreiche kleine und einige mittelständische Reedereien und Schiffsmaklerbüros auf dem Schifffahrtsmarkt tätig. In Deutschland konzentrieren sich die Marktteilnehmer vorwiegend an den Hafenplätzen im norddeutschen Raum, mit Schwerpunkt in Hamburg. Einzelne Unternehmen sind im Hinterland angesiedelt, beispielsweise im Großraum Duisburg.¹ Das Arbeitsumfeld von Schifffahrtskaufleuten ist jedoch in hohem Maße international geprägt. Dies zeigt sich nicht nur in der Kommunikation und Korrespondenz mit Kunden und Geschäftspartnern, die regelmäßig in englischer Sprache erfolgt. Darüber hinaus kommen nicht wenige Schifffahrtskaufleute während ihres Berufslebens in einer Niederlassung im Ausland zum Einsatz.

Marktstruktur

Der Aufenthalt im Ausland ist dabei in der Regel befristet und liegt normalerweise zwischen zwei und fünf Jahren. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes ist die Bereitschaft zahlreicher Schifffahrtskaufleute, an einen Standort im Ausland zu wechseln, begrenzt. Wenngleich die Internationalität des Berufsfeldes sich positiv auf das Interesse von Schulabgängern auf eine Ausbildung in diesem Bereich auszuwirken scheint, nimmt das Interesse an einem internationalen Einsatz mit zunehmendem Alter und nach einigen Jahren Berufserfahrung bei nicht wenigen Beschäftigten ab. Häufig hängt dies mit sozialen Kontakten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen. Lehnt ein Mitarbeiter den zeitlich befristeten Wechsel an einen Standort im Ausland ab, so kann sich dies bei einigen Unternehmen negativ auf die weiteren beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven auswirken.

Auslandsaufenthalt

Der Arbeitsalltag von Schifffahrtskaufleuten ist regelmäßig von einem hohen Zeit- und Termindruck geprägt. Getrieben durch elektronische Kommunikationssysteme – vor allem E-Mails – hat der Zeitfaktor im Arbeitsalltag in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung hinzugewonnen. Die Stressbelastung für die Beschäftigten dürfte mithin zugenommen haben. Generell unterliegen Schifffahrtskaufleute den üblichen Büroarbeitszeiten. Gleichwohl wird regelmäßig die Erreichbarkeit per Telefon und E-Mail auch außerhalb der Arbeitszeit geregelt und erwartet. Arbeiten an Wochenenden und Schichtarbeiten fallen normalerweise nur für die Mitarbeiter im Hafen, die für das Ein- und Ausklarieren der Schiffe zuständig sind – die so genannten Waterclerks – an. Die wöchentliche

Arbeitszeiten

¹ Der Hafen von Duisburg ist der größte Binnenhafen Europas und fungiert als Hinterlandhub für die Seehäfen Zeebrugge, Antwerpen, Amsterdam und Rotterdam. Vgl. hierzu: Duisport: Zahlen und Fakten (http://www.duisport.de/?page_id=200).

Arbeitszeit ist vielfach tarifvertraglich geregelt. Beispielsweise liegt sie gemäß des Manteltarifvertrags für Angestellte des Verkehrsgewerbes in Hamburg bei 38 Stunden.¹

Tarifvertragliche Regelungen greifen ferner bei der Vergütung. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes orientieren sich auch nicht-tarifgebundene Unternehmen häufig an den dort getroffenen Vereinbarungen. Die tarifvertraglichen Vergütungssätze werden nach Aussagen von Gewerbevertretern häufig nur als Untergrenze herangezogen. Die tatsächliche monatliche Entlohnung liegt bei zahlreichen Schifffahrtskaufleuten mehr oder minder deutlich über den tariflichen Sätzen. Der Tarifvertrag für das private Speditions- und (Güterkraft-)Verkehrsgewerbe in Hamburg, dem u.a. das Reederei- und Schiffsmaklergewerbe angehört, sah zum Anfang des Jahres 2011 eine Erhöhung des monatlichen Gehalts um 1,6 % vor. Zum 1. Januar 2012 stieg die Vergütung um weitere 2,1 %. Das monatliche Gehalt eines Schifffahrtskaufmanns, der der Vergütungsgruppe 3 zugeordnet ist, mithin über eine abgeschlossene, fachbezogene Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung verfügt, liegt zwischen 1.993 und 2.354 Euro. Während nach wie vor bei einem Teil der Unternehmen eine pauschale Vergütungsanpassung für alle Beschäftigten durchgeführt wird, werden bei zahlreichen Marktteilnehmern individuelle, leistungsabhängige Gehaltserhöhungen für Schifffahrtskaufleute vorgenommen. Dabei nimmt die Anzahl der Unternehmen, die erfolgsabhängige Entlohnungssysteme einrichten, nach Kenntnis des Bundesamtes zu. Auf diese Weise soll zum einen dem individuellen Beitrag am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens Rechnung getragen werden, zum anderen sollen die leistungsabhängigen Bezahlungen motivationsfördernd wirken und qualifizierte Fachkräfte an das Unternehmen binden.

Vergütung

Die Unternehmen der Schifffahrtsbranche stehen in stetem Wettbewerb um qualifizierte und engagierte Schifffahrtskaufleute. Abwerbungen von Schifffahrtskaufleuten sind in der Branche durchaus üblich. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes kommen Abwerbungen in der Trampfahrt häufiger vor als in der Linienfahrt. Grund hierfür ist, dass Schifffahrtskaufleute in der Trampfahrt in der Regel feste Kundenkontakte aufgebaut haben, die sie teilweise zum neuen Unternehmen mitbringen. Der Aufbau eines festen, persönlichen Kundenstamms in der Trampfahrt bietet für einige Schifffahrtskaufleute zudem den Anreiz zur Selbständigkeit. Insgesamt wird die Fluktuation von Schifffahrtskaufleuten von Gewerbevertretern nach wie vor als vergleichsweise gering bezeichnet. Da der brancheninterne Arbeitsmarkt für Schifffahrtskaufleute vergleichsweise übersichtlich ist und teilweise enge persönliche Kontakte der Marktbeteiligten bestehen, bieten sich qualifizierten und engagierten Mitarbeitern generell gute Wechsel- und Aufstiegschancen. Die relativ gute Übersichtlichkeit des Marktes bedeutet im Umkehrschluss für Mitarbeiter, deren Engagement vom Arbeitgeber weniger hoch eingeschätzt wird,

Abwerbungen und Stellenwechsel

¹ Vgl. hierzu Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes Hamburg zwischen der Tarifvereinigung des Hamburger Verkehrsgewerbes und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Hamburg, 2004.

dass die vermeintlich schlechtere Arbeitsqualität relativ leicht über die Unternehmensgrenzen hinaus bekannt ist und sich ein Arbeitsplatzwechsel schwieriger gestalten kann.

Generell sind die Beschäftigungschancen für Schifffahrtskaufleute nach Erkenntnissen des Bundesamtes sehr gut. Fallweise haben kleinere Unternehmen der Branche Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Schifffahrtskaufleute. Die Aussichten für die Zukunft erscheinen positiv. Angesichts der weiter wachsenden globalen Arbeitsteilung und des steigenden internationalen Handels- und Verkehrsaufkommens sind die wirtschaftlichen Perspektiven für die Seeschifffahrt vergleichsweise gut. Die im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung erstellte „Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr“ erwartet in den kommenden Jahren einen Anstieg des Transportaufkommens im Seeverkehr um 2,6 %.¹

Beschäftigungschancen

4.5 Berufliche Ausbildung

4.5.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Die Verordnung zur Berufsausbildung zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen trat im Jahr 2005 in Kraft. Der Vorläuferberuf des Postverkehrskaufmanns wurde aufgehoben. Dieser war auf die Anforderungen und Bedürfnisse der Deutschen Post AG zugeschnitten. Im Zuge der Liberalisierung des Postmarktes in Deutschland wurden Änderungen an der Ausbildungsverordnung notwendig und die Lehrinhalte sollten an die neue Marktsituation angepasst werden. Die Ausbildung ist auf drei Jahre angelegt bzw. kann aufbauend auf der Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen absolviert werden und wird in Betrieben der KEP-Branche angeboten.

Ausbildungsverordnung

Tabelle 11 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen für Kaufleute für KEP-Dienstleistungen seit Inkrafttreten der Ausbildungsverordnung im Jahr 2005 bis zum Jahr 2011 dar. Danach sind die Zahl der Auszubildenden sowie die Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge seit dem Jahr 2008 rückläufig. Im vergangenen Jahr bestanden insgesamt 268 Ausbildungsverhältnisse zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen. 177 neue Verträge zur Ausbildung wurden abgeschlossen. Ein großer Teil hiervon entfiel auf die Deutsche Post AG. Die Abschlussprüfung bestehen im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen überdurchschnittlich viele Prüfungsteilnehmer. Im Jahr 2011 lag die Beste-

Ausbildungszahlen

¹ Vgl. hierzu Intraplan Consult GmbH, Ralf Ratzenberger: Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr, Mittelfristprognose Winter 2011/2012, München, 2012.

hensquote bei 96,5 % und damit 6,5 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe.¹ Die Vertragslösungsquote lag im Jahr 2011 bei 13,8 %.²

Tabelle 11: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	112	66	178	178	-	-	12	1	-	13
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2006	231	169	400	232	-	-	22	3	-	25
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2007	353	227	580	241	45	45	k.A.	k.A.	k.A.	27
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2008	325	211	536	201	211	206	26	17	4	47
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2009	267	175	442	182	237	230	7	10	4	21
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2010	207	147	354	144	210	207	12	3	6	21
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2011	168	100	268	177	173	167	k.A.	k.A.	k.A.	37

k.A.: keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Auszubildende, die eine Ausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen erfolgreich abgeschlossen haben, können ihre Berufsausbildung im aufbauenden Ausbildungsberuf Kaufmann für KEP-Dienstleistungen fortsetzen. Die bereits absolvierte Ausbildungszeit kann dabei grundsätzlich angerechnet werden. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes nutzen einige Unternehmen der Branche diese Möglichkeit für ihre Auszubildenden. Teilweise wird eine Fortsetzung der Ausbildung Beschäftigten angeboten, die bereits eine Weile als Fachkraft für KEP-Dienstleistungen gearbeitet haben. Dies dürfte ein Grund dafür sein, dass das Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen überproportional hoch ist.

Fortsetzung der Ausbildung für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen

Im Vergleich zur Gesamtanzahl der Unternehmen sowie der Beschäftigten auf dem KEP-Markt ist die Zahl der Auszubildenden zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen gering. Zahlreiche Betriebe der Branche bieten eine derartige Ausbildung nicht an. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes beruht dies auf verschiedenen Hinder- und Hemmnissen.

Ausbildungshemmnisse

¹ Daneben gibt es externe Abschlussprüfungen zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen. Hieran nahmen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2010 6 Prüflinge teil.

² In den Jahren zuvor lag die Vertragslösungsquote in diesem Ausbildungsberuf regelmäßig mehr oder minder deutlich unter dem Durchschnittswert aller Ausbildungsberufe. Die Gründe für den starken Anstieg im vergangenen Jahr sind dem Bundesamt nicht bekannt.

So bemängeln zahlreiche Gewerbevertreter die hohe Ausrichtung des theoretischen Unterrichts in den Berufsschulen sowie die Standortwahl der Berufsschulklassen an den Bedürfnissen der Deutschen Post AG.¹ Erstgenanntes führe dazu, dass Ausbildungsinhalte teilweise nicht mit der betrieblichen Praxis in den Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post AG konform wären. Wichtige Lehrinhalte müssten daher betriebsintern nachgeschult werden. Der Ausbildungsaufwand für das Unternehmen steige hierdurch signifikant an. Abhilfe könne eine Überarbeitung und Neugestaltung der Lehrmaterialien schaffen. Die Standortausrichtung führe dazu, dass die Anfahrtswege mitunter sehr lang seien und die für einen Auszubildenden zumutbare Entfernung deutlich überstiege.

Hierbei gilt es zu beachten, dass die Ausbildungsinhalte und Orte der Berufsschulklassen sich an dem weit überwiegenden Anteil der Auszubildenden in diesem Bereich orientieren. Die vergleichsweise geringe Anzahl an Auszubildenden aus den Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post AG und anderen Segmenten des KEP-Marktes sind mithin nicht nur Folge dieser vermeintlich nicht ausgewogenen Ausrichtung. Sie bedingen gleichzeitig, dass der Einfluss für die wenigen anderen Ausbildungsbetriebe der Branche vergleichsweise gering, eine Änderung des bisherigen Standards mithin schwieriger um- und durchsetzbar ist.

Einige Unternehmen der Branche greifen auf alternative Ausbildungsberufe zurück. Sie bieten beispielsweise eine Berufsausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation oder eine Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung an. Letztgenannte ist jedoch nur für die Unternehmen am Markt relevant und umsetzbar, die etwa speditionelle Dienstleistungen mit einem Lkw am Markt anbieten. Für andere Unternehmen der Branche, beispielsweise für Stadtkuriere, bietet sich diese Alternative hingegen nicht an. Als ein weiterer Grund für das Angebot der alternativen Ausbildungsberufe wird seitens Gewerbevertretern das ausgeprägtere Interesse junger Leute an diesen Berufsausbildungen im Vergleich zu einer Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen genannt. Insbesondere die Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung würde von Schulabgängern im Vergleich zur auf den KEP-Markt spezialisierten Ausbildung bevorzugt. Nach Aussagen von Unternehmensvertretern seien Schulabgänger mitunter nicht ausreichend über die Möglichkeit der Berufsausbildung zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen informiert. Teilweise sei in der Öffentlichkeit nicht hinreichend bekannt, dass auch andere Unternehmen als die Deutsche Post AG diese Berufsausbildung grundsätzlich anböten.

Alternative
Ausbildungsberufe

Die Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen wird überwiegend von Schulabgängern der Realschule gewählt (siehe Tabelle 12). Im vergangenen Jahr lag ihr Anteil an allen Ausbildungsanfängern in diesem Beruf bei rund 53 %. Auf Ausbildungsanfänger mit einem Hauptschulabschluss entfiel ein Anteil von rund 11 %. Rund 34 % der neuen

Schulischer
Bildungs-
hintergrund

¹ Siehe hierzu auch Kapitel 3.4 „Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen – Berufliche Ausbildung“.

Auszubildenden verfügten über die Fachhochschul- oder Hochschulreife. Im Vergleich zu den Vorjahren ist ihr Anteil damit leicht gestiegen.

Tabelle 12: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne		Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe
					Hauptschulabschluss	mit						
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	112	66	178	-	22	87	41	1	21	-	6
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2006	127	105	232	-	26	95	57	1	43	1	9
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2007	159	82	241	4	32	127	66	k.A.	k.A.	k.A.	12
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2008	127	74	201	2	23	99	36	k.A.	k.A.	k.A.	41
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2009	110	72	182	3	41	92	41	k.A.	k.A.	k.A.	5
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2010	81	63	144	3	24	75	39	k.A.	k.A.	k.A.	-
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2011	k.A.	k.A.	117	-	13	62	40	k.A.	k.A.	k.A.	2

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die Vergütung von angehenden Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen variiert regional sowie in Abhängigkeit vom Marktsegment und Unternehmen. Die Ausbildungsvergütung bei der Deutschen Post AG liegt regelmäßig mehr oder minder deutlich über dem Entgeltniveau, das Auszubildende bei anderen Marktteilnehmern erhalten.¹ So belief sich die Vergütung der Auszubildenden bei der Deutschen Post AG zuletzt auf 667 Euro im ersten, 742 Euro im zweiten und 817 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Damit bietet das Unternehmen nicht nur eine der höchsten Ausbildungsvergütungen in diesem Segment, letztgenannte übersteigt zudem merklich das Durchschnittsgehalt, das in artverwandten Berufen – wie beispielsweise von angehenden Speditionskaufleuten – erzielt wird.

Ausbildungsvergütung

¹ Angaben zur durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung von Auszubildenden zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen liegen dem Bundesamt nicht vor.

Nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss sind die Übernahmechancen auf dem Arbeitsmarkt für Kaufleute für KEP-Dienstleistungen vergleichsweise gut. In der Regel bilden die Unternehmen für den eigenen Bedarf aus. Ferner lassen die für die Branche prognostizierten zukünftigen Marktentwicklungen für qualifizierte Fachkräfte in diesem Bereich positive Beschäftigungsmöglichkeiten erwarten.

Übernahme-
chancen

4.5.2 Speditionskaufleute

Die nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistkdienstleistung wird in Industrie- und Handel – einschließlich Speditionsunternehmen – angeboten. Die Berufsausbildung wurde im Jahr 2004 neu geordnet und ersetzte den Beruf des Speditionskaufmanns. Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre. Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen sowie die Anzahl der erfolgreichen und der nicht beendeten Ausbildungen in den vergangenen Jahren dar.

Ausbildungs-
ordnung

Tabelle 13: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistkdienstleistung“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu ab- geschl. Ausbil- dungs- verträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Speditionskaufmann	2002	7.271	5.981	13.252	4.673	5.026	4.481	550	340	137	1.027
Speditionskaufmann	2003	7.297	5.789	13.086	4.872	5.129	4.445	377	278	163	818
Kaufmann für Spedi- tion und Logistik- dienstleistung	2004	7.162	5.607	12.769	4.783	5.413	4.619	359	218	100	677
Kaufmann für Spedi- tion und Logistik- dienstleistung	2005	7.295	5.567	12.862	4.833	4.915	4.295	387	234	127	748
Kaufmann für Spedi- tion und Logistik- dienstleistung	2006	7.627	5.750	13.377	5.267	5.085	4.567	419	221	121	761
Kaufmann für Spedi- tion und Logistik- dienstleistung	2007	8.499	6.399	14.898	6.029	4.661	4.290	k.A.	k.A.	k.A.	817
Kaufmann für Spedi- tion und Logistik- dienstleistung	2008	8.875	6.689	15.564	5.951	4.955	4.620	534	307	128	969
Kaufmann für Spedi- tion und Logistik- dienstleistung	2009	8.078	6.253	14.331	4.418	5.157	4.756	482	311	139	932
Kaufmann für Spedi- tion und Logistik- dienstleistung	2010	7.836	5.835	13.671	5.268	5.679	5.229	474	246	114	834
Kaufmann für Spedi- tion und Logistik- dienstleistung	2011	8.177	5.800	13.977	5.960	5.909	5.351	k.A.	k.A.	k.A.	980

k.A.: keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Nach einem Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zuge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009 ist ihre Zahl seither wieder angestiegen. Im Jahr 2011 wurden insgesamt 5.960 neue Ausbildungsverträge zum Kaufmann für Spedition und Logistkdienstleistung abgeschlossen. Im gleichen Jahr beende-

Ausbildungs-
zahlen

ten 5.351 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich.¹ 558 Prüfungsteilnehmer konnten ihre Prüfung nicht mit Erfolg abschließen. Die Erfolgsquote lag damit im vergangenen Jahr bei 90,6 % und im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. 980 Auszubildende beendeten ihre Ausbildung vorzeitig. Die Vertragslösungsquote von 7,0 % lag damit zuletzt 2,3 Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert aller Ausbildungsberufe.

Im Gegensatz zu einigen anderen Berufen im Verkehrsbereich ist der Beruf des Speditionskaufmanns nicht von Männern dominiert. Dies gilt insbesondere für die Auszubildenden. So lag der Frauenanteil an allen Auszubildenden in der Gruppe der Speditionskaufleute im vergangenen Jahr bei 41,5 %. Damit ist er zwar im Vergleich zu den Vorjahren leicht zurückgegangen. Gleichwohl gehörte die Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung in den letzten Jahren regelmäßig zu den 20 von Frauen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Dies gilt sowohl für die Gesamtzahl der Auszubildenden in dieser Berufsgruppe als auch für die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Dabei wurde der Beruf der Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung sowohl von deutschen als auch ausländischen Auszubildenden rege nachgefragt.

Frauen

Die Anzahl der Bewerber um eine Ausbildungsstelle zum Speditionskaufmann ist nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes rückläufig. Dies dürfte in erster Linie auf den demographischen Wandel und die abnehmende Anzahl an Schulabgängern zurückzuführen sein. So wird die Anzahl der Schüler von knapp 11,7 Millionen im Jahr 2009 voraussichtlich um rund 2,1 Millionen auf 9,6 Millionen im Jahr 2025 sinken.² Die Anzahl der Abgänger und Absolventen von Schulen in Deutschland wird von insgesamt 887.900 im Jahr 2009 bis zum Jahr 2025 um 18,3 % auf 725.300 Schulabgänger abnehmen. Während sich die niedrigen Schulabgängerzahlen in den ostdeutschen Ländern bereits in den vergangenen Jahren bemerkbar machten, wird sich in den kommenden Jahren der demographische Wandel noch deutlicher in den Schulabgängerzahlen im westdeutschen Bundesraum widerspiegeln. In den ostdeutschen Flächenländern ist voraussichtlich bereits in diesem Jahr ein vorläufiger Tiefpunkt erreicht. Im Vergleich zum Jahr 2009 liegt die Anzahl der Schüler in diesem Jahr 6,1 % niedriger. Nach zwischenzeitlichen Anstiegen wird ihre Anzahl im Jahr 2025 voraussichtlich genauso hoch sein wie im Jahr 2012. In den westdeutschen Flächenländern wird hingegen bis zum Jahr 2025 ein Rückgang der Schülerzahl um 20,8 % gegenüber dem Jahr 2009 bzw. um 16,5 % gegenüber dem Jahr 2012 erwartet. In den Stadtstaaten gibt es wahrscheinlich nur leichte Rückgänge.

Schulabgänger

Die Auswirkungen des demographischen Wandels dürften sich voraussichtlich in manchen anderen Ausbildungsberufen früher und deutlicher zeigen als bei Speditionskaufleu-

Schulischer
Bildungs-
hintergrund

¹ Im Jahr 2010 gab es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 345 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung.

² Vgl. hierzu und im Folgenden Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2010 bis 2025, Berlin, 2011.

ten. Ursächlich hierfür ist der schulische Bildungshintergrund, über den Auszubildende zum Kaufmann für Spedition- und Logistikdienstleistung verfügen. So ist der Anteil der Auszubildenden, die über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife oder einen Realschulabschluss verfügen, deutlich höher als der Anteil der Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss (siehe hierzu auch Tabelle 14). In letztgenanntem Bereich ist jedoch bis zum Jahr 2025 mit dem höchsten Rückgang an Absolventen zu rechnen. Hier wird ein Absinken der Schulabgängerzahl um 33,5 % im Vergleich zum Jahr 2009 erwartet. Für Absolventen der Realschule wird bei einem entsprechenden Vergleich mit einem Rückgang um 19,5 %, für die Anzahl der Schulabgänger mit der Fachhochschul- oder Hochschulreife mit einem Abnehmen um 7,9 % gerechnet.

Tabelle 14: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe	
Speditionskaufmann	2002	2.586	2.087	4.673	2	384	1.773	1.443	18	870	16	167	
Speditionskaufmann	2003	2.750	2.122	4.872	3	359	1.738	1.616	15	951	15	175	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2004	2.753	2.030	4.783	2	292	1.613	1.632	13	1.013	15	203	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2005	2.727	2.106	4.833	2	350	1.842	2.155	3	386	5	90	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2006	3.031	2.236	5.267	11	266	1.526	2.118	5	1.140	13	188	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2007	3.444	2.585	6.029	67	292	2.430	2.960	k.A.	k.A.	k.A.	280	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2008	3.380	2.571	5.951	31	302	2.079	2.833	k.A.	k.A.	k.A.	706	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2009	2.433	1.985	4.418	36	202	1.786	2.287	k.A.	k.A.	k.A.	107	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2010	3.108	2.160	5.268	42	270	2.157	2.757	k.A.	k.A.	k.A.	42	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2011	k.A.	k.A.	5.960	51	316	2.306	3.234	k.A.	k.A.	k.A.	42	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul-/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich. Abweichungen der summierten Anzahl der Auszubildenden nach Abschlussarten und der Gesamtanzahl der neuen Ausbildungsverträge können von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Im Jahr 2011 verfügten insgesamt 3.234 neue Auszubildende zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife. Dies ent-

spricht einem Anteil von rund 54 %. In den vergangenen Jahren ist ihr Anteil damit tendenziell angestiegen. Absolventen der Realschule stellten im Jahr 2011 einen Anteil von rund 38 % der Ausbildungsanfänger zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung, rund 5 % waren Hauptschulabsolventen. Bewerber ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss haben hingegen kaum eine Chance auf einen Ausbildungsplatz in diesem Berufsfeld. Auf sie entfiel im vergangenen Jahr weniger als 1 % der Auszubildenden mit einem neuen Ausbildungsvertrag.

Gleichwohl dürften sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zum Speditionskaufmann durch die kleineren Absolventenjahrgänge an den Schulen für Bewerber mit einem niedrigeren Bildungsabschluss erhöhen. So berichten bereits heute einige Unternehmensvertreter, dass sie bei der Auswahl der Auszubildenden mitunter niedrigere Maßstäbe anlegen würden als ein paar Jahre zuvor. Nicht wenige Unternehmen wählen neue Auszubildende mit Hilfe von Einstellungstests, die zusätzlich zu einem persönlichen Gespräch eingesetzt werden, aus. Auf diese Weise wollen sie Fähigkeiten, beispielsweise im Bereich Mathematik und Rechtschreibung oder in Bezug auf Fremdsprachenkenntnisse, besser vergleichen und etwaige mangelnde Fachkenntnisse aufzeigen können. Nicht selten gibt es Hinweise der Unternehmen auf eine mangelnde Ausbildungsreife, die sich in unzureichend ausgeprägten fachlichen Kenntnissen und mangelnden sogenannten „soft skills“ zeige.

Bewerbersauswahl

Dennoch können bislang nach Erkenntnissen des Bundesamtes die vorhandenen Ausbildungsplätze für Speditionskaufleute in der Regel besetzt werden. Die tendenziell rückläufige Bewerberanzahl führt jedoch dazu, dass Unternehmen teilweise damit beginnen, aktiv um Interessenten für einen Ausbildungsplatz zum Speditionskaufmann zu werben. Dies betrifft zum einen die Teilnahme an Ausbildungsmessen, auf denen Unternehmen den eigenen Betrieb und den Ausbildungsberuf vorstellen. Zum anderen versuchen einige Unternehmen, in Schulen für sich und den Beruf des Speditionskaufmanns zu werben. Teilweise werden Imagefilme gedreht, um das Interesse von Schulabgängern zu gewinnen. Bei den genannten Aktivitäten gehen die Unternehmen zunehmend dazu über, eigene Auszubildende in die Gestaltung derartiger Maßnahmen mit einzubeziehen, um mögliche Interessenten unmittelbar an den Erfahrungen der eigenen Auszubildenden teilhaben zu lassen.

Werben um Auszubildende

Nach Angaben von Gewerbevertretern wird die Ausbildung zum Bank- oder Industriekaufmann von Schulabgängern häufig als vermeintlich attraktiver eingeschätzt. Bei einem Vergleich mit diesen beiden Ausbildungsberufen ist der finanzielle Anreiz für die Ausbildung zum Speditionskaufmann in der Regel schlechter. In den westlichen Ländern verdienen Auszubildende zum Speditionskaufmann im Jahr 2011 im ersten Ausbildungsjahr 609 Euro pro Monat, ehe die Vergütung im zweiten Ausbildungsjahr auf 673 Euro pro Monat und 733 Euro pro Monat im dritten Jahr anstieg. Im ostdeutschen Bundesgebiet lagen die entsprechenden durchschnittlichen Sätze bei monatlich 455 Euro, 523 Euro

Ausbildungsvergütung

bzw. 583 Euro. Die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung von angehenden Speditionskaufleuten lag damit im westdeutschen Bundesgebiet bei 671 Euro und in den östlichen Ländern bei 520 Euro. Zum Vergleich: Angehende Bankkaufleute verdienten im vergangenen Jahr durchschnittlich 826 Euro pro Monat in den westlichen und 809 Euro pro Monat in den östlichen Ländern. Bei Auszubildenden zum Industriekaufmann waren es durchschnittlich monatlich 837 Euro bzw. 772 Euro.

Obgleich des schlechteren finanziellen Anreizes zeugen die tendenziell steigenden Ausbildungszahlen vom Interesse junger Leute am Beruf des Speditionskaufmanns. Hierzu tragen nicht zuletzt die vergleichsweise guten bis sehr guten Übernahme- und Beschäftigungschancen von Absolventen der Ausbildung zum Speditionskaufmann bei. Angesichts der prognostizierten Wachstumsraten für das Verkehrsgewerbe in den kommenden Jahren dürfte die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften weiter steigen. Gleichzeitig bilden zahlreiche Unternehmen der Branche – insbesondere kleinere und mittlere Marktteilnehmer – nicht aus, sondern versuchen ihren Personalbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt zu decken.

Übernahme-
chancen

4.5.3 Schifffahrtskaufleute

Die Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann dauert drei Jahre und ist nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannt. In Abhängigkeit vom Ausbildungsbetrieb findet die Ausbildung in der Fachrichtung Linienschifffahrt oder Trampschifffahrt statt. Im vergangenen Jahr war nach Kenntnis des Bundesamtes die Anzahl der Auszubildenden ungefähr hälftig zwischen den beiden Fachrichtungen aufgeteilt. In den Jahren zuvor war stets der Anteil der Auszubildenden in der Fachrichtung Linienschifffahrt größer als in der Trampschifffahrt.

Ausbildungs-
struktur

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen für Schifffahrtskaufleute seit dem Jahr 2002 dar. Danach nahm die Anzahl der Auszubildenden bis zum Einbruch der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise kontinuierlich zu. Aufgrund der Krise nahm die Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge in den Jahren 2009 und 2010 ab. Zwar verlief die konjunkturelle Entwicklung in der Seeschifffahrt im Jahr 2010 vergleichsweise gut und besser als von vielen in der Branche erwartet. Ein Grund für die dennoch restriktive Ausbildungsplatzvergabe dürfte sein, dass die Besetzung der Ausbildungsplätze für Schifffahrtskaufleute regelmäßig mit ein paar Monaten Vorlauf stattfindet. Das Gros der Auszubildenden für das Jahr 2010 dürfte mithin bereits im Jahr 2009 ausgewählt worden sein. Einige Unternehmen dürften daher ob der unsicheren wirtschaftlichen Situation zum Zeitpunkt der Auswahl nur zurückhaltend bzw. weniger Ausbildungsplätze angeboten haben. Im Jahr 2011 stieg die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge wieder an und lag bei 385 Verträgen. Damit strebten im vergangenen Jahr insgesamt 939 Auszubildende den Beruf des Schifffahrtskaufmanns an. 39 Auszubildende beendeten ihre

Ausbildungs-
zahlen

Ausbildung im vergangenen Jahr vorzeitig. Dies entspricht einem Anteil an allen Auszubildenden in diesem Beruf von 4,2 %. Die Vertragslösungsquote liegt damit deutlich unter derjenigen im Durchschnitt aller Berufe. Hier waren es zuletzt 9,3 %. Gleichzeitig ist die Bestehensquote bei Schifffahrtskaufleuten überdurchschnittlich. Im Jahr 2011 schlossen 96,4 % der Prüfungsteilnehmer ihre Ausbildung erfolgreich ab.¹ Über alle Ausbildungsberufe hinweg lag der entsprechende Anteil bei 90,0 %. An der Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann bzw. zur Schifffahrtskauffrau sind Männer und Frauen nahezu gleichermaßen interessiert. Im Jahr 2011 lag der Frauenanteil an allen Auszubildenden in diesem Beruf bei 44,9 %.

Tabelle 15: Ausbildungsberuf „Schifffahrtskaufmann“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Schifffahrtskaufmann	2002	379	366	745	273	203	194	18	12	3	33
Schifffahrtskaufmann	2003	385	380	765	289	277	248	16	4	5	25
Schifffahrtskaufmann	2004	420	385	805	335	308	269	10	11	5	26
Schifffahrtskaufmann	2005	453	416	869	342	279	255	6	5	5	16
Schifffahrtskaufmann	2006	483	429	912	334	301	279	11	9	2	22
Schifffahrtskaufmann	2007	509	466	975	416	370	341	k.A.	k.A.	k.A.	36
Schifffahrtskaufmann	2008	548	508	1.056	441	346	330	13	13	3	29
Schifffahrtskaufmann	2009	556	520	1.076	363	325	310	25	13	3	41
Schifffahrtskaufmann	2010	531	477	1.008	345	405	381	12	12	3	27
Schifffahrtskaufmann	2011	517	422	939	385	446	430	k.A.	k.A.	k.A.	39

k.A.: keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes stehen den meisten Ausbildungsbetrieben der Branche regelmäßig genügend Bewerber um einen Ausbildungsplatz zur Verfügung. Allerdings ist die Bewerberauswahl bei einigen kleineren Unternehmen der Branche – wie bereits in der Vergangenheit – teilweise sehr eingeschränkt. Im vergangenen Jahr dürfte sich der doppelte Abiturjahrgang in Niedersachsen, der aus der Verkürzung der Schulzeit von 13 auf 12 Jahre resultiert, positiv auf die Anzahl der Bewerber ausgewirkt haben. Auszubildende in diesem Berufsfeld kommen vorwiegend aus dem norddeutschen Raum.

Bewerberauswahl

Obgleich bislang die Anzahl der Bewerbungen insgesamt als ausreichend eingeschätzt wird, beginnen Unternehmen und Branchenvertreter vermehrt, aktiv für den Beruf des Schifffahrtskaufmanns zu werben. So finden beispielsweise Informationsveranstaltungen

Werben um Auszubildende und Kooperationen

¹ Darüber hinaus gibt es externe Abschlussprüfungen zum Schifffahrtskaufmann. Die Teilnehmerzahl belief sich im Jahr 2010 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes auf 12 Prüflinge.

in Schulen statt, bei denen der Beruf, die Anforderungen und der Arbeitsalltag vorgestellt werden. Daneben sind Unternehmen der Schifffahrtsbranche zunehmend auf Ausbildungsmessen vertreten, um mit potenziellen Bewerbern in Kontakt zu treten. Um die Ausbildung umfassend und qualitativ hochwertig anbieten zu können, gehen nach Kenntnis des Bundesamtes kleinere Marktteilnehmer in zunehmendem Maße Kooperationen mit anderen Branchenvertretern ein. Im Rahmen der Kooperation findet beispielsweise ein zeitweiser Austausch von Auszubildenden statt, um ihnen einen Einblick in unterschiedliche für den Beruf relevante Geschäftsfelder und Aufgabengebiete zu gewährleisten.

Neben der Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann bieten einige Unternehmen der Branche für bestimmte, weniger komplexe Aufgabengebiete im kaufmännischen Bereich die Ausbildung zum Bürokaufmann an. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes ist die Ausbildung in diesem Bereich jedoch tendenziell rückläufig. Ursächlich hierfür ist, dass nicht wenige Unternehmen die betreffenden Aufgabengebiete an Beschäftigte im Ausland verlagert haben. Die Ausbildung im kaufmännischen Bereich beschränkt sich daher wieder zunehmend auf Schifffahrtskaufleute.

Alternative
Ausbildung

Die Qualität der Bewerber um einen Ausbildungsplatz wird mitunter als nachlassend im Vergleich zu früheren Jahrgängen bezeichnet. Neben leichten Defiziten im fachlichen Bereich, u.a. in den für den Beruf des Schifffahrtskaufmanns essentiellen Kenntnisgebieten Englisch und Geographie, wird von Gewerbevertretern in diesem Zusammenhang insbesondere auf mitunter unzureichend ausgeprägte „soft skills“ hingewiesen. Hierzu zählen u.a. die Arbeitsmotivation, Pünktlichkeit und das Auftreten gegenüber Fremden. Generell hat das Berufsbild bei Schulabgängern nach Einschätzung von Branchenvertretern in den vergangenen Jahren wieder an Attraktivität hinzugewonnen. Insbesondere das Interesse von höher qualifizierten Schulabgängern sei wieder merklich angestiegen.

Ausbildungsreife

Der überwiegende Anteil der Auszubildenden zum Schifffahrtskaufmann verfügt über das Abitur. Im Jahr 2011 lag der Anteil der Ausbildungsanfänger in diesem Beruf mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife bei 86,5 % (siehe Tabelle 16). Der Anteil der Auszubildenden, die im Jahr 2011 mit der Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann begonnen haben und zuvor die Realschule besucht und abgeschlossen haben, lag bei 11,4 %. Auszubildende mit einem niedrigeren Schulabschluss sind die Ausnahme.

Schulischer
Bildungs-
hintergrund

Tabelle 16: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne		Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe
					Hauptschulabschluss	mit						
Schiffahrtskaufmann	2002	137	136	273	-	2	25	209	-	31	1	5
Schiffahrtskaufmann	2003	144	145	289	-	8	31	219	-	26	1	4
Schiffahrtskaufmann	2004	184	151	335	-	2	47	229	-	43	1	13
Schiffahrtskaufmann	2005	181	161	342	-	1	44	288	-	7	-	2
Schiffahrtskaufmann	2006	176	158	334	-	1	22	262	1	40	-	8
Schiffahrtskaufmann	2007	216	200	416	-	1	48	359	k.A.	k.A.	k.A.	8
Schiffahrtskaufmann	2008	233	208	441	3	1	32	368	k.A.	k.A.	k.A.	37
Schiffahrtskaufmann	2009	187	176	363	1	2	40	320	k.A.	k.A.	k.A.	-
Schiffahrtskaufmann	2010	186	159	345	-	6	33	300	k.A.	k.A.	k.A.	3
Schiffahrtskaufmann	2011	k.A.	k.A.	385	3	-	44	333	k.A.	k.A.	k.A.	3

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Die Differenz zwischen der Summe der Auszubildenden nach schulischer Vorbildung und der Gesamtanzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2010 kann seitens des Bundesamtes nicht erklärt werden.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich. Abweichungen der summierten Anzahl der Auszubildenden nach Abschlussarten und der Gesamtanzahl der neuen Ausbildungsverträge können von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die berufliche Qualifizierung ist für einen Teil der Schiffahrtskaufleute nicht mit der Abschlussprüfung der Berufsausbildung abgeschlossen. Vielmehr ergeben sich unterschiedliche weitere Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Neben innerbetrieblichen Schulungen entscheiden sich einige Absolventen für externe verkehrswirtschaftliche oder maritime Fortbildungsmöglichkeiten. Von Schiffahrtskaufleuten, die über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife verfügen, werden teilweise Angebote berufsbegleitender Studiengänge genutzt, die den Fokus auf internationale Schiffahrts- und Handelsmärkte richten. Einige Unternehmen fördern und unterstützen ihre Mitarbeiter bei derartigen Qualifizierungsmaßnahmen. Die verschiedenen Möglichkeiten der weiteren Qualifizierung nach Ausbildungsabschluss erhöhen nicht zuletzt die Attraktivität des Berufsbildes für Schulabgänger mit einem höheren Bildungsabschluss.

Weiterbildung

Die Ausbildung zum Schiffahrtskaufmann ist von Beginn an international ausgerichtet. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass bereits von Auszubildenden gute Englischkenntnisse erwartet werden. Einige Unternehmen fördern die Fremdsprachenkenntnisse

Internationalität

ihrer Auszubildenden und Mitarbeiter durch interne Schulungen. Dies betrifft zum einen die englische Sprache und zum anderen – je nach Ausrichtung des Unternehmens – weitere Fremdsprachen, wie beispielsweise Spanisch. Die Sprachkurse dienen zum einen einer sicheren Kommunikation und zum anderen dem Erlernen von Fachbegriffen. Die globalen Unternehmenskontakte und den weltweiten Handlungsraum von Schifffahrtskaufleuten können die Auszubildenden bereits während ihrer Ausbildung kennenlernen. Einige Unternehmen bieten ihren Auszubildenden an, einen Teil der Ausbildung im Rahmen eines mehrwöchigen Aufenthalts an einem Standort im Ausland zu absolvieren. Die Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann genießt international ein hohes Ansehen, so dass deutsche Schifffahrtskaufleute nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes auch von ausländischen Unternehmen gern beschäftigt werden.

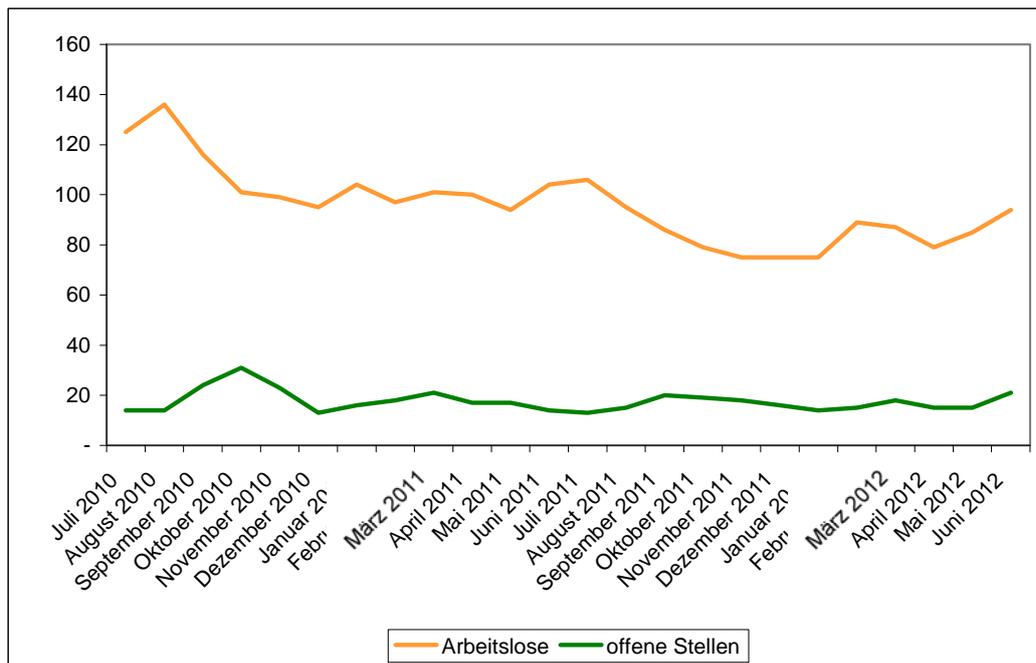
4.6 Arbeitslose und offene Stellen

4.6.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht einen Einblick in die Arbeitsmarktsituation der KEP-Branche. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen sowie der offenen Stellen in der Berufsuntergruppe „Kurier-Express-Postdienstleistungskaufleute“ im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012. Danach nahm die Anzahl der Arbeitslosen in diesem Segment zunächst tendenziell ab. Seit Beginn dieses Jahres scheint sich hingegen eine leicht zunehmende Tendenz abzuzeichnen. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass aufgrund der geringen Anzahl der in dieser Gruppe registrierten Personen und Stellen die Auswirkungen bereits kleiner Veränderungen in der Abbildung vergleichsweise groß erscheinen. Im Juni 2012 waren in Deutschland insgesamt 94 Personen in dieser Gruppe arbeitslos. Ihnen standen 21 bei der Bundesagentur für Arbeit offen gemeldete Stellen gegenüber. Im Dezember 2011 lagen die entsprechenden Werte bei 75 Personen bzw. 16 Stellen.

Arbeitsmarkt-
situation

Abbildung 14: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Kurier-Express-Postdienstleistungskaufleute“ (5166) im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Zur Rekrutierung von Mitarbeitern und Auszubildenden nutzen die Unternehmen des KEP-Marktes nach Erkenntnissen des Bundesamtes verschiedene Möglichkeiten. Persönliche Kontakte spielen regelmäßig bei kleineren Marktteilnehmern eine größere Rolle zur Personalgewinnung als bei größeren Wettbewerbern. Unabhängig von der Unternehmensgröße werden darüber hinaus mittels Anzeigen in der Presse sowie im Internet neue Mitarbeiter gesucht. Soziale Netzwerke im Internet nutzen nur vergleichsweise wenige, in der Regel größere Unternehmen. Generell spielt die Gewinnung neuer Mitarbeiter über derartige Kommunikationsplattformen nach Aussagen von Gewerbevertretern in der Branche bislang eher eine geringe Rolle.

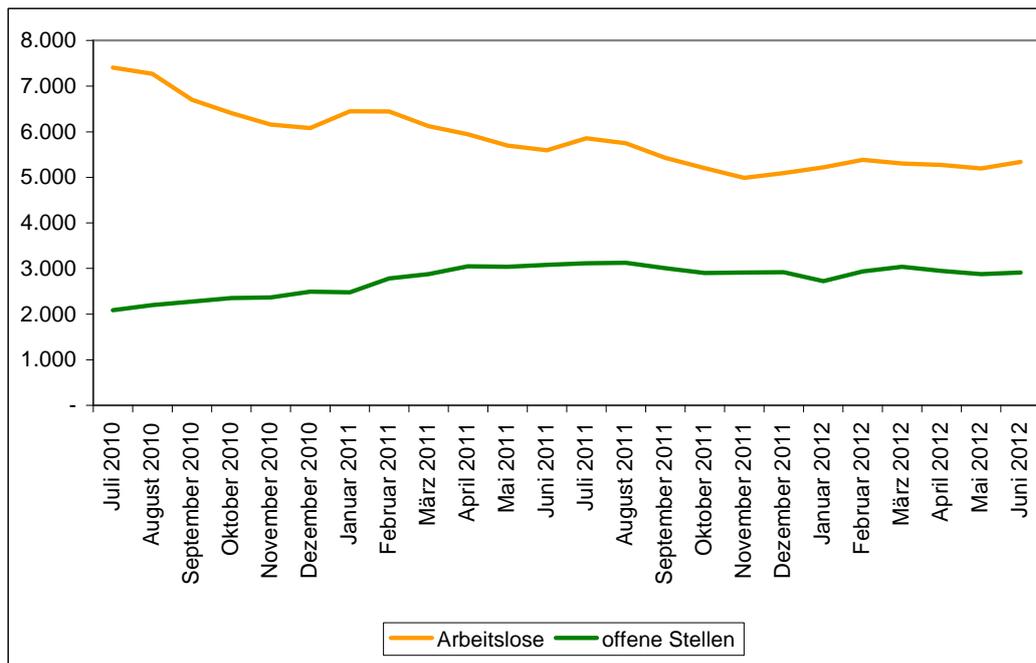
Personal-
rekrutierung

4.6.2 Speditionskaufleute

Einen Überblick über die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation von Speditionskaufleuten bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich, nahm die Anzahl der Arbeitslosen in dieser Berufsgruppe im vergangenen Jahr tendenziell ab. Im November erreichte sie mit rund 5.000 arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleuten den Tiefststand im vorliegenden Betrachtungszeitraum. Seither ist ihre Anzahl leicht angestiegen. Im Juni 2012 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 5.300 Speditions- und Logistikkaufleute arbeitslos registriert. Gegenläufig entwickelte sich die Anzahl der offenen Stellen, die der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden. Ihre Anzahl stieg in den vergangenen Monaten tendenziell an. Im Juni 2012 wurden insgesamt 2.900 vakante Stellen für Speditionskaufleute in der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit geführt.

Arbeitsmarkt-
situation

Abbildung 15: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Speditions- und Logistikaufleute“ (5162) im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Bei der Rekrutierung von Mitarbeitern und Auszubildenden zeigen sich mitunter deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Kleinere und mittlere Unternehmen konzentrieren ihre Suche in der Regel auf den regionalen Markt. Sie nutzen Stellenanzeigen in der örtlichen Presse oder – sofern Stellen im Internet offeriert werden – auf der eigenen Internetseite. Da die Suche in der Regel regional begrenzt erfolgt, versuchen nur vergleichsweise wenige Unternehmen über Stellenportale im Internet vakante Positionen zu besetzen. Ein nach wie vor wichtiger Rekrutierungsweg bei kleinen und mittleren Unternehmen sind nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes persönliche Kontakte. Generell entfällt der größte Anteil der Neueinstellungen bei Kleinbetrieben, zu denen die Mehrzahl der Transportunternehmen in Deutschland zählt, auf die Nutzung persönlicher Netzwerke.¹ Fast jede zweite Stelle wird über diesen Weg besetzt. Dabei können die persönlichen Kontakte hierbei oftmals als Substitut für den internen Stellenmarkt angesehen werden, den Großbetriebe vermehrt nutzen. So wird etwa bei Konzernen fast immer zunächst versucht, eine offene Stelle aus dem internen Personalstamm zu besetzen.² Grundsätzlich nutzen große Unternehmen vielfältigere Wege, um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Hierzu zählen neben Stellenanzeigen im Internet, Anzeigen in gedruckten – oftmals überregionalen – Publikationen, die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittlern sowie die Kontaktpflege zu Schulen

Personal-
rekrutierung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden M. Dietz, C. Röttger, J. Szameitat: Betriebliche Personalsuche und Stellenbesetzungen – Neueinstellungen gelingen am besten über persönliche Kontakte, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 26/2011, Nürnberg, 2011.

² Vgl. hierzu und im Folgenden Penning Consulting GmbH: Aktuelle Allensbach-Studie: Mittelständler haben Nachholbedarf in der Mitarbeiterrekrutierung, Pressemitteilung 20.03.2012, Düsseldorf, 2012.

und Universitäten. Dies bestätigt sich in Marktgesprächen des Bundesamtes auch für die Unternehmen der Transport-, Speditions- und Logistikbranche. Die Anzahl der Wege, über die Personal gesucht wird, ist bei kleinen und mittleren Betrieben der Branche regelmäßig geringer als bei großen.

Ein weiterer Ansatz zur Gewinnung von Mitarbeitern, der in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen könnte, ist die Nutzung von sozialen Netzwerken im Internet. Bislang spielen beim weit überwiegenden Anteil der Unternehmen der Transport-, Speditions- und Logistikbranche derartige Verbindungen noch keine Rolle. Generell bieten soziale Netzwerke die Möglichkeit, einen direkten Kontakt zu einer Zielgruppe herzustellen. Dies umfasst neben etwaigen Gelegenheiten zur Personalgewinnung beispielsweise Möglichkeiten zur Imagebildung oder Kundenbindung. Für die erfolgreiche Nutzung sozialer Netzwerke im Internet sind entsprechende personelle Ressourcen notwendig, da eine ständige und aktuelle Betreuung der Kontakte und Netzwerke unabdingbar erscheint. Ursächlich hierfür ist nicht zuletzt die Gefahr für das Unternehmensimage, die aus einer schlechten Bewertung durch Mitglieder der sozialen Netzwerke droht. Eine umfassende Betreuung dürfte in kleineren Unternehmen regelmäßig schwerer umzusetzen sein als in größeren Betrieben.

Soziale Netzwerke

Gleichzeitig könnten soziale Netzwerke den Unternehmen der Transport- und Logistikbranche ein wachsendes Potenzial zur Gewinnung von Mitarbeitern und insbesondere Auszubildenden im Wettbewerb mit anderen Branchen bieten. Zahlreiche Deutsche verbringen einen großen Anteil ihrer Freizeit im Internet. Bei jüngeren Altersklassen sowie Schülern und Studenten ist der Anteil besonders hoch.¹ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes nutzten 53 % der Internetnutzer in Deutschland im Jahr 2011 soziale Netzwerke für die private Kommunikation.² Insbesondere bei jungen Erwachsenen ist der Anteil besonders hoch. Rund 91 % der Personen im Alter zwischen 16 und 24 Jahren waren im Jahr 2011 in sozialen Netzwerken aktiv. Die Nutzung aus beruflichen Gründen ist bislang deutlich niedriger. Rund 9 % der Internetnutzer – mithin 5,3 Millionen Menschen in Deutschland – suchten über soziale Netzwerke berufliche Kontakte. Die Verbreitung von Stellenanzeigen, die über derartige Kommunikationsplattformen laufen sowie der Personenkreis, der sie zur Kenntnis nimmt, dürfte merklich höher sein als beispielsweise bei Stellenanzeigen in Printmedien. So ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Informationen zu offenen Positionen, die im Internet ausgeschrieben sind, im Bekanntenkreis schneller verbreitet werden als etwa Anzeigen in der Tagespresse. Darüber hinaus bieten soziale Netzwerke im Internet die Möglichkeit, mit Fachkräften in Kontakt zu tre-

¹ Vgl. hierzu Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.: Jeder Dritte geht in jeder freien Minute online, Presseinformation, 2012 (http://www.bitkom.org/de/presse/8477_72066.aspx) (Stand: Mai 2012). Danach sind 34 % der Deutschen in jeder freien Minute im Internet. Im Alter zwischen 14 und 29 Jahren sind es 55 %. Mit steigendem Alter nimmt die Intensität ab.

² Vgl. hierzu und im Folgenden Statistisches Bundesamt: Nutzung sozialer Netzwerke 2011, in: Wirtschaft und Statistik, Mai 2012.

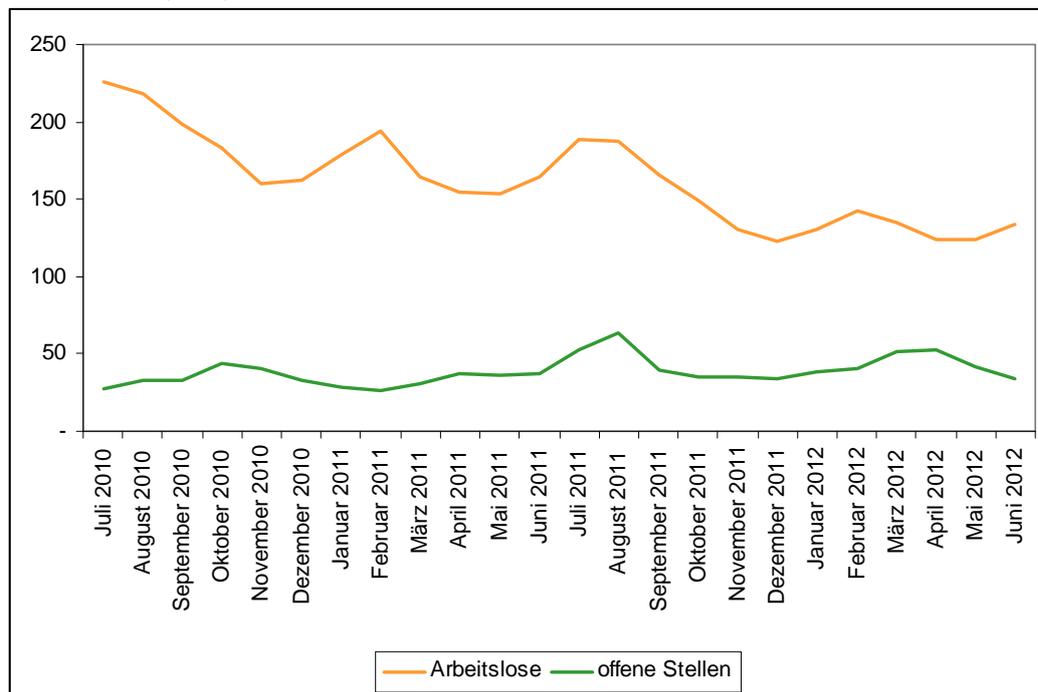
ten, die zwar generell an einer anderen Stelle interessiert sind, eine neue Position aber nicht aktiv suchen.

4.6.3 Schifffahrtskaufleute

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation für Schifffahrtskaufleute. Die nachfolgende Abbildung stellt die Anzahl der Arbeitslosen der Zahl der offenen Stellen in der Berufsuntergruppe „Schifffahrtskaufleute“ für den Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012 gegenüber. Die vergleichsweise geringe Größenordnung der Anzahl der Arbeitslosen und Arbeitsstellen macht die Überschaubarkeit des Marktes deutlich. Die Anzahl der Arbeitslosen nahm in den vergangenen Monaten tendenziell ab und erreichte im Dezember 2011 den Tiefststand im Betrachtungszeitraum. Seinerzeit waren 123 Schifffahrtskaufleute bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Seither ist ihre Zahl auf 134 arbeitslose Personen im Juni 2012 leicht angestiegen. Ein Grund hierfür könnte die beschriebene derzeitige wirtschaftliche Lage sein. Die Anzahl der offenen Stellen für Schifffahrtskaufleute lag im Juni 2012 bei 34.

Arbeitsmarkt-
situation

Abbildung 16: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Schifffahrtskaufleute“ (5165) im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Bei der Rekrutierung von Mitarbeitern und teilweise bereits bei der Ausbildungsplatzvergabe erlangen nach Erkenntnissen des Bundesamtes persönliche Kontakte eine hohe Bedeutung. Die vergleichsweise hohe Transparenz und Übersichtlichkeit des Marktes erleichtern das gezielte Werben von qualifizierten Fachkräften. Für das Besetzen höherer Positionen im Unternehmen werden mitunter Personalvermittler eingesetzt. Stellenaus-

Personal-
rekrutierung

schreibungen werden neben Veröffentlichungen in Printmedien vielfach auf der eigenen Internetseite bekannt gegeben. Ähnlich wie bei den Unternehmen der Transport- und Speditionsbranche wird die Suche über Stellenportale im Internet vor allem von kleineren Unternehmen der Branche vergleichsweise weniger angewendet. Das Nutzen sozialer Netzwerke im Internet steht nach Kenntnis des Bundesamtes in der Branche noch am Anfang. Bislang spielen sie für die Personalgewinnung in der Regel noch keine Rolle. Aufgrund der ohnehin vergleichsweise hohen Arbeitsmarkttransparenz der Branche dürfte ihre Bedeutung auch zukünftig zunächst begrenzt bleiben.

4.7 Zusammenfassung

4.7.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Die einzelnen Teilmärkte des KEP-Marktes unterscheiden sich nicht nur in der Art der Dienstleistung, sondern ebenso in ihrer Marktstruktur. Generell gibt es neben wenigen großen Unternehmen – vor allem im Paketbereich sowie einem einzelnen dominierenden Anbieter im Briefbereich – zahlreiche kleine Marktteilnehmer. Dies hat nicht zuletzt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen des Verwaltungspersonals in den Betrieben. Diese können in Abhängigkeit vom Marktsegment und Unternehmen mehr oder minder deutlich variieren.

KEP-Markt

Einhergehend mit den vergleichsweise hohen Wachstumsraten des Kurier-, Express- und Paketbereichs in den vergangenen Jahren ist die Nachfrage nach Arbeitskräften, u.a. im kaufmännischen Bereich angestiegen. Beim weit überwiegenden Anteil der Unternehmen der Branche haben nur wenige kaufmännische Beschäftigte eine Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen abgeschlossen. Zahlreiche Kaufleute, die bei KEP-Unternehmen tätig sind, haben hingegen eine andere kaufmännische Ausbildung absolviert. Dies ist zu einem Teil darauf zurückzuführen, dass der Ausbildungsberuf zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen im Zuge der Liberalisierung des Postmarktes eingeführt wurde und in dieser Form erst seit dem Jahr 2005 existiert. Zum anderen sind die Ausbildungszahlen in diesem Beruf relativ gering.

Beschäftigungs-
entwicklung und
beruflicher
Bildungsweg

Als Gründe für die geringe Ausbildungstätigkeit in diesem Beruf sind von Seiten der Gewerbevertreter verschiedene Hemmnisse verantwortlich. So orientierten sich zum einen der theoretische Ausbildungsinhalt sowie die Lehrmaterialien in den Berufsschulen nahezu ausschließlich an den Anforderungen und Bedürfnissen der Deutschen Post AG. Belange der Wettbewerbsunternehmen und etwaige Unterschiede fänden hingegen kaum Berücksichtigung. Zum anderen seien ebenso die Orte der Berufsschulklassen an den Ansprüchen des ehemaligen Staatsbetriebs ausgerichtet. Diese Hemmnisse führten dazu, dass der Ausbildungsaufwand sowohl für die Unternehmen als auch für die Auszubildenden über die Maßen groß sei. Im Gegenzug dürften höhere Ausbildungszahlen der

Ausbildung

Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post AG die Einflussnahme auf die Gestaltung und Ausrichtung des Berufsschulunterrichts sowie die Standortwahl der Berufsschulklassen erleichtern. Einige Unternehmen der Branche greifen auf alternative Ausbildungsberufe zurück. Je nach Anforderung sind dies etwa Kaufleute für Bürokommunikation oder Kaufleute für Spedition- und Logistikdienstleistung. Das Interesse von Schulabgängern an diesen Berufen sei regelmäßig höher als an einem auf die KEP-Brache spezialisierten Berufsbild. Generell bestehen angesichts der erwarteten Zuwachsraten des KEP-Marktes in den kommenden Jahren vergleichsweise gute Übernahme- und Beschäftigungschancen für Kaufleute für KEP-Dienstleistungen.

Arbeitszeiten und Vergütung von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen richten sich lediglich bei einzelnen, großen Akteuren des KEP-Marktes nach tarifvertraglichen Vereinbarungen. Vor allem bei zahlreichen kleineren Marktteilnehmern sind die Arbeitszeiten mitunter lang und unregelmäßig. Eine detaillierte Arbeitszeitendokumentation findet hier regelmäßig nicht statt. Da der KEP-Markt eine sehr zeitsensible Branche ist, sind beispielsweise Arbeiten am Wochenende sowie Überstunden zu Spitzenlastzeiten keine Ausnahme. Nach eigenen Aussagen orientieren sich zwar zahlreiche Unternehmen an den Entwicklungen der Vergütung im Tarifbereich, die dort getroffenen Vereinbarungen werden jedoch nicht immer in gleichem Maße umgesetzt.

Arbeitszeiten und Vergütung

4.7.2 Speditionskaufleute

Das wachsende Transportaufkommen sowie die mit der internationalen Verflechtung der Waren- und Handelsströme verbundene zunehmende Nachfrage nach Speditions- und Logistikdienstleistungen hat in den vergangenen Jahren zu einem wachsenden Bedarf an Speditionskaufleuten geführt. Einhergehend mit der – vor allem in den ersten Monaten des Jahres – guten konjunkturellen Entwicklung setzte sich dieser Trend im vergangenen Jahr fort. Aufgrund des hohen Beitrags von Speditionskaufleuten zum wirtschaftlichen Erfolg besteht seitens der Unternehmen generell ein hohes Interesse daran, qualifizierte Fachkräfte zu halten. Die gute Auftragslage führte im vergangenen Jahr mitunter zu Abwerbungen von Speditionskaufleuten. Dies gilt zum einen für Abwerbungen innerhalb der Branche. Zum anderen versuchten Unternehmen der Industrie verstärkt, Speditionskaufleute für sich zu gewinnen.

Beschäftigungsentwicklung

Während Unternehmen in einigen Regionen teilweise im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte stehen, scheint sich dies bislang noch nicht nachhaltig auf das Umwerben von Mitarbeitern für mittlere Führungspositionen auszuwirken. Einige Unternehmen versuchen, derartige Positionen mittels Weiterqualifizierungen aus dem internen Personalstamm zu besetzen. Das Interesse seitens der Beschäftigten wird jedoch regelmäßig als gering bezeichnet. Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte der bei nicht wenigen Unter-

Mittlere Führungsebene

nehmen geringe finanzielle Anreize sein, der aus einer vergleichsweise geringen Differenz in der Vergütung einer mittleren Führungsposition im Vergleich zu einer mit Berufserfahrung verbundenen Sachbearbeiterstelle resultiert.

Die Attraktivität des Berufsbildes im Wettbewerb mit anderen Branchen dürfte zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen. Ein Aspekt hierbei ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese wird u.a. durch schlecht planbare Arbeitszeiten oder Schichtarbeitssysteme erschwert, von denen Speditionskaufleute regelmäßig betroffen sind. Dabei variieren die Arbeitszeiten oftmals in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Vor allem bei kleineren Marktteilnehmern sind sie häufig lang und unregelmäßig. Mitunter kommen Arbeiten am Wochenende hinzu oder Beschäftigte unterliegen einer telefonischen Rufbereitschaft.

Arbeitszeiten

Trotz mitunter ungünstiger Arbeitszeiten und eines häufig durch Zeit- und Termindruck geprägten Arbeitsklimas ist das Interesse von Schulabgängern am Beruf des Speditionskaufmanns vergleichsweise groß. Dies gilt nicht zuletzt für junge Frauen. Bei ihnen gehörte die Ausbildung in den vergangenen Jahren regelmäßig zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Die Zahl der Ausbildungsverträge insgesamt ist im vergangenen Jahr erneut angestiegen. Gleichwohl bilden nach wie vor zahlreiche am Markt aktive Unternehmen nicht aus. Gleichzeitig ist die Anzahl der Schulabgänger in den kommenden Jahren stark rückläufig. Nachdem bislang vor allem das östliche Bundesgebiet von hohen Rückgängen in der Schulabgängerzahl betroffen war, werden in den kommenden Jahren voraussichtlich vor allem die westlichen Länder von einem massiven Absinken der Absolventenzahlen betroffen sein.

Ausbildung

Die Rekrutierung von Mitarbeitern gewinnt daher in den kommenden Jahren zunehmend an Bedeutung. Bislang erfolgt die Personalgewinnung bei kleineren Betrieben, zu denen ein Großteil der Unternehmen der Transport- und Speditionsbranche zählt, vielfach über persönliche Kontakte. Große Unternehmen nutzen hingegen häufig den eigenen, internen Personalstamm und wenden generell mehr unterschiedliche Wege zur Personalgewinnung an. Insbesondere das Internet und nicht zuletzt die dort verbreiteten sozialen Netzwerke könnten diesbezüglich in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen. Wenngleich soziale Netzwerke von den meisten Unternehmen der Transport-, Speditions- und Logistikbranche gar nicht oder nur vereinzelt genutzt werden, könnten sie ein nennenswertes Potenzial im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bergen. Bereits heute nutzt eine Vielzahl an Personen, vor allem jüngeren Alters, derartige Plattformen im Internet. Sie bieten daher grundsätzlich die Möglichkeit, mit einem größeren Personenkreis in Kontakt zu treten und eine breitere Streuung der eigenen Informationen – wie beispielsweise zu vakanten Stellen – zu erreichen. Eine stetige Betreuung einer Mitgliedschaft in sozialen Netzwerken des Internets erscheint jedoch unerlässlich. Dies dürfte vor allem kleinere Unternehmen vor finanzielle und personelle Herausforderungen stellen.

Personal-
rekrutierung und
soziale Netzwerke

4.7.3 Schifffahrtskaufleute

Nach einem deutlichen und in dem Ausmaß von vielen Marktteilnehmern unerwartet ausgeprägten Aufschwung im Jahr 2010 trübte sich die wirtschaftliche Lage der Seeschifffahrt im Jahr 2011 ein. Ursächlich waren hierfür neben externen Einflüssen, wie dem Tsunami und Reaktorunfall in Japan sowie den wirtschaftlichen Einflüssen des politischen Umbruchs im Rahmen des so genannten „Arabischen Frühlings“, der harte Kampf um Marktanteile, der zu einem signifikanten Rückgang der Frachtraten führte. Wesentlicher Grund hierfür ist die massive Ausweitung der Schiffstonnage in den vergangenen Jahren. Die Schifffahrtsbranche unterliegt hierbei regelmäßig dem sogenannten Schweinezyklus, der durch wiederkehrende Über- bzw. Unterkapazitäten in Folge eines zeitintensiven Kapazitätsauf- bzw. -abbaus gekennzeichnet ist.

Wirtschaftliche
Entwicklung

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wirkten sich nicht zuletzt auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld von Schifffahrtskaufleuten aus. Trotz geringerer Auslastung des Schiffsraums stieg das Arbeitsaufkommen für einige Beschäftigte im vergangenen Jahr an. So führte der Kampf um Aufträge und Marktanteile zu verstärkten Akquisitionsbemühungen der Unternehmen.

Die Marktstruktur ist durch wenige große sowie zahlreiche kleine und einige mittelständische Unternehmen geprägt. Kennzeichnend für die Schifffahrtsbranche und den Beruf des Schifffahrtskaufmanns sind die hohe Internationalität und globale Vernetzung. Nicht wenige Schifffahrtskaufleute kommen während ihrer beruflichen Tätigkeit für eine begrenzte Zeit an einem ausländischen Unternehmensstandort zum Einsatz. Gewerbevertretern zufolge ist jedoch die Bereitschaft zu einem derartigen Aufenthalt bei den Beschäftigten teilweise begrenzt und hat in den vergangenen Jahren tendenziell abgenommen. Wenngleich die hohe Internationalität sich positiv auf das Interesse von Schulabgängern und das Bild in der Öffentlichkeit auswirkt, nimmt die Bereitschaft zu einem Auslandsaufenthalt bei manchen Beschäftigten nach der Ausbildung ab. Ursächlich hierfür ist nach Einschätzung von Branchenvertretern ein Wertewandel der Beschäftigten, der beispielsweise dem sozialen Umfeld einen höheren Stellenwert beimisst als in der Vergangenheit.

Internationalität

Die Arbeitszeiten von Schifffahrtskaufleuten richten sich in der Regel nach den üblichen Büroarbeitszeiten und sind vielfach tarifvertraglich geregelt. Vereinbarungen in Tarifverträgen zur Vergütung von Schifffahrtskaufleuten gelten in der Branche normalerweise als Untergrenze, an der sich regelmäßig auch nicht tarifvertraglich gebundene Unternehmen orientieren. Zahlreiche Beschäftigte erhalten ein mehr oder minder deutlich höheres Gehalt. Gehaltserhöhungen richten sich zunehmend nach der individuellen Leistung der Mitarbeiter. Leistungsabhängige Entlohnungs- bzw. Prämiensysteme gewinnen mithin an Bedeutung. Diese sollen nicht zuletzt dazu beitragen, engagierte und qualifizierte Fachkräfte an das Unternehmen zu binden.

Arbeitszeiten und
Vergütung

Wenngleich die Fluktuation von Schifffahrtskaufleuten nach wie vor als vergleichsweise gering eingeschätzt wird, sind Abwerbungen von qualifizierten und leistungsbereiten Mitarbeitern keine Seltenheit. Hierzu trägt nicht zuletzt die vergleichsweise hohe Transparenz und Übersichtlichkeit des Arbeitsmarktes für Schifffahrtskaufleute bei. Insgesamt erlangen persönliche Kontakte bei der Personalrekrutierung eine hohe Bedeutung. Dies gilt in Teilen bereits für die Vergabe von Ausbildungsplätzen.

Personal-
gewinnung

Den meisten Unternehmen der Branche liegt regelmäßig eine ausreichend hohe Anzahl an Bewerbungen um eine Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann vor. Bei einigen kleinen Marktteilnehmern ist die Auswahl jedoch stark eingeschränkt. Insgesamt ist die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr wieder angestiegen. Unternehmen und Branchenvertreter beginnen dabei vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, vermehrt für den Beruf des Schifffahrtskaufmanns zu werben. Dies betrifft beispielsweise Informationsveranstaltungen in Schulen oder auf Ausbildungsmessen. Daneben bieten verschiedenartige Fortbildungsmaßnahmen, wie beispielsweise spezielle Studiengänge, eine weitergehende berufliche Qualifizierung nach Ausbildungsabschluss. Angesichts der weiter steigenden internationalen Handels- und Wirtschaftsbeziehungen sowie der prognostizierten Verkehrswachstumsraten sind die Übernahme- und Beschäftigungsaussichten von Schifffahrtskaufleuten gut.

Ausbildung

5. Kraftfahrzeugführer

5.1 Struktur der Beschäftigten

Nach den Rückgängen in Folge der Wirtschaftskrise hat sich die Anzahl der in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer im Jahr 2011 – wie bereits im Jahr zuvor – weiter erhöht. Insgesamt gab es hierzulande im vergangenen Jahr rund 805.200 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Berufskraftfahrer (siehe Tabelle 17). Der Großteil der Kraftfahrzeugführer ist im Dienstleistungssektor beschäftigt. Auf ihn entfielen im Jahr 2011 84,6 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in dieser Berufsgruppe. Mit 61,8 % liegt der Schwerpunkt auf dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Auf den Handel entfielen 13,0 % der Beschäftigungsverhältnisse. Das produzierende Gewerbe beschäftigte im Jahr 2011 14,8 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer.

Beschäftigungs-
entwicklung

Das Durchschnittsalter der Berufskraftfahrer in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren erhöht. Während die Anzahl der gesamten Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2011 rund 1 % über der entsprechenden Anzahl aus dem Jahr 2001 lag, hat sich die Anzahl der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter seither um knapp 56 % erhöht. Sowohl die Anzahl als auch der Anteil der Beschäftigten in sämtlichen jüngeren Altersklassen haben hingegen abgenommen. Im Jahr 2011 waren 2,4 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer jünger als 25 Jahre. Ihr Anteil liegt damit deutlich unter dem Durchschnittswert aller Berufsgruppen. Hier gehörten im vergangenen Jahr 6,7 % der Beschäftigten der jüngsten Altersklasse an. Rund 14,0 % der Berufskraftfahrer in Deutschland waren im Jahr 2011 zwischen 25 und 35 Jahren alt. Ihr Anteil liegt damit 7,9 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Anteilswert zehn Jahre zuvor. Auf die Gruppe der 35- bis unter 50-Jährigen entfielen im vergangenen Jahr 44,5 % der Beschäftigten. Das 50. Lebensjahr abgeschlossen haben 39,1 % der in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer. Damit werden innerhalb der nächsten 15 Jahre rund 315.000 Berufskraftfahrer aus dem Berufsleben ausscheiden und dem Markt mithin nicht mehr mit ihrer Arbeitskraft zur Verfügung stehen. Eine entsprechende Anzahl an Nachwuchskräften in der Ausbildung rückt derzeit jedoch nicht nach.¹

Altersstruktur

Der überwiegende Teil der Kraftfahrzeugführer hat nach Kenntnis des Bundesamtes keine Ausbildung zum Berufskraftfahrer abgeschlossen. Von den 52,4 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, dürften zahlreiche mithin eine fachfremde Ausbildung erfolgreich beendet haben. Die Gruppe der Kraftfahrzeugführer dürfte zu den Berufsgruppen gehören, die

Beruflicher
Bildungshinter-
grund

¹ Siehe hierzu auch Abschnitt 5.4 „Berufliche Ausbildung“.

am meisten durch Quereinsteiger geprägt sind. Bis zum 10. September 2009 reichte den Unternehmen der Transportbranche in der Regel der Führerschein als Qualifikationsnachweis aus, um einen Fahrer einzustellen. Seither finden die Bestimmungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes auf Fahrer, die Güterverkehr zu gewerblichen Zwecken durchführen, Anwendung. Abgesehen vom Führerschein ist für Berufseinsteiger seither eine Grundqualifikation bzw. beschleunigte Grundqualifikation verpflichtend, um den Beruf des Kraftfahrzeugführers ausüben zu können. Der Anteil der Berufskraftfahrer, die keine Ausbildung erfolgreich beendet haben, ist in den vergangenen Jahren rückläufig, liegt jedoch mit 11,1 % noch über dem Durchschnittswert aller Berufsgruppen. Dort waren es zuletzt 9,8 %. Bei 36,1 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrer in Deutschland ist die Berufsausbildung unbekannt.

Betrachtet man den schulischen Bildungshintergrund auf Basis aller erwerbstätigen Berufskraftfahrer in Deutschland, so zeigt sich, dass im Jahr 2010 50,8 % über den Hauptschulabschluss verfügten. Die Realschule hatten 18,8 % der Kraftfahrzeugführer erfolgreich beendet. Insgesamt 3,4 % konnten keinen Schulabschluss vorweisen, ihr Anteil liegt damit etwas höher als im Durchschnitt aller Berufe. Dort verfügten im Jahr 2010 2,5 % der Erwerbstätigen nicht über einen allgemeinen Schulabschluss. Die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife hatten 8,3 % der erwerbstätigen Berufskraftfahrer erlangt. Der Anteil bei den erwerbstätigen Kraftfahrzeugführern liegt damit im Vergleich zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrern deutlich höher. Zahlreiche Kraftfahrzeugführer, die über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife verfügen, gehen der Fahrtätigkeit mithin nicht in Form eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nach.

Schulischer
Bildungshinter-
grund

Bei einigen von ihnen dürfte es sich um selbständige Berufskraftfahrer handeln. Ihr Anteil lag im Jahr 2010 bei 4,6 %. Der überwiegende Teil (56,8 %) der erwerbstätigen Berufskraftfahrer in Deutschland ist als Arbeiter beschäftigt, 38,4 % befinden sich in einem Angestelltenverhältnis. Bei den Berufskraftfahrerinnen stellt sich das Kräfteverhältnis anders dar. Hier sind 55,2 % Angestellte, 37,9 % Arbeiterinnen.¹ Der Anteil der Frauen an allen erwerbstätigen Berufskraftfahrern in Deutschland liegt bei rund 6 %, bezogen auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse bei 4,4 %. Ein Teil von den Berufskraftfahrerinnen dürfte diese Tätigkeit mithin in Form eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses o.ä. ausüben.²

Stellung im Beruf

¹ Zu den übrigen 7 % liegen dem Bundesamt keine Informationen vor.

² Angaben zu selbständigen Berufskraftfahrerinnen liegen nicht vor.

Tabelle 17: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer (714)

	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	794.795	764.923	743.011	777.058	773.059	785.788	805.228
Bestandsentwicklung Index (2001=100)	100	96	93	98	97	99	101
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	3,8	3,9	3,7	3,8	4,2	4,3	4,4
Ausländer	5,9	5,9	5,9	6,4	6,8	7,0	7,6
Unter 25 Jahre	3,7	3,0	2,5	2,5	2,4	2,5	2,4
25 bis unter 35 Jahre	21,9	18,9	16,7	15,3	14,5	14,4	14,0
35 bis unter 50 Jahre	49,0	50,5	51,2	50,2	47,4	46,0	44,5
50 Jahre und älter	25,4	27,5	29,6	32,1	35,6	37,2	39,1
Teilzeit unter 18 Stunden	1,4	1,6	1,2	1,2	1,4	1,4	1,6
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,3	2,5	2,9	3,5	4,1	4,4	5,0
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	16,8	15,6	14,5	12,8	12,0	11,6	11,1
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	60,3	58,7	57,4	55,1	53,9	53,3	52,4
darunter: mit Abitur	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Berufliche Ausbildung unbekannt	22,8	25,5	28,0	31,8	33,9	34,8	36,1
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Produzierendes Gewerbe, darunter:	15,2	14,0	13,1	12,2	15,4	15,1	14,8
Maschinen-, Fahrzeugbau	1,2	1,1	1,1	0,9	0,7	0,7	0,6
Baugewerbe	3,8	3,3	2,9	2,6	2,6	2,5	2,4
Übriges produzierendes Gewerbe	10,2	9,6	9,2	8,6	12,1	11,9	11,7
Dienstleistungssektor, darunter:	84,1	85,3	86,2	87,1	83,9	84,2	84,6
Handel	15,9	15,3	14,7	14,0	13,6	13,3	13,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	55,2	57,0	58,4	60,2	60,9	61,4	61,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,7	1,9	2,2	2,2	2,3	2,6	2,7
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Gesundheits- und Sozialwesen	1,1	1,2	1,2	1,2	1,4	1,5	1,7
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	2,6	2,5	2,5	2,1	2,0	1,9	1,8
Übrige Dienstleistungen	6,9	6,8	6,7	6,6	3,1	3,0	3,0

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik.

5.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Berufskraftfahrer transportieren Güter aller Art mit Lastkraftfahrzeugen.¹ Auf ihrer Reise-
route berücksichtigen sie eine Vielzahl an Vorschriften und Restriktionen. Sie planen die
gesetzlich vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten in ihren Reiseablauf ein und achten
auf vereinbarte Liefer- und Abholtermine. Berufskraftfahrer führen Fracht- und Kontroll-
bücher und überprüfen Frachtdokumente und weitere mitzuführende Unterlagen. Sind sie

Tätigkeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

im grenzüberschreitenden Verkehr tätig, erledigen sie Zollformalitäten. Bei der Be- und Entladung des Fahrzeugs wirken sie mit, achten auf eine effiziente Ausnutzung des Laderaums und sorgen für die sach- und fachgerechte Sicherung der Ladung. Berufskraftfahrer geben auf den technischen Zustand des Fahrzeugs Acht, prüfen es auf die Funktionsfähigkeit und untersuchen es vor Fahrtantritt auf den verkehrssicheren und vorschriftsgemäßen Zustand. Kleinere Reparatur- und Wartungsarbeiten, die mitunter aufgrund von Mängeln während der Fahrt notwendig werden, führen sie selbst durch.

Die Behebung kleinerer Mängel am Fahrzeug bedarf technischen Verständnisses. Dieses ist ebenso für den Umgang mit zahlreichen technischen Hilfs-, Unterstützungs- und Fahrtinstrumenten von Vorteil, die Berufskraftfahrer bedienen müssen. Zu nennen sind hier etwa Telematik-, Fahrerassistenz- und Navigationssysteme, ebenso wie digitale Kontroll- und Mauterfassungsgeräte. Darüber hinaus müssen Kraftfahrzeugführer vielfältige rechtliche Vorgaben beachten. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang neben den Transport- und Verkehrsvorschriften im In- und Ausland etwa Zollvorschriften, die gesetzlichen Regelungen zu den Lenk- und Ruhezeiten sowie Vorgaben zur Ladungssicherung und Beladung des Fahrzeugs. Je nach Transportgut finden darüber hinaus verschiedene Regeln für den Transport bestimmter Produkte Beachtung, so z.B. für Lebensmittel oder die Beförderung chemischer Erzeugnisse. Bei letztgenannten sind zudem Gefahrgutvorschriften zu befolgen. Die Erledigung von Formalitäten und die Verständigung bei der Be- und Entladung erfordern gute Deutschkenntnisse. Im grenzüberschreitenden Verkehr sind einfache Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil. Grundlegende Rechenfertigkeiten sind etwa bei der Berechnung der Nutzlastung und zulässigen Beladung gefragt. Die Arbeit hinterm Steuer wirkt sich teilweise körperlich belastend aus. Dies gilt in Abhängigkeit von der Ladungsart ebenso für das Mitwirken bei der Be- und Entladung des Lkw.

Anforderungen

Eine hohe Bedeutung wird nach Erkenntnissen des Bundesamtes von Seiten der Unternehmen der Transport- und Logistikbranche den persönlichen Eigenschaften von Berufskraftfahrern beigemessen. Motivation und Engagement sind ebenso wie Zuverlässigkeit, Flexibilität und Einsatzbereitschaft wichtige Schlüsselqualifikationen, die ein Fahrer in seinen Berufsalltag einbringen sollte. Das Verhalten des Fahrers gegenüber Kunden hat wesentlichen Einfluss auf die Kundenzufriedenheit und -bindung. Neben der gebührenden Höflichkeit wird daher ein ordentliches Auftreten vorausgesetzt. Um letztgenanntes zu fördern und ein einheitliches Auftreten der Fahrer eines Betriebs zu gewährleisten, stellen einige Transportunternehmen nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes ihren Fahrern eine einheitliche Berufs- bzw. Firmenbekleidung zur Verfügung. Die Pflege der Fahrzeuge erfordert ebenso wie eine vorschriftsgemäße, ökonomische und aufmerksame Fahrweise ein hohes Maß an Sorgfalt und Gründlichkeit. Die Verantwortung für Sachgüter und teilweise der Umgang mit Gefahrgütern setzen ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein und Pflichtgefühl voraus. Der Transportablauf

Persönliche Eigenschaften

unter hohem Zeit- und Termindruck verlangt psychische Belastbarkeit und Organisationsvermögen.

5.3 Arbeitsbedingungen

Die Struktur des Güterkraftverkehrsmarktes in Deutschland ist von einer Vielzahl kleiner Unternehmen geprägt. Deren angebotene Dienstleistung ist dabei nahezu identisch, die Unternehmen sind – unter Berücksichtigung von Mindeststandards – aus Sicht der Nachfrager beliebig austauschbar. Von den rund 50.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs in Deutschland (Stand: November 2010) haben rund 72 % weniger als zehn Beschäftigte, 83 % besitzen maximal zehn Fahrzeuge.¹ Hauptwettbewerbsfaktor ist der Preis, so dass die Unternehmen einem hohen Druck zur Kostenminimierung unterliegen. Die Branchencharakteristika nehmen nachhaltigen Einfluss auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern. Mit einem Anteil von rund 75 % stellen sie das Gros der Beschäftigten der Branche.

Marktstruktur

Das Arbeitsumfeld von Berufskraftfahrern ist generell von einem hohen Zeit- und Termindruck gekennzeichnet. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ist die Belastungssituation aus dem selbst empfundenen Zeit- und Leistungsdruck bei Berufskraftfahrern deutlich höher.² Die Tourenplanung bei Berufskraftfahrern beinhaltet in der Regel nur wenig Spielraum für etwaige Störungen und Verzögerungen im Verkehrsablauf. Die Einrichtung von Zeitfenstermanagementsystemen an den Laderampen kann einerseits zu einer Glättung der Aufkommensspitzen sowie zu einer Verkürzung der Wartezeit bis zur Be- bzw. Entladung beitragen. Andererseits erhöht sie den Druck auf den Fahrer, die Laderampe rechtzeitig zu erreichen. Andernfalls oder bei Verzögerungen auf Seiten der Verloader sind lange Wartezeiten in Kauf zu nehmen, die die weitere Tourenplanung behindern.

Arbeitsumfeld

Generell ist der Arbeitsalltag von Berufskraftfahrern von langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten gekennzeichnet. Die nachfolgende Abbildung stellt die normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden von erwerbstätigen Berufskraftfahrern im Vergleich zum Durchschnitt aller Erwerbstätigen dar. Dabei ist zu erkennen, dass die meisten Berufskraftfahrer – wie die meisten Erwerbstätigen in Deutschland – normalerweise an 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nachgehen. Der Anteil der Berufskraftfahrer in dieser Arbeitszeitklasse betrug im Jahr 2010 40,1 %. Im Durchschnitt aller Erwerbstätigen waren es 34,6 %. Die Anteile der Berufskraftfahrer in den darunter liegenden Zeitklassen sind im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Deutschland jeweils geringer. Ein deutlicher Un-

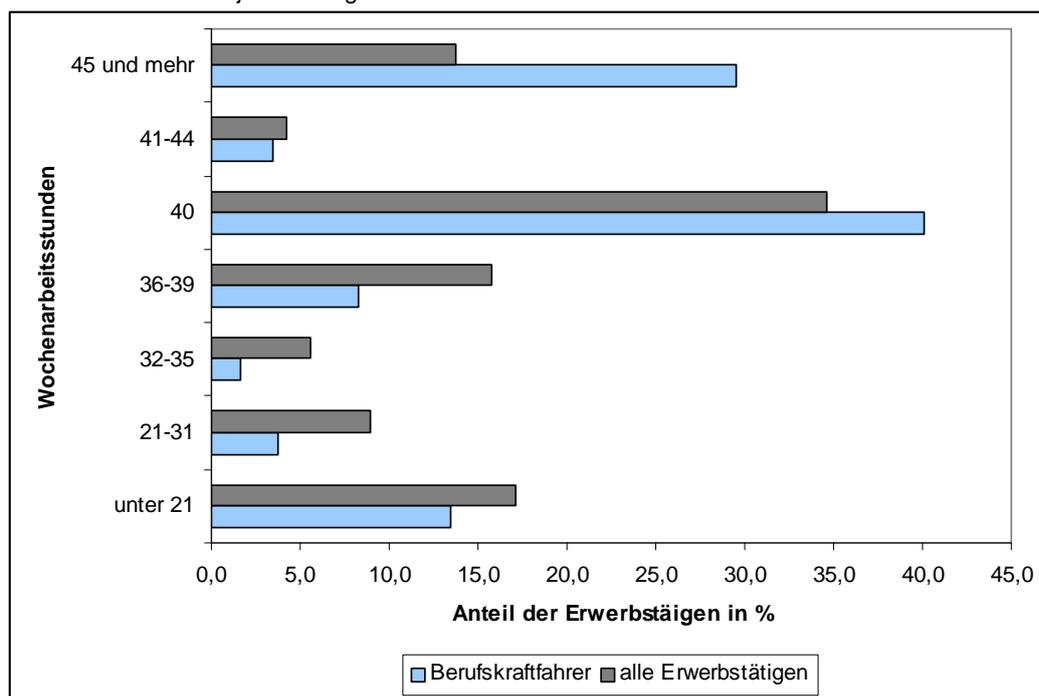
Arbeitszeiten

¹ Vgl. hierzu Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 17, Stand: November 2010, Köln, 2012.

² Vgl. hierzu J.-J. Roth et al.: Betriebs- und Arbeitszeiten beim Gütertransport und bei der Personenbeförderung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/ Berlin/ Dresden, 2004.

terschied ist bei einer normalerweise je Woche geleisteten Arbeitszeit von 45 und mehr Stunden zu erkennen. Während bei allen Erwerbstätigen in Deutschland nur 13,7 % in diese Gruppe fallen, sind es bei Berufskraftfahrern mehr als doppelt so viele, nämlich 29,5 %. Nicht wenige Berufskraftfahrer dürften mithin regelmäßig Überstunden leisten.¹ Vor dem Hintergrund der zunächst guten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland im Jahr 2011 dürfte hiervon ein noch größerer Anteil der Berufskraftfahrer betroffen gewesen sein.

Abbildung 17: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Berufskraftfahrer (714) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2010, Wiesbaden, 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

Zukünftig ist nicht nur die Arbeit angestellter, sondern ebenso selbständiger Kraftfahrer in Deutschland beschränkt. Das Gesetz zur Arbeitszeit selbständiger Kraftfahrer tritt am 1. November 2012 in Kraft. Danach darf ein selbständiger Kraftfahrer eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten 48 Stunden nicht übersteigt. Mit dem Gesetz wurde die Richtlinie 2002/15/EG in deutsches Recht umgesetzt.

Neben den häufig langen Arbeitszeiten kommen insbesondere im Fernverkehr lange Abwesenheitszeiten vom Wohnort hinzu. Diese haben sich nach Kenntnis des Bundesam-

Lange Abwesenheitszeiten

¹ Einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2004 zufolge, leisten knapp 50 % der Lkw-Fahrer regelmäßig Überstunden, bei den übrigen Erwerbstätigen sind es knapp 20 %. Vgl. hierzu: J.-J. Roth et al.: Betriebs- und Arbeitszeiten beim Gütertransport und bei der Personenbeförderung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/ Berlin/ Dresden, 2004.

tes u.a. angesichts der guten Auftragslage der Transportunternehmen in den ersten Monaten des Jahres 2011 tendenziell erhöht. Die langen Abwesenheitszeiten nehmen maßgeblichen Einfluss auf das soziale Umfeld von Kraftfahrzeugführern sowie die Freizeitgestaltung. Je nach Einsatzbereich sind Berufskraftfahrer regelmäßig nur relativ selten, etwa am Wochenende, zu Hause. Diese Zeit wird einerseits für Familie, Freunde und Freizeit genutzt, muss aber gleichzeitig als intensive Ruhe- und Erholungsphase dienen. Vor allem bei jüngeren Fahrern stehen diese Ansprüche nicht selten in einem gegenseitigen Konflikt. In Einzelfällen versuchen Unternehmen nach Kenntnis des Bundesamtes, die Arbeitszeiten von Berufskraftfahrern durch eine Umorganisation des Transportablaufs zu verändern. Ziel ist es, besser planbare und kürzere Abwesenheitszeiten vom Wohnort zu erreichen. Dies kann etwa durch eine Ausweitung von Begegnungsverkehren oder ein festes Netzwerk von Verkehren mit Fahrer- bzw. Equipmentwechsel und kürzeren Distanzen für den einzelnen Fahrer erreicht werden. Derartige Umorganisationen könnten dazu beitragen, die Attraktivität des Berufsbildes in der Öffentlichkeit zu erhöhen. Gleichwohl stehen einige Berufskraftfahrer nach Kenntnis des Bundesamtes derartigen Entwicklungen, die mit einem Equipmentwechsel bzw. rollierenden Systemen bei der Fahrzeugnutzung verbunden sind, skeptisch und teilweise ablehnend gegenüber. Für sie ist ein fest zugewiesener Lkw maßgeblicher Bestandteil für die Attraktivität des Arbeitsplatzes.

Die Gestaltung der Arbeitszeiten nehmen nicht nur Einfluss auf die Freizeitplanung. Lange Arbeitszeiten können darüber hinaus Einfluss auf die Gesundheit nehmen. So beklagen nicht wenige Berufskraftfahrer eine allgemeine Müdigkeit.¹ Physisch belastend wirkt sich neben der Arbeit hinterm Steuer zudem die Mitwirkung bei Be- und Entladevorgängen aus. Derartige Anstrengungen spiegeln sich teilweise im gesundheitlichen Zustand der Berufskraftfahrer wider. So wird die Arbeit von Beschäftigten im Verkehrsgewerbe besonders häufig als gesundheitlich stark belastend wahrgenommen.² Die Verkehrsbranche weist im Vergleich zu anderen Branchen regelmäßig ein sehr hohes Fehlzeiten-niveau auf.³ Im Jahr 2010 lag es durchschnittlich bei 18,9 Tagen. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Branchen waren Beschäftigte an 14,8 Tagen arbeitsunfähig. Die höhere Krankheitszeit im Verkehrsgewerbe ist im wesentlichen auf die Berufsgruppe der Kraftfahrzeugführer zurückzuführen. Diese gehört sowohl innerhalb der Branche als auch branchenübergreifend regelmäßig zu den Berufsgruppen mit der höchsten Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr (siehe hierzu auch Abbildung 18). Dies gilt sowohl für Männer, als auch – in noch stärkerem Maße – für Frauen. Im Jahr 2010 waren Kraftfahrzeugführer durchschnittlich an 20,4 Tagen arbeitsunfähig gemeldet. Im Vergleich zum

Gesundheit

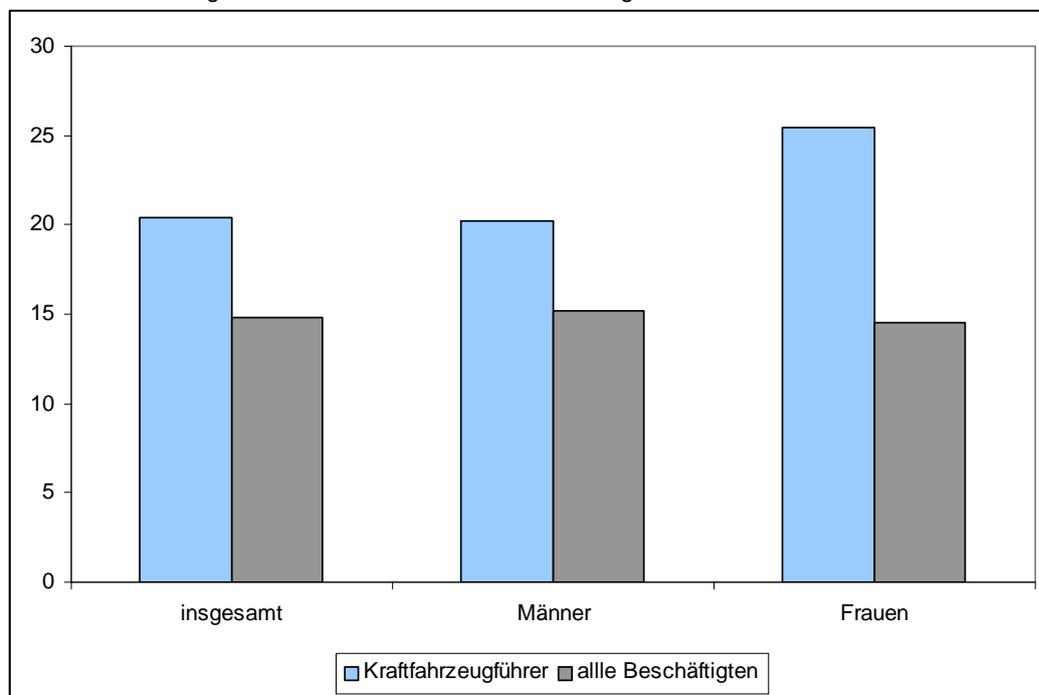
¹ Einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2004 zufolge, klagen rund 20 % der Lkw-Fahrer über allgemeine Müdigkeit, bei den übrigen Erwerbstätigen sind es rund 8%. Vgl. hierzu: J.-J. Roth et al.: Betriebs- und Arbeitszeiten beim Gütertransport und bei der Personenbeförderung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/ Berlin/ Dresden, 2004.

² Vgl. hierzu L.E. Kroll, S. Müters, N. Dragano: Arbeitsbelastungen und Gesundheit, Hrsg.: Robert Koch Institut Berlin, GBE Kompakt 5/2011, 2. Jahrgang, Berlin, 2011.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2011, Essen, 2011.

Vorjahr ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage damit nahezu unverändert. Berufskraftfahrerinnen kamen im Jahr 2010 auf durchschnittlich 25,4 Fehltage, bei ihren männlichen Kollegen waren es durchschnittlich 20,2 Tage.

Abbildung 18: Durchschnittliche Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen bei Kraftfahrzeugführern im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten im Jahr 2010



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2011, Essen, 2011; eigene Darstellung.

Ausschlaggebend für die Fehlzeiten sind in erster Linie Erkrankungen des Muskel- und Skelettsapparats. Letztgenannte waren im Jahr 2010 für rund ein Drittel der Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich. Neben den körperlichen Beanspruchungen erlangen psychische Belastungen eine nicht unerhebliche Bedeutung. So erreichten Arbeitsunfähigkeitstage von Berufskraftfahrern, für die psychische Störungen ursächlich waren, im Jahr 2010 einen Anteil von rund 8 % an allen Fehltagen in dieser Berufsgruppe. Insbesondere bei Frauen scheinen sich die psychischen Anforderungen besonders belastend auszuwirken. Kraftfahrzeugführerinnen gehören zu den Berufsgruppen mit der höchsten Inanspruchnahme von Antidepressiva-Verordnungen.

Die gesundheitlichen Belastungen führen nicht nur zu Fehlzeiten, sondern dürften ein wesentlicher Grund für den vorzeitigen Renteneintritt zahlreicher Berufskraftfahrer sein. Von den rund 30.300 neuen Rentenempfängern im Jahr 2010, die zuvor den Beruf des Kraftfahrzeugführers ausgeübt haben, empfangen rund 6.700 eine Rente aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit.¹ Dies entspricht einem Anteil von 22 %. Rund 89 % von ihnen waren von einer vollen Erwerbsminderung betroffen. Der Anteil der Rentenbezieher aufgrund einer Erwerbsminderung lag damit in dieser Berufsgruppe vergleichsweise

Rente

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2010, Band 183, Berlin, 2011.

deutlich über dem Vergleichswert im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Hier waren im Jahr 2010 rund 15 % der neuen Rentenbezieher von einer Erwerbsminderung, darunter rund 82 % von einer vollen Erwerbsminderung, betroffen. Das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Verkehrsberufen lag im Jahr 2010 vergleichsweise deutlich unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter. Männer, die zuvor einen Verkehrsberuf, beispielsweise als Kraftfahrzeugführer, ausgeübt hatten, waren bei Renteneintritt durchschnittlich 59,82 Jahre alt. Dabei lag das Zugangsalter bei Männern mit einer verminderten Erwerbsfähigkeit bei 52,34 Jahren und bei Männern, die Rentenzahlungen aufgrund des Alters erhielten, bei 63,03 Jahren. Bei Frauen lagen die beiden letztgenannten Werte bei 48,74 Jahren bzw. 61,69 Jahren. Sie waren damit zu Rentenbeginn durchschnittlich 58,45 Jahre alt.

Nicht nur die mitunter hohen Arbeitsbelastungen selbst, sondern auch der Umgang mit diesen Beanspruchungen könnte ein Grund für die – im Vergleich zu anderen Berufen – teilweise hohen negativen gesundheitlichen Auswirkungen des Berufs des Kraftfahrzeugführers sein. So verfügen zahlreiche Güterkraftverkehrsunternehmen nicht über einen organisierten Sicherheits- und Gesundheitsschutz.¹ Dieser ist grundsätzlich für kleinere Unternehmen, mithin den Großteil des Transportgewerbes in Deutschland, schwieriger zu institutionalisieren als für Großbetriebe. Letztgenannte wenden regelmäßig ein höheres Maß an personellen und finanziellen Ressourcen für die Ausgestaltung einer Gesundheitsschutzorganisation und -unterstützung auf. Gleichzeitig scheint das Interesse der Fahrer an einem aktiven Gesundheitsschutz teilweise nicht besonders ausgeprägt zu sein. Dies gilt zumindest für den Teil der Fahrer, die bislang keine nachhaltigen negativen Beeinträchtigungen aufgrund ihrer Berufstätigkeit spüren. Die Förderung des Gesundheitsschutzes ist ein Ziel des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes. Hierzu gehört die Fähigkeit, Gesundheitsschäden vorzubeugen.² Die Schulungsinhalte richten sich in diesem Bereich auf die Erkennung gesundheitsbedenklicher Bewegungen und Haltungen oder den Umgang mit Lasten. Intention ist aber auch, Berufskraftfahrer für die Bedeutung einer guten körperlichen und geistigen Verfassung zu sensibilisieren. Hierzu zählen etwa Grundsätze einer ausgewogenen Ernährung oder die Ursachen und Auswirkungen von Müdigkeit und Stress. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes stehen Fahrer und zahlreiche Unternehmen diesen Schulungsinhalten der Grundqualifikation bzw. regelmäßigen Weiterbildungen im Rahmen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes skeptisch und zum Teil ablehnend gegenüber. Gleichzeitig sind Fahrer, die sich durch ihre Fahrtätigkeit gesundheitlich stark belastet fühlen, teilweise bereit, Lohninteressen partiell hinter Ge-

Gesundheits-
schutz

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden J. Lange, J. Groth: Sicherheits- und Gesundheitsschutzdefizite im Speditionsgewerbe, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden, 2005.

² Vgl. hierzu und im Folgenden Verordnung zur Durchführung des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes (BKrFQV), Anlage 1.

sundheitsinteressen zurückzustellen.¹ Das primäre Kriterium für die Attraktivität des Arbeitsplatzes von Berufskraftfahrern ist mithin nicht nur die Vergütungshöhe. Maßnahmen der Unternehmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Fahrer können ebenfalls in Teilen ausschlaggebend sein.

Einzelne Unternehmen der Branche betreiben ein eigenes Gesundheitsmanagement, um spezifischen Arbeitsbelastungen entgegenzuwirken und die eigene Aktivität der Mitarbeiter zur Vorbeugung gesundheitlicher Belastungen zu fördern. Hierbei handelt es sich vorwiegend um größere und einzelne mittelständische Betriebe. Die Ausgestaltung der Maßnahmen ist hierbei sehr unterschiedlich. So bietet beispielsweise ein Teil der Unternehmen Schulungen im Betrieb an, die auf besondere Belastungen am Arbeitsplatz und den richtigen Umgang hiermit abzielen. Andere finanzieren ihren Beschäftigten die Teilnahme an Sportprogrammen bzw. übernehmen einen Teil des monatlichen Beitrags, etwa für ein Fitnessstudio. Derartige Maßnahmen sollen dazu dienen, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhöhen und den Krankenstand zu senken. Gleichzeitig tragen sie dazu bei, qualifizierte Fachkräfte längerfristig an das Unternehmen zu binden.

Ältere Fahrer nehmen physische Anstrengungen tendenziell belastender wahr. Schulungen, die sich speziell nach ihren Bedürfnissen richten, dürften mithin in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Neben der physischen Konstitution könnte dies etwa auch für spezielle Schulungen für ältere Arbeitnehmer bei der Einführung neuer technischer Geräte gelten. Obgleich der hohen Erfahrungswerte, über die zahlreiche ältere Berufskraftfahrer verfügen und deren Bedeutung nicht wenige Unternehmen der Branche in Marktgesprächen des Bundesamtes betonen, scheuen derzeit manche Unternehmen die Beschäftigung älterer Kraftfahrzeugführer. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes seien hierfür u.a. der oftmals höhere Krankenstand, die vermeintlich höheren gesundheitlichen Risiken sowie die Unsicherheit, die teilweise im Umgang mit einigen neueren technischen Geräten zu beobachten sei, verantwortlich.

Ältere
Beschäftigte

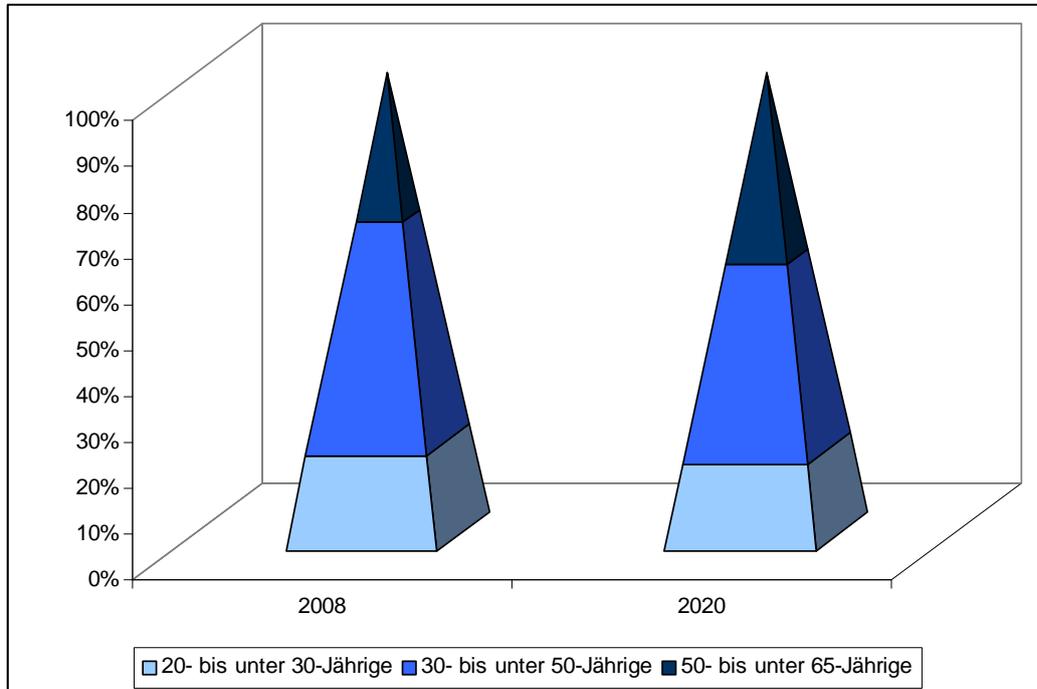
Der demographische Wandel führt jedoch dazu, dass das Interesse der Unternehmen an der Beschäftigung und Bindung älterer Mitarbeiter in Zukunft zunehmen dürfte. So zählten zuletzt rund 20 % der Menschen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland zur Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen, 49 % zur Gruppe der 30- bis 49-Jährigen und 31 % zu den 50- bis 64-Jährigen.² Deutliche Veränderungen werden bereits in ein paar Jahren

¹ Vgl. hierzu J. Lange, J. Groth: Sicherheits- und Gesundheitsschutzdefizite im Speditionsgewerbe, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden, 2005.

² Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden, 2009. Die Beschäftigungsquote von 50- bis unter 65-Jährigen in Deutschland lag im Dezember 2011 bei 48,3 %. Die Beschäftigungsquote weist den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung im jeweiligen Alter aus. Vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren Juni 2012 (Stand: Juli 2012).

spürbar sein. Die Altersstruktur wird sich bis zum Jahr 2024 dahingehend verschieben, dass das Erwerbspersonenpotenzial zu jeweils 40 % aus 30- bis 49-Jährigen und 50- bis 64-Jährigen besteht. Die nachfolgende Abbildung stellt die Veränderung der Alterspyramide des Erwerbspersonenpotenzials im Vergleich der Jahre 2008 und 2020 dar.

Abbildung 19: Alterspyramide des Erwerbspersonenpotenzials im Vergleich der Jahre 2008 und 2020 – Anteil der Altersklassen am Erwerbspersonenpotenzial (20- bis 64-Jährige) in Deutschland in %



Anmerkung: Grundlage für die Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotenzials im Jahr 2020 ist die „mittlere Bevölkerungsobergrenze“.

Quellen: Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden, 2009; eigene Berechnung und Darstellung.

Wenngleich bislang nur selten innerbetriebliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit sowie spezielle Angebote für ältere Beschäftigte getroffen werden, rückt die Bedeutung, qualifizierte Fahrer ans Unternehmen zu binden, bei den Unternehmen der Güterkraftverkehrsbranche zunehmend in den Fokus. Bislang beziehen sich derartige Maßnahmen in der Regel auf gelegentliche gemeinsame Aktivitäten, wie beispielsweise Betriebsfeiern mit Beschäftigten und Familienangehörigen. Die kleinunternehmerisch organisierte Struktur eines großen Teils des Transportgewerbes und die damit verbundenen flachen Hierarchiestrukturen erlauben oftmals einen direkten und häufigen Kontakt zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern. Oftmals können Beschäftigte etwaige Probleme auf direktem Weg ihrem Arbeitgeber erläutern. Viele Unternehmen der Transportbranche messen daher nach Erkenntnissen des Bundesamtes dem persönlichen und in Teilen nahezu familiären Umgang großen Wert bei und sehen hierin einen Vorteil der Arbeitsplatzattraktivität im Vergleich zu großen Marktteilnehmern.

Personalbindung

Die einhergehend mit der konjunkturellen Entwicklung steigende Nachfrage nach Kraftfahrzeugführern hat im vergangenen Jahr nach Erkenntnissen des Bundesamtes generell zu einer Erhöhung der Fluktuation von Berufskraftfahrern geführt. Hauptantriebskraft für einen Stellenwechsel ist eine höhere Vergütung. Daneben spielt die Einschätzung der Arbeitsbedingungen sowie des Arbeitsumfelds beim neuen Arbeitgeber für die Entscheidung zum Stellenwechsel eine maßgebliche Rolle. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes ist der gewerbliche Verkehr von der steigenden Fluktuation in weitaus höherem Maße betroffen als der Werkverkehr. Ursächlich hierfür sind die im Vergleich zum gewerblichen Verkehr nicht selten höhere Vergütung der Beschäftigten im Werkverkehr sowie die regelmäßigeren Arbeitszeiten. Generell nehmen nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes die Versuche von Unternehmen zu, Berufskraftfahrer anderer Marktteilnehmer gezielt abzuwerben. In einzelnen Fällen zahlen Unternehmen ihren Beschäftigten Prämien für die erfolgreiche Anwerbung eines neuen Fahrers.

Fluktuation

Ingesamt fanden in den vergangenen Monaten mehr oder minder deutliche Lohnerhöhungen statt. So wurde beispielsweise in Nordrhein-Westfalen eine Anhebung der Löhne und Gehälter im Transport- und Speditionsgewerbe um 3,1 % zum April 2011 und um weitere 1,7 % zum März 2012 umgesetzt. Bei den tarifgebundenen Unternehmen in Niedersachsen stieg die Entlohnung um 2,0 % zum März 2011 und um weitere 2,5 % zum Mai 2012 an. Die tarifliche Vergütung für einen Kraftfahrer mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer (Vergütungsgruppe 4) stieg damit im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen von 11,55 Euro pro Stunde auf 11,75 Euro. Gleichwohl zahlreiche Unternehmen der Branche nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, orientieren sich viele von ihnen regelmäßig an den dort getroffenen Vereinbarungen. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes wurden neben den tariflichen Erhöhungen bei nicht wenigen Unternehmen der Transport-, Speditions- und Logistikbranche im vergangenen Jahr zusätzliche Lohnerhöhungen vorgenommen. Hierbei handelte es sich vornehmlich um außerordentliche Prämienzahlungen, während der Grundlohn bei vielen Marktteilnehmern auf dem regional üblichen Niveau gehalten wurde. Die monatliche Vergütung im Bereich des Grundlohns übersteigt insbesondere bei Unternehmen, die Spezialtransporte anbieten, mitunter deutlich den regionalen Durchschnitt. Die positive Differenz in der Entlohnung im Vergleich zu anderen Marktteilnehmern soll dazu beitragen, qualitativ gut eingeschätzte und engagierte Fahrer zu gewinnen und im Unternehmen zu halten.

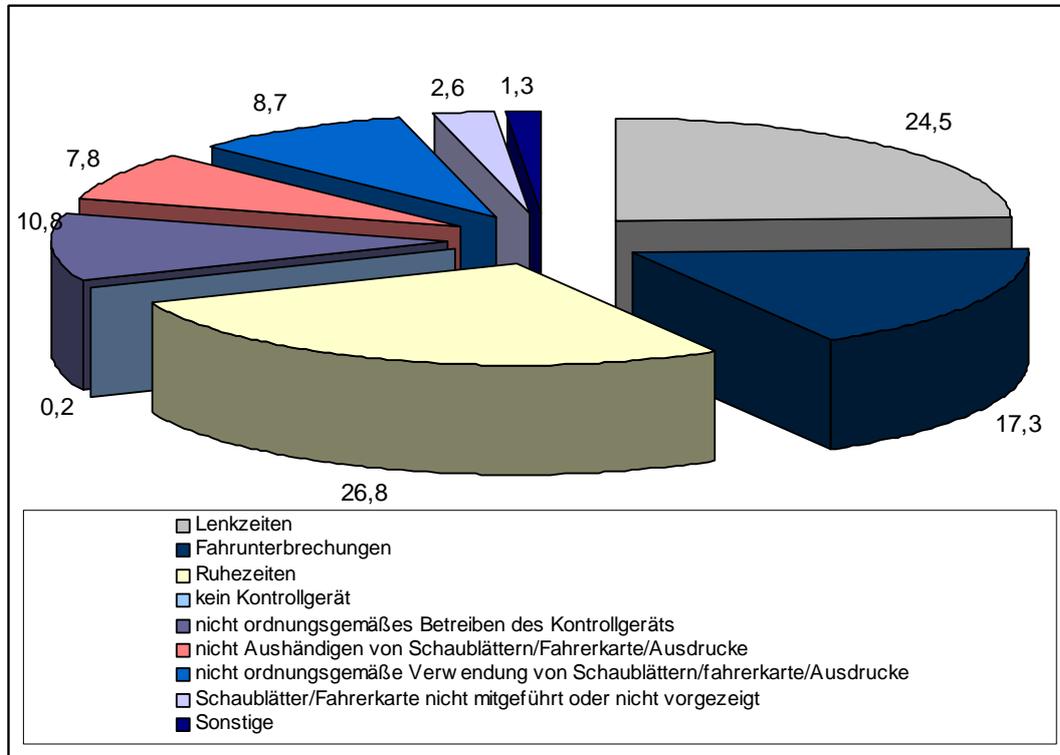
Vergütung

Die hohe Wettbewerbsintensität am Markt führt nicht nur zu einem in Teilen zu beobachtenden Umwerben qualifizierter Fachkräfte, sondern nimmt zudem Einfluss auf den Arbeitsablauf von Berufskraftfahrern und ist nicht selten ursächlich für eine hohe Stressbelastung. Vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfelds werden die Grenzen des gesetzlich Erlaubten bisweilen überschritten. Dies belegt alljährlich die Straßenkontrollstatistik des Bundesamtes. Die nachfolgende Abbildung zeigt die bei

Verstöße im Fahrpersonalrecht

Straßenkontrollen des Bundesamtes festgestellte Verstöße im Fahrpersonalrecht im Jahr 2011.

Abbildung 20: Bei Straßenkontrollen des Bundesamtes im Güterverkehr festgestellte Verstöße im Fahrpersonalrecht im Jahr 2011



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Insgesamt wurden im Jahr 2011 247.345 Beförderungseinheiten des Güterverkehrs im Fahrpersonalrecht kontrolliert. Bei den rund 209.600 festgestellten Verstößen entfielen rund 69 % auf das Nichteinhalten der Lenk- und Ruhezeiten bzw. zu kurze oder zu späte Fahrtunterbrechungen. Weitere Beanstandungen, die in den Bereich des Fahrpersonalrechts fallen, sind u.a. das nicht ordnungsgemäße Betreiben des Kontrollgeräts oder das Nichtaushändigen von Schaublättern, Fahrerkarte bzw. Bescheinigungen.

Die gesetzlichen Vorgaben des Fahrpersonalrechts sollen der Leistungsfähigkeit der Fahrer Rechnung tragen und ihrem Schutz dienen. Die Daten der Straßenkontrollstatistik des Bundesamtes deuten damit auf eine hohe Belastung und in Teilen Überlastung der Fahrer hin. Gleichzeitig können Verstöße – insbesondere gegen die Lenk- und Ruhezeiten – die allgemeine Verkehrssicherheit gefährden. So ist etwa Übermüdung in zahlreichen Fällen der Auslöser für Verkehrsunfälle.

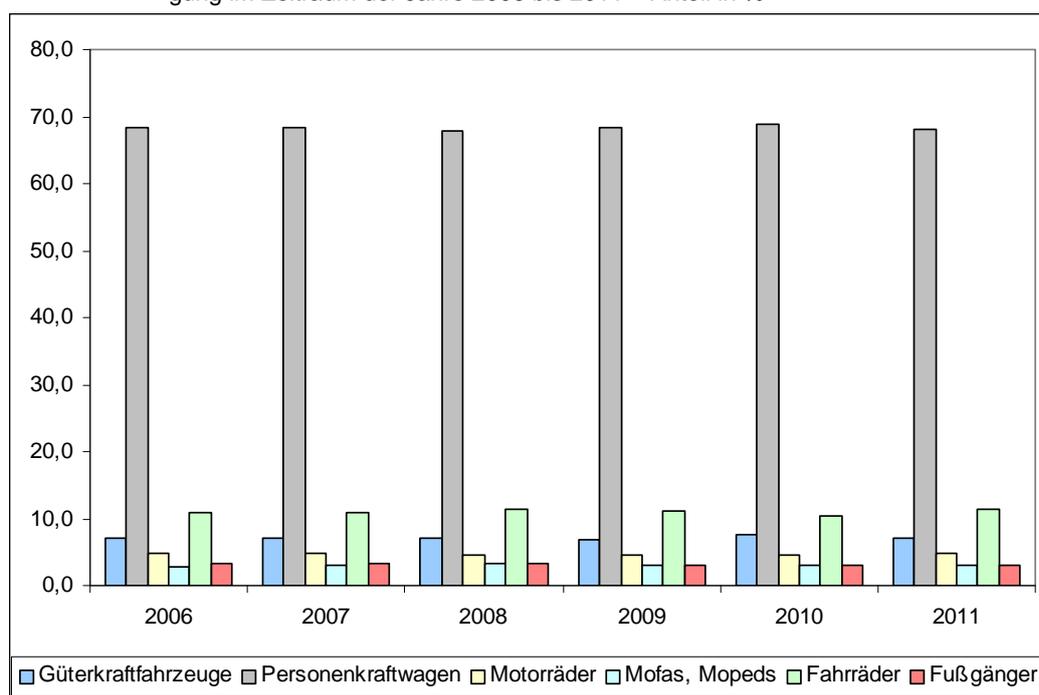
Die Mehrzahl der Unfälle mit Personenschaden in Deutschland wird jedoch nicht von Lkw, sondern von Pkw verursacht (siehe Abbildung 21).¹ So lag der Anteil der Fahrer von Güterkraftfahrzeugen an den Hauptverursachern von Unfällen mit Personenschäden im

Unfälle

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: Statistisches Bundesamt: Fachserie 8, Reihe 7: Verkehrsunfälle 2011, Wiesbaden, 2012.

Jahr 2011 bei 7,0 %. Der entsprechende Anteil von Fahrern von Pkw lag bei 68,1 %. Dabei ist die Anzahl der Fahrer von Güterkraftfahrzeugen, die Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschaden waren, in den vergangenen Jahren tendenziell gesunken. Im Vergleich der Jahre 2011 zu 2010 nahm sie um 1,8 % ab. Die Anzahl aller anderen Verkehrsbeteiligten, die Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschaden waren, ist hingegen im vergangenen Jahr angestiegen. Sofern Güterkraftfahrzeuge an Unfällen mit Personenschaden beteiligt sind, sind dies zu einem großen Anteil Fahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht bis 3,5 t.

Abbildung 21: Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschaden nach Art der Verkehrsbeteiligung im Zeitraum der Jahre 2006 bis 2011 – Anteil in %

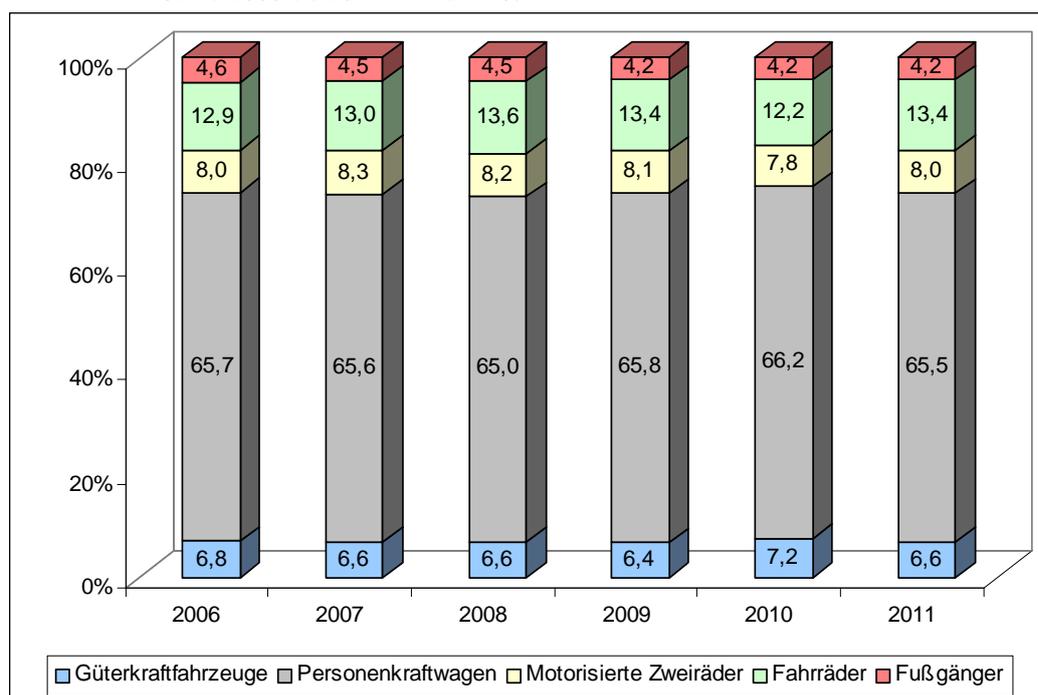


Anmerkung: Mehrfachnennungen sind möglich, da bei einem Unfall mehrere Verkehrsarten beteiligt sein können.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 8, Reihe 7: Verkehrsunfälle 2011, Wiesbaden, 2012; eigene Berechnung und Darstellung.

Eine detailliertere Betrachtung der Ursache von Unfällen mit Personenschäden zeigt, dass bei einem personenbezogenen Fehlverhalten als Unfallursache der Anteil von Fahrern von Güterkraftfahrzeugen im Vergleich zu anderen Verkehrsbeteiligten vergleichsweise gering ist. Im vergangenen Jahr lag er bei 6,6 % und damit 0,6 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert des Vorjahres (siehe Abbildung 22). Ihre absolute Anzahl nahm um 2,7 % im Vergleich zum Jahr 2010 ab. Die Anzahl aller anderen Verkehrsbeteiligten an personenbezogenen Unfallursachen mit Personenschaden nahm hingegen zu. Fahrer von Pkw erreichten im Jahr 2011 einen Anteil von 65,5 % an den Beteiligten von personenbezogenen Unfallursachen.

Abbildung 22: Personenbezogene Ursachen nach Art der Verkehrsbeteiligung im Zeitraum der Jahre 2006 bis 2011 – Anteil in %



Anmerkung: Mögliche weitere Beteiligte wurden nicht berücksichtigt. Dies erklärt mögliche Differenzen der Aufsummierung der einzelnen Anteile zu 100 %.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 8, Reihe 7: Verkehrsunfälle 2011, Wiesbaden, 2012; eigene Berechnung und Darstellung.

Die Verbesserung der Verkehrssicherheit ist ein Ziel der europäischen Richtlinie über die „Grundqualifikation und Weiterbildung der Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- und Personenverkehr“ (2003/59/EG), die in Deutschland durch das Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz umgesetzt wurde. Die Vorgaben der EU-Richtlinie setzen europaweit gültige Mindeststandards fest. Gleichwohl ergeben sich in den ersten Jahren seit der Anwendung mehr oder minder deutliche Unterschiede in den einzelnen europäischen Ländern. Dies betrifft beispielsweise die Art der Aus- und Weiterbildung, den Zeitpunkt der Umsetzung oder die Integration der neuen Vorgaben in bestehende Systeme. Im Nachfolgenden einige Beispiele:

Berufskraftfahrer-
qualifikation in
Europa

In Ungarn existierte bereits vor der Umsetzung der Vorgaben der europäischen Richtlinie zur Berufskraftfahrer-Qualifikation ein System der Grundqualifikation und Weiterbildung für Berufskraftfahrer.¹ Es wurde daher nach einem Übergang vom alten ins neue System gesucht, bei dem sogenannte Best-Practices aus der Vergangenheit übernommen wurden. Eine Besonderheit der Umsetzung in Ungarn ist die obligatorische schriftliche Prüfung am Ende der 35-stündigen Weiterbildungsschulungen. Ursächlich hierfür ist die im alten Qualifizierungssystem bestehende Prüfungspflicht, von der nach Einführung der neuen Vorgaben nicht abgewichen werden sollte. Folge dieser Regelung ist jedoch, dass

- Ungarn

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Dekra Akademie: Country case study on the implementation of directive 2003/59/EC Hungary (http://www.project-profdrv.eu/fileadmin/Dateien/Downloads_front/ProfDRV_WP2_casestudy_HU.pdf) (Stand: Juni 2012).

die 35-stündige Weiterbildung in einem Block – und nicht etwa wie in Deutschland in fünf Einzelblöcken – absolviert werden muss. Die Fahrer sind mithin für eine Woche mit der Weiterbildung befasst. Der Ansatz eines flexiblen und kontinuierlichen Lernens geht mithin verloren.

In Italien gab es vor der Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Berufskraftfahrer-Qualifikation keine Berufsausbildung für Berufskraftfahrer.¹ Entscheidend war allein der Führerschein. Die regelmäßigen Weiterbildungsschulungen wurden noch nicht wie in anderen europäischen Ländern in die Praxis umgesetzt, sollen aber in diesem Jahr beginnen. Dies wäre mithin die erste berufsspezifische Ausbildung, die die meisten Berufskraftfahrer in Italien bislang absolviert haben.

- Italien

In den Niederlanden wurde eine obligatorische Ausbildung von Berufskraftfahrern bereits im Jahr 1975 eingeführt.² Die europäische Richtlinie zur Berufskraftfahrer-Qualifizierung wurde in das bereits bestehende System integriert. Für die kontinuierliche Weiterbildung wird jährlich ein Rahmen an vielfältigen möglichen Kursen veröffentlicht, in dessen Bereich die Weiterbildungsschulungen absolviert werden können. Hierdurch wurde ein vergleichsweise flexibles System an Weiterbildungsinhalten geschaffen. Auf diese Weise soll es ermöglicht werden, auf neuartige Entwicklungen auf dem Verkehrsmarkt und etwaige neue Regelungen, von denen Berufskraftfahrer betroffen sind, zeitnah reagieren zu können und diese in den Weiterbildungsschulungen zu berücksichtigen.

- Niederlande

In Deutschland haben nach Erkenntnissen des Bundesamtes bislang vorwiegend Fahrer von mittleren und größeren Unternehmen die verpflichtende Weiterbildung, die in der Regel bis 2014 erstmals abgeschlossen sein muss, angefangen oder teilweise bereits vollständig abgeschlossen. Zahlreiche Fahrer kleinerer Unternehmen dürften bislang jedoch noch nicht begonnen haben. Hierbei dürfte es sich in nicht wenigen Fällen um Fahrer von Fahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht unter 12 t zGG handeln. Nach Einschätzung von Verbänden und Weiterbildungsinstituten ist daher vor Ablauf des Stichtags am 10. September 2014 mit einem Schulungsstau zu rechnen.

Umsetzungsstand
in Deutschland

5.4 Berufliche Ausbildung

Die nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Ausbildung zum Berufskraftfahrer dauert drei Jahre und wird in Industrie und Handel – einschließlich Transportunternehmen – an-

Ausbildungs-
ordnung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Dekra Akademie: Country case study on the implementation of directive 2003/59/EC Italy (http://www.project-profdrv.eu/fileadmin/Dateien/Downloads_front/ProfDRV_WP2_casestudy_IT.pdf) (Stand: Juni 2012).

² Vgl. hierzu und im Folgenden Dekra Akademie: Country case study on the implementation of directive 2003/59/EC The Netherlands (http://www.project-profdrv.eu/fileadmin/Dateien/Downloads_front/ProfDRV_WP2_casestudy_NL.pdf) (Stand: Juni 2012).

geboten. Neben verschiedenen Kenntnisbereichen etwa zur Pflege und Wartung der Fahrzeuge oder zu betriebsnotwendigen Rechtsvorschriften gehört der Erwerb verschiedener Fahrerlaubnisklassen zur Ausbildung. Dabei kann die Fahrerlaubnis der Klasse B und BE im Rahmen der Ausbildung mit Vollendung des 17. Lebensjahres und nach bestandener Prüfung ausgehändigt werden. Die Fahrerlaubnis der Klasse C1 und C1E wird nach bestandener Prüfung und Vollendung des 18. Lebensjahres ausgehändigt. Bei einer vorzeitigen Erteilung einer Fahrerlaubnis im Rahmen der Ausbildung wird die Fahrerlaubnis auf Fahrten im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses beschränkt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungszahlen zum Berufskraftfahrer in den vergangenen Jahren. Danach gingen im Jahr 2011 insgesamt rund 6.300 Auszubildende einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer nach. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für diesen Beruf erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um nahezu ein Drittel. Sowohl die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge als auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse für Berufskraftfahrer insgesamt haben sich damit innerhalb von fünf Jahren ungefähr verdreifacht. Die deutlich gestiegene Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den letzten Jahren ist nicht zuletzt auf das vom Bundesamt betreute Förderprogramm „Aus- und Weiterbildung“ zurückzuführen, das die Berufsausbildung von Berufskraftfahrern finanziell unterstützt. Einige Unternehmen nutzen nach Erkenntnissen des Bundesamtes die Fördermöglichkeiten, um in die Berufsausbildung einzusteigen.

Ausbildungszahlen

Tabelle 18: Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Berufskraftfahrer	2002	1.454	32	1.486	694	2.113	1.663	188	116	15	319
Berufskraftfahrer	2003	1.722	41	1.763	698	1.092	893	158	112	46	316
Berufskraftfahrer	2004	1.758	41	1.799	778	1.375	1.063	145	94	63	302
Berufskraftfahrer	2005	1.840	41	1.881	803	1.373	1.116	141	84	54	279
Berufskraftfahrer	2006	2.137	46	2.183	973	1.128	891	164	92	53	309
Berufskraftfahrer	2007	3.074	83	3.157	1.839	1.424	1.195	-	-	-	481
Berufskraftfahrer	2008	3.940	122	4.062	2.066	691	558	501	227	60	788
Berufskraftfahrer	2009	4.636	174	4.810	2.134	810	630	509	328	86	923
Berufskraftfahrer	2010	5.091	195	5.286	2.466	1.386	1.116	534	321	141	996
Berufskraftfahrer	2011	6.077	237	6.314	3.248	2.136	1.725	k.A.	k.A.	k.A.	1.329

k.A.: keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die Zahl der Teilnehmer an der Abschlussprüfung lag im Jahr 2011 bei rund 2.100. Davon haben rund 1.700 Auszubildende bzw. rund 81 % die Prüfung bestanden. Die Bestehensquote liegt damit unter dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Hier schlossen im

Ausbildungsabbruch

vergangenen Jahr rund 90 % ihre Ausbildung erfolgreich ab.¹ Dass deutlich weniger Auszubildende ihre Ausbildung abschließen als anfangen, liegt nicht nur an der Bestehensquote bei der Abschlussprüfung, sondern insbesondere an der vergleichsweise hohen Vertragslösungsquote. Diese belief sich im vergangenen Jahr auf 21 %. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe beendeten 9,3 % der Auszubildenden ihre Ausbildung vorzeitig. Die Ausbildung zum Berufskraftfahrer gehört damit zu den Ausbildungsberufen mit den höchsten Vertragslösungsquoten, wenngleich diese in manch anderen Berufen noch bedeutend höher liegen.² Eine Lösung des Ausbildungsvertrags ist jedoch nicht immer mit dem Abbruch der Ausbildung gleichzusetzen. Mitunter schließen die Auszubildenden einen neuen Ausbildungsvertrag in einem anderen Betrieb ab.

In früheren Jahren brachen zahlreiche Auszubildende ihre Ausbildung nach Erwerb des Führerscheins ab, um in einem anderen Betrieb als voll beschäftigter Fahrer zu beginnen. Den meisten Unternehmen reichte der Führerschein als Qualifikationsnachweis aus, eine Unterscheidung in der Bezahlung zwischen ausgebildeten und angelernten Berufskraftfahrern wurde regelmäßig nicht getroffen. Die Rekrutierungspraxis der Branche förderte einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch. Durch die Vorgaben des Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetzes reicht der Führerschein als alleiniger Qualifikationsnachweis nicht mehr aus, es muss eine Grundqualifikation durch eine vor der Industrie- und Handelskammer abgelegte Prüfung nachgewiesen werden. Diese kann neben der Ausbildung zum Berufskraftfahrer durch die so genannte Grundqualifikation oder die beschleunigte Grundqualifikation erworben werden. Bei letztgenannter werden die Teilnehmer durch einen 140-stündigen verpflichtenden Schulungsunterricht auf die Prüfung vorbereitet. Im Jahr 2011 wurden insgesamt 11.212 Prüfungen zur beschleunigten Grundqualifikation abgenommen, 9.383 mit Erfolg.³ Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes brechen einige Auszubildende, die die Fahrerlaubnis erlangt haben, ihre Ausbildung ab, um bei einem anderen Unternehmen zu beginnen, das die beschleunigte Grundqualifikation finanziert und sie anschließend als Berufskraftfahrer beschäftigt. Für das neue Unternehmen entstehen mithin lediglich die Kosten für die beschleunigte Grundqualifikation, nicht jedoch für den Führerschein, der einen wesentlichen Teil der gesamten Ausbildungskosten einnimmt. Für den Auszubildenden erscheint diese Möglichkeit – zumindest auf kurzfristige Sicht – attraktiv, da er früher als bei Fortsetzung der Berufsausbildung als vollwertiger Berufskraftfahrer entlohnt wird. Diese Art der Rekrutie-

¹ Im Jahr 2010 gab es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 750 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zum Berufskraftfahrer.

² Beispiele hierfür sind u.a. die Ausbildung zum Koch oder zum Restaurantfachmann. Hier lagen die Vertragslösungsquoten nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertags im Jahr 2011 bei rund 28 % bzw. rund 33 %.

³ Darüber hinaus gab es 20 Teilnehmer an der beschleunigten Grundqualifikation für Quereinsteiger (alle mit Erfolg) und 133 Teilnehmer an der beschleunigten Grundqualifikation für Umsteiger (103 mit Erfolg). An der Prüfung zur Grundqualifikation nahmen im Jahr 2011 66 Prüflinge mit Erfolg teil, die Grundqualifikation für Quereinsteiger legten zwei Teilnehmer mit Erfolg ab. Vgl. hierzu Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Bundesweite Statistik zu den Prüfungen gemäß Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz, 2011.

rungspraxis fördert nicht nur eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, sondern behindert in Teilen das Ausbildungsengagement der Branche. Häufig wird von Seiten der Unternehmen die Sorge vor einer vorzeitigen Vertragslösung seitens des Auszubildenden nach Erhalt des Führerscheins und dem Wechsel zu einem anderen Unternehmen als Grund genannt, selbst nicht auszubilden.

Tendenziell brechen Auszubildende ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss die Ausbildung häufiger ab als Auszubildende mit einem höherqualifizierenden Schulabschluss. Der überwiegende Anteil der angehenden Berufskraftfahrer hat zuvor die Hauptschule erfolgreich abgeschlossen (siehe Tabelle 19). Im Jahr 2011 lag ihr Anteil an allen Ausbildungsanfängern in diesem Beruf bei rund 63 %. Rund 29 % verfügten über einen Realschulabschluss. Keinen allgemeinbildenden Schulabschluss vorweisen konnten rund 4 % der neuen Auszubildenden. Der Anteil der Auszubildenden, die über das Abitur verfügen, erreichte im vergangenen Jahr rund 3 %.

Schulische
Vorbildung

Tabelle 19: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschul- abschluss	mit Ab- schluss	Real- schul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhoch- schulreife	Schul. Berufs- grund- bildungs- jahr	Berufs- fach- schule	Berufsvor- bereitungs- jahr	Sonstige und ohne Angabe
Berufskraftfahrer	2002	682	12	694	16	322	186	12	26	41	36	55
Berufskraftfahrer	2003	682	16	698	7	329	213	13	19	53	18	46
Berufskraftfahrer	2004	757	21	778	11	333	236	27	25	68	31	47
Berufskraftfahrer	2005	791	12	803	6	431	256	29	21	33	6	21
Berufskraftfahrer	2006	950	23	973	12	422	253	21	42	114	40	69
Berufskraftfahrer	2007	1.777	62	1.839	70	918	644	46	k.A.	k.A.	k.A.	161
Berufskraftfahrer	2008	1.998	68	2.066	66	1.065	591	48	k.A.	k.A.	k.A.	296
Berufskraftfahrer	2009	2.046	88	2.134	50	1.274	661	61	k.A.	k.A.	k.A.	88
Berufskraftfahrer	2010	2.379	84	2.466	120	1.524	723	69	k.A.	k.A.	k.A.	30
Berufskraftfahrer	2011	k.A.	k.A.	3.248	137	2.040	936	98	k.A.	k.A.	k.A.	29

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul-/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Die Differenz zwischen der Summe der Auszubildenden nach Geschlecht und der Gesamtanzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2010 kann seitens des Bundesamtes nicht erklärt werden.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich. Abweichungen der summierten Anzahl der Auszubildenden nach Abschlussarten und der Gesamtanzahl der neuen Ausbildungsverträge können von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Insgesamt stellt die Nachwuchsgewinnung eine der größten Herausforderungen für das Güterkraftverkehrsgewerbe in den kommenden Jahren dar. Obgleich der vergleichsweise hohen Zuwachsraten der Anzahl der Ausbildungsverträge für Berufskraftfahrer ist das Ausbildungsengagement der Branche nach wie vor noch vergleichsweise gering. Dies wird deutlich bei einem Vergleich der Anzahl der Auszubildenden zur Gesamtan-

Ausbildungs-
engagement

zahl der Unternehmen am Markt. Den 3.248 neuen Ausbildungsverträgen im vergangenen Jahr stehen insgesamt rund 50.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs gegenüber.¹ Neben den Unternehmen des gewerblichen Verkehrs sind ebenso die Unternehmen des Werkverkehrs bei der Ausbildung von Berufskraftfahrern gefordert. In Deutschland gibt es rund 39.000 Unternehmen, die Werkverkehr betreiben. Die Aussagen zahlreicher Unternehmen zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung regen bislang noch nicht auf breiter Front dazu an, in die Ausbildung von Berufskraftfahrern einzusteigen.

Von Seiten der Unternehmen werden in Marktgesprächen des Bundesamtes weitere Gründe angeführt, die die Ausbildung hemmten. Dies sei etwa das junge Alter der Auszubildenden, wenn sie unmittelbar nach Schulabschluss mit der Ausbildung beginnen. So ist ein Schulabgänger einer Haupt- oder Realschule nach 10 Schuljahren in der Regel 16 oder 17 Jahre alt, für den unmittelbaren Führerscheinerwerb der Klassen C1 und C1E mithin zu jung. Zahlreiche Unternehmen bevorzugen daher ältere Bewerber, die jedoch nicht selten zuvor eine andere Ausbildung abgebrochen oder keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Ein weiterer angeführter Grund ist der häufig in Industriegebieten gelegene Standort der Unternehmen, der mit öffentlichen Verkehrsmitteln oftmals schwerer zu erreichen ist. Dies betrifft jedoch nicht nur Transportunternehmen, sondern sämtliche Industrieunternehmen, die in derartigen Gewerbegebieten angesiedelt sind. Zur Abhilfe organisieren einige Betriebe Mitfahrgelegenheiten für ihre Beschäftigten.

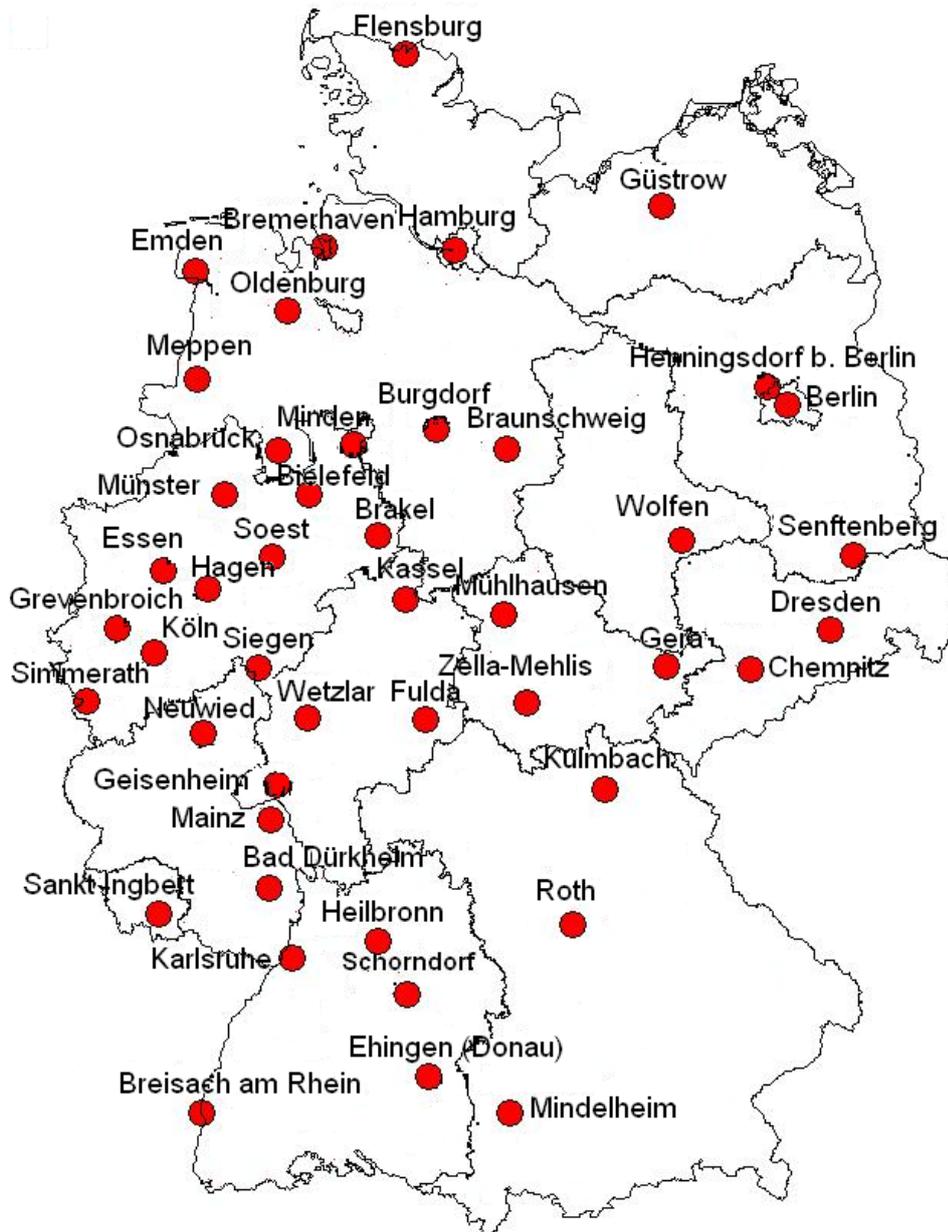
Ausbildungs-
hemmnisse
- Alter und
Unternehmens-
standort

Als hinderlich wird in Marktgesprächen des Bundesamtes nicht selten die geringe Anzahl an Berufsschulen, die den theoretischen Ausbildungsteil übernehmen, beschrieben. Die Anreise vom Unternehmens- bzw. Wohnort bis zur Berufsschule liege außerhalb eines für einen Auszubildenden zumutbaren Radius. Die folgende Abbildung zeigt die geographische Verteilung der Berufsschulen, die derzeit den Unterricht für Auszubildende zum Berufskraftfahrer anbieten.

- Berufsschul-
standorte

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 17, Stand: November 2010, Köln, 2012.

Abbildung 23: Geographische Verteilung der Berufsschulklassen für Auszubildende zum Berufskraftfahrer in Deutschland



Quellen: Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V. ; eigene Darstellung.

Hierbei zeigt sich, dass in einigen Regionen nur wenige oder einzelne Schulen Unterrichtsklassen für Berufskraftfahrer anbieten. Es gilt jedoch zu beachten, dass der Unterricht für Berufskraftfahrer zum Teil im Blockunterricht angeboten wird, die Schüler mithin beispielsweise für eine Woche an der Berufsschule sind und anschließend für mehrere Wochen ausschließlich im Unternehmen arbeiten. Teilweise werden Unterkünfte für die Auszubildenden angeboten. Darüber hinaus gilt es zu beachten, dass die Standortwahl von Berufsschulklassen sich grundsätzlich an der Nachfrage nach Unterricht, mithin der Anzahl der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer in einer Region ausrichten dürfte. Eine höhere Anzahl an Auszubildenden zum Berufskraftfahrer dürfte damit zu einer höheren

Anzahl an Berufsschulklassen und einer weitläufigeren geographischen Verteilung führen.

Ein wesentliches Hemmnis für kleine Marktteilnehmer sind teilweise die Unternehmensstrukturen. So verfügen sie alleine nicht immer über die notwendigen Ressourcen, um einen Ausbildungsplatz zum Berufskraftfahrer anbieten zu können. Dies betrifft neben personellen Ressourcen – etwa einem geeigneten Ausbildungsleiter – Räumlichkeiten und Ausstattung, um sämtliche vorgegebenen Ausbildungsinhalte vermitteln zu können.

Verbund-
ausbildung

Abhilfe kann in diesem Zusammenhang eine Verbundausbildung schaffen. Hierunter versteht man die Zusammenarbeit einzelner Betriebe bzw. von Betrieben und Bildungsdienstleistern.¹ Sie ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig. Grundsätzlich sind hierbei verschiedene Formen zu unterscheiden:

- Leitbetrieb mit Partnerbetrieben: Der Leitbetrieb schließt den Ausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden ab. Einzelne Ausbildungsinhalte, die der Leitbetrieb aufgrund fehlender Strukturen, Ausrüstungen etc. nicht vermitteln kann, werden von den Partnerbetrieben übernommen. Der Leitbetrieb behält die Gesamtverantwortung. Für den Auszubildenden ergibt sich der Vorteil, dass er verschiedene Unternehmen kennen lernt, die Übernahmechancen mithin steigen.
- Auftragsausbildung: Abschnitte der Berufsausbildung erfolgen gegen Kostenerstattung außerhalb des eigentlichen Ausbildungsbetriebs. Die Aufträge werden an andere Unternehmen oder Bildungsstätten vergeben. Der Stammbetrieb schließt den Ausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden ab.
- Ausbildungskonsortium: Es schließen sich mehrere kleine und mittlere Unternehmen zusammen und stellen jeweils Auszubildende ein. Diese wechseln nach dem Rotationsprinzip für bestimmte Ausbildungsinhalte, die der eigene Betrieb nicht vermitteln kann, zu einem anderen Unternehmen.
- Ausbildungsverein: Die einzelnen Betriebe gründen zum Zweck der Ausbildung eine Organisation, beispielsweise einen Verein. Dieser übernimmt die organisatorischen Aufgaben, die Stammbetriebe führen die Ausbildung durch. Der Ausbildungsverein schließt in der Regel die Ausbildungsverträge ab.

Auf dem Güterkraftverkehrsmarkt findet die Ausbildung in Form einer Verbundausbildung nach Erkenntnissen des Bundesamtes zwar noch nicht auf breiter Front, aber in zunehmendem Maße statt. Hierbei finden bislang vor allem die ersten drei genannten Formen der Verbundausbildung Anwendung. Im Rahmen der Auftragsausbildung in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern werden von letztgenannten häufig nicht nur bestimmte Ausbildungsabschnitte vermittelt. Sie leisten zudem etwa Unterstützung bei der Bewerbersuche und -auswahl.

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: IHK zu Neubrandenburg: Verbundausbildung (<http://www.neubrandenburg.ihk.de/index.php?id=280>) (Stand: Juni 2012).

Als Hindernis zur Ausbildung wird in Marktgesprächen des Bundesamtes häufig das mangelnde Interesse von Ausbildungsplatzsuchenden an einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer bzw. an der Speditions-, Transport- und Logistikbranche genannt. Diesem versuchen Verbände und einige Marktteilnehmer durch die Teilnahme an Ausbildungsmessen und durch Informationsveranstaltungen in Schulen zu begegnen. Letztgenannte gestalten sich nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes bisweilen schwierig, da Schulen bzw. Eltern der Schüler dem Ausbildungsberuf teilweise skeptisch gegenüber stünden, so dass Informationsveranstaltungen, in denen für eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer geworben werden soll, mitunter nicht gewünscht seien. Eine Verbesserung des Bildes der Branche in der Öffentlichkeit ist mithin für die Nachwuchswerbung und -gewinnung essentiell. Insgesamt muss nicht nur die Ausbildungstätigkeit der Marktteilnehmer, sondern auch das Engagement der Branche, junge Leute für den Beruf des Kraftfahrers zu begeistern und das Berufsbild in der Öffentlichkeit zu verbessern, noch wachsen, um der Herausforderung der Nachwuchsgewinnung erfolgreich zu begegnen.

Interessens-
bildung

Schwierigkeiten bei der Bewerbersuche und -auswahl führen bisweilen dazu, dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wurden im Jahr 2011 bis zum September – dem Monat, in dem normalerweise die Ausbildung begonnen hat – für den Ausbildungsbereich „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ insgesamt 4.088 Stellen zur Ausbildung gemeldet. 286 Stellen blieben bis dahin unbesetzt. Dies entspricht einem Anteil von knapp 7 %. Damit liegt letztgenannter zwar gut 1 Prozentpunkt über dem entsprechenden Wert im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Ausbildungsplätze zum Berufskraftfahrer gehören jedoch nicht zu den am häufigsten unbesetzten Ausbildungsstellen.

Unbesetzte Aus-
bildungsplätze

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung ist im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen sowohl im westlichen als auch im östlichen Bundesgebiet unterproportional. Im Jahr 2011 lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung eines Auszubildenden zum Berufskraftfahrer in den westlichen Bundesländern bei 685 Euro pro Monat.¹ Dabei verdiente er im ersten Ausbildungsjahr 626 Euro pro Monat, im zweiten Jahr 685 Euro pro Monat und im dritten Jahr 742 Euro pro Monat. Die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung von angehenden Berufskraftfahrern in den östlichen Ländern lag bei 631 Euro. Monatlich verdiente damit ein Auszubildender hier im ersten Ausbildungsjahr 574 Euro, gefolgt von monatlich 633 Euro bzw. 686 Euro im zweiten und dritten Jahr.

Ausbildungs-
vergütung

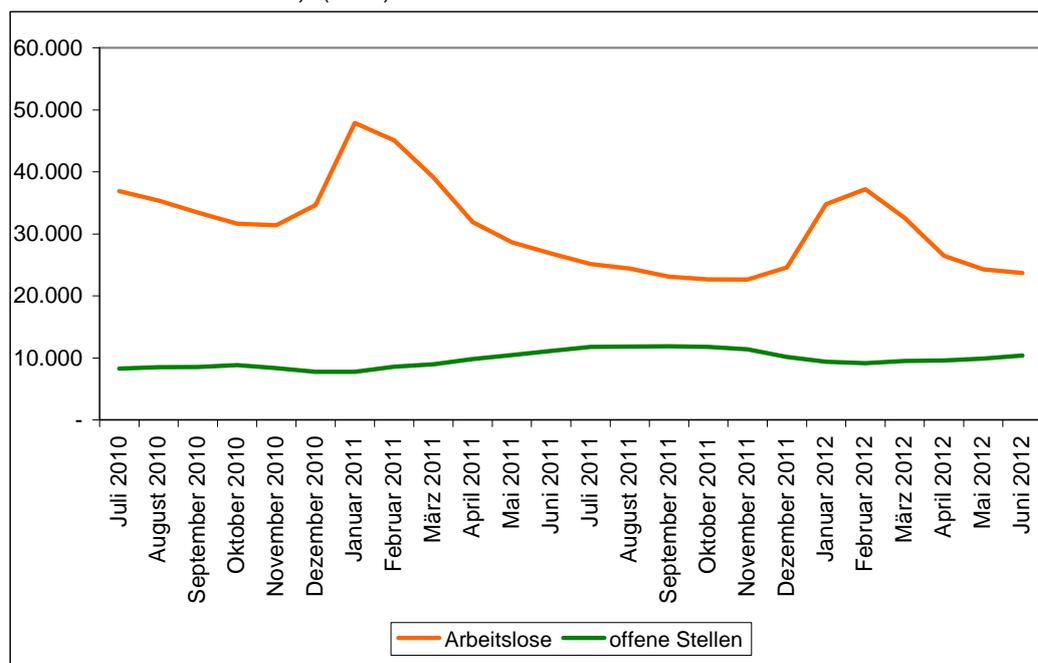
¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2011 in Euro (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/DAV_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2011.pdf) (Stand: Juni 2012).

5.5 Arbeitslose und Beschäftigte

Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit bietet einen Einblick in die Arbeitsmarktsituation für Berufskraftfahrer in Deutschland. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Arbeitslosen im Vergleich zur Anzahl der offenen Stellen in der Berufsuntergruppe Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) im Zeitraum Juli 2011 bis Juni 2012. Danach nahm die Zahl der Arbeitslosen in dieser Gruppe im Jahresverlauf 2011 deutlich ab. Von rund 47.900 Arbeitslosen im Januar 2011 sank ihre Zahl auf rund 22.600 im November 2011. In den Wintermonaten wurden wieder mehr Berufskraftfahrer arbeitslos – ihre Zahl stieg auf 37.200 im Februar 2012. Seither ist sie wieder rückläufig. Die Anzahl der bei der Arbeitsagentur offen gemeldeten Stellen stieg im Jahresverlauf 2011 auf bis zu rund 11.800 Stellen im Oktober 2011 an. Nach zwischenzeitlich leichten Rückgängen waren im Juni 2012 rund 10.400 Stellen für Berufskraftfahrer im Güterverkehr bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.

Abbildung 24: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ (5212) im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012

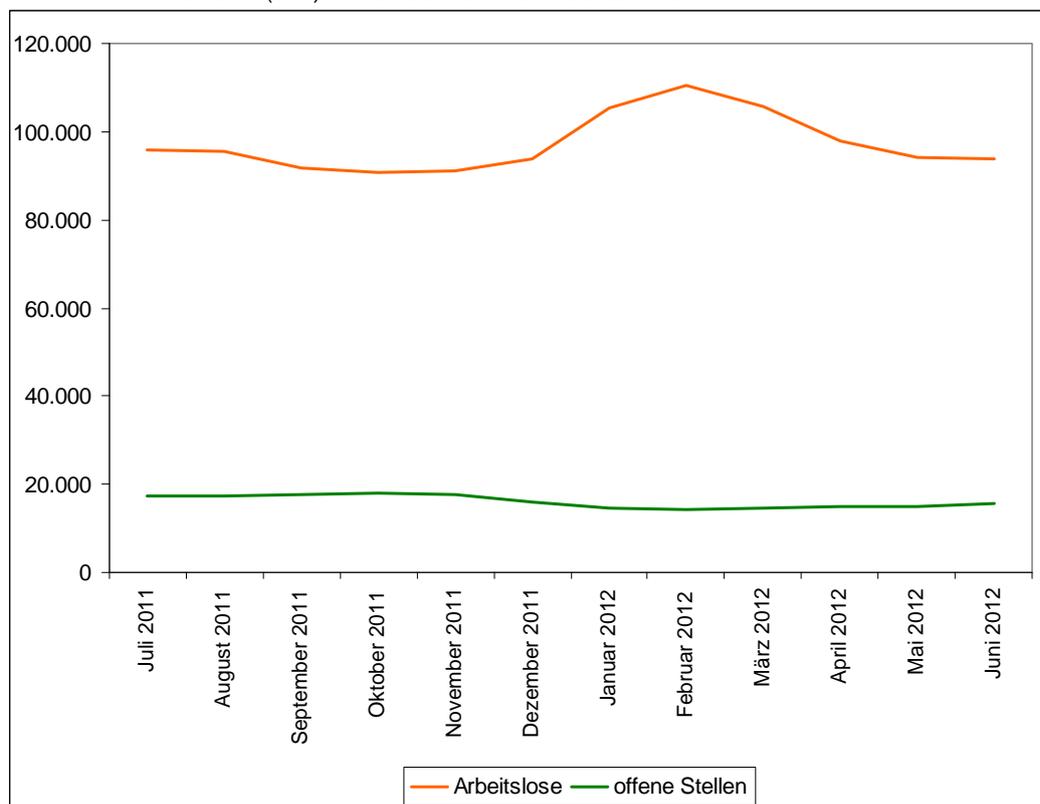


Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Die dargestellte Berufsuntergruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ spiegelt nur einen Teil der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte und offenen Stellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind, wider. Zahlreiche Arbeitskräfte und Stellen sind nicht derartig detailliert erfasst. Für einen umfassenderen Überblick über das zur Verfügung stehende Arbeitskräftepotenzial und Stellenangebot stellt die folgende Abbildung die Anzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen in der übergeordneten Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ für den Zeitraum Juli 2011 bis Juni 2012 dar. Nachdem auch hier die Anzahl der Arbeitslosen in den ersten Monaten des Jahres 2012 zunächst angestiegen war, lag sie im Juni 2012 bei rund 94.000. Demge-

genüber waren im Juni 2012 rund 15.700 offene Stellen für Arbeitskräfte in dieser Berufsgruppe bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Damit lag die Anzahl der Arbeitslosen in der übergeordneten Berufsgruppe rund 4 mal so hoch wie in der zuvor betrachteten Berufsuntergruppe.

Abbildung 25: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ (521) im Zeitraum Juli 2011 bis Juni 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Der deutliche Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Segment wird bei einer genaueren Analyse des Stellenangebots in Deutschland im vergangenen Jahr ersichtlich. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gehörte die Berufsgruppe für das Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten sowohl im vergangenen Jahr als auch in diesem Jahr regelmäßig zu den monatlichen „Top Ten“ der Arbeitskräftenachfrage.¹ In den Sommermonaten des Jahres 2011 lag sie diesbezüglich auf Platz 6 und wies hohe Zuwachsraten der Nachfrage im Vergleich zum Vorjahr auf. Im Jahr 2012 ist die Nachfrage nach Arbeitskräften aus der Berufsgruppe für das Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten im Vergleich zu manchen anderen Berufsgruppen zurückgegangen. In der „Top Ten“-Liste nahm sie im Juni 2012 Platz 9 ein.

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit: Top Ten der Berufe (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Stellenangebot/TOP-TEN-Nav.html>) (Stand: Juli 2012). Es gilt zu beachten, dass in diese Berufsgruppe nicht nur Berufskraftfahrer, sondern weitere mit der Fahrzeugführung betraute Arbeitskräfte, wie beispielsweise Schienenfahrzeugführer, fallen.

Bei der Besetzung offener Stellen und der Suche nach Mitarbeitern sind teilweise deutliche Unterschiede am Markt vorwiegend in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße zu beobachten.¹ Während große Unternehmen neben der Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit in der Regel vielfältige Möglichkeiten der Personalsuche mittels Printmedien und Internet über die regionalen Grenzen hinweg nutzen, spielen nach Erkenntnissen des Bundesamtes beim Gros der in der Regel klein und mittelständischen Unternehmen der Güterkraftverkehrsbranche die persönlichen Kontakte eine maßgebliche Rolle. Die Suche erfolgt normalerweise regional beschränkt, Stellenbörsen im Internet werden nur vergleichsweise selten einbezogen. Soziale Netzwerke im Internet werden zur Personalrekrutierung in der Branche bislang nur in Ausnahmefällen genutzt.

Personal-
gewinnung

In Marktgesprächen des Bundesamtes weisen Unternehmen zunehmend auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung hin. Ein Maß für die Komplexität der Besetzung offener Stellen ist die so genannte abgeschlossene Vakanzzeit.² Diese hat im Bereich Verkehr und Lagerei im Vergleich zum Vorjahr deutlich zugenommen. Im Zeitraum Juli 2011 bis Juni 2012 betrug nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit die abgeschlossene Vakanzzeit für Arbeitsstellen im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei 73 Tage. Dies entspricht einer Erhöhung gegenüber dem Vorjahr um 20 Tage. Die abgeschlossene Vakanzzeit in diesem Wirtschaftszweig liegt damit leicht über der durchschnittlichen abgeschlossenen Vakanzzeit für Arbeitsstellen in Deutschland.³ Diese zählte im Zeitraum Juli 2011 bis Juni 2012 71 Tage.

Stellenbesetzung

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung werden zwar in der Branche insgesamt zunehmend als hindernd in der Geschäftstätigkeit wahrgenommen. Gleichwohl bestehen nach Erkenntnissen des Bundesamtes diesbezüglich deutliche Unterschiede zwischen den Marktteilnehmern. Dies betrifft zum einen das Marktsegment, in dem das Unternehmen tätig ist. Vakante Arbeitsstellen für Fahrten im Fernverkehr gelten regelmäßig als schwieriger zu besetzen als im Nah- und Regionalverkehr. Entscheidend ist jedoch das Ausbildungsengagement der Unternehmen. Bei Betrieben, die Berufskraftfahrer ausbilden, stellt sich die Personalsituation regelmäßig bedeutend besser dar. Ihr Ausbildungsengagement lohnt sich nachhaltig.

Die in Teilen von Seiten der Unternehmen bemängelten Personalschwierigkeiten und der absehbare Nachwuchsmangel haben bislang bei einem Gutteil der Marktteilnehmer nicht

Ausländische
Arbeitskräfte

¹ Siehe hierzu auch Kapitel 4.6.2 „Arbeitslose und Beschäftigte – Speditionskaufleute“.

² Die abgeschlossene Vakanzzeit berechnet sich aus der Differenz zwischen dem frühestmöglichen Besetzungstermin und des Zeitpunkts des Abgangs der Stelle – also wenn die Stelle tatsächlich besetzt oder storniert wurde. Eine überdurchschnittlich lange Vakanzzeit kann auf Besetzungsprobleme einer gemeldeten Arbeitsstelle hindeuten.

³ Hierbei gilt es zu beachten, dass der Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei neben Berufskraftfahrern zahlreiche weitere Berufe der Verkehrsbranche umfasst. Berufskraftfahrer gehören nicht zu den Berufsgruppen mit der längsten Vakanzzeit der Arbeitsstellen. Letzteres trifft jedoch auf Schienenfahrzeugführer zu, die damit maßgeblich zu einem Anstieg der durchschnittlichen abgeschlossenen Vakanzzeit im Verkehrsbereich beigetragen haben.

dazu geführt, aktiv Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Neben der wichtigsten Maßnahme – der Ausbildung von Berufskraftfahrern – zählt hierzu etwa die Anwerbung ausländischer Fachkräfte. Die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitskräfte aus den EU8-Staaten¹ seit Mai 2011 wurde nach Kenntnis des Bundesamtes von Unternehmen der Transport- und Speditionsbranche im vergangenen Jahr nur vereinzelt für die Anwerbung neuer Mitarbeiter genutzt, im westlichen eher als im östlichen Bundesgebiet. Hierbei handelte es sich regelmäßig um mittlere bis größere Betriebe, die geschäftliche Verbindungen in die betreffenden Staaten pflegen. Bei zahlreichen Unternehmen der Branche behindern verschiedene Hemmnisse und Vorbehalte, die etwa die Sprachkenntnisse oder Mentalitätsunterschiede betreffen, ein stärkeres Engagement zur Anwerbung von Fachkräften aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Zudem gestaltet sich der Zugang zu ausländischen Arbeitsmärkten insbesondere für kleinere Unternehmen schwieriger. Da zahlreiche Wanderungswillige aus den mittel- und osteuropäischen Ländern bereits in früheren Jahren die Arbeitnehmerfreizügigkeit in andere EU-Staaten genutzt haben und der finanzielle Anreiz einer Beschäftigung in Deutschland für sie tendenziell sinkt, ist die initiale Bewerbung ihrerseits um eine Stelle in Deutschland begrenzt.

Im Zuge der sogenannten europäischen Schuldenkrise und der wirtschaftlich angespannten Lage in einigen Staaten Südeuropas nahm das Interesse von zahlreichen Arbeitskräften aus diesen Ländern an einer Beschäftigung in Deutschland in den vergangenen Monaten zu. Erstmals seit Jahren wandern seit dem Jahr 2010 wieder mehr Menschen nach Deutschland zu als ab. Hierbei handelt es sich jedoch häufig um hochqualifizierte Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss. Die Auswirkungen auf die Beschäftigung von Berufskraftfahrern im deutschen Transportgewerbe sind bislang sehr begrenzt. Gleichwohl haben einzelne Initiativen von Gewerbevertretern damit begonnen, potenzielle Arbeitskräfte aus diesen Ländern gezielt anzuwerben. Eine aktive Suche einer größeren Anzahl an Unternehmen des Güterkraftverkehrsgewerbes nach Mitarbeitern auf den Arbeitsmärkten Südeuropas zeigt sich bisher nicht.

Frauen zählen bisher nur in einem begrenzten Maße zum möglichen Arbeitskräftepotenzial für Berufskraftfahrer. Generell gehört die Verkehrsbranche mit einem Frauenanteil von rund 21 % in der EU zu den Wirtschaftszweigen, in denen die Schere zwischen den Geschlechtern am weitesten auseinander geht.² Der Frauenanteil bei den Berufskraftfahrern in Deutschland liegt im mittleren einstelligen Prozentbereich. Teilweise besteht nach Kenntnis des Bundesamtes bei den Transportunternehmen ein geringes Interesse, Frauen einzustellen. Ursächlich hierfür ist häufig ein mangelndes Zutrauen, dass Frauen für

Frauen

¹ Zu den EU8-Staaten zählen Polen, Tschechien, Ungarn, Slowenien, die Slowakei, Estland, Lettland und Litauen.

² Vgl. hierzu Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Die Auswirkungen der EU-Politik auf Beschäftigungschancen, Ausbildungsbedarf und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Verkehrsgewerbe“ (Sondierungsstellungnahme), in Amtsblatt der Europäischen Union, C 248, Brüssel, 2011.

die Tätigkeit eines Berufskraftfahrers geeignet seien. Vorbehalte bestehen etwa aufgrund der körperlichen Belastungen bei Be- und Entladevorgängen. Diese sind als alleiniger Grund jedoch nicht hinreichend, da sie beispielsweise im Bereich des Container-Truckings oder bei Tankwagenbeförderungen nicht maßgeblich sind. Auf der anderen Seite dürfte das Interesse von Frauen an dem Beruf der Kraftfahrzeugführerin oftmals begrenzt sein. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Bedingungen an zahlreichen Laderampen – etwa fehlende Sozialräume und der Zustand sanitärer Anlagen – Frauen mitunter noch negativer beurteilen als Männer.

5.6 Zusammenfassung

Die Nachwuchsgewinnung von Berufskraftfahrern ist in den kommenden Jahren eine der größten Herausforderungen für die Transport-, Speditions- und Logistikbranche in Deutschland. In Marktgesprächen des Bundesamtes weisen Unternehmen vermehrt auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung hin. Hierfür spricht auch die Zunahme der so genannten abgeschlossenen Vakanzzeit. Bisher werden seitens der Marktteilnehmer jedoch nur in begrenztem Umfang Gegenmaßnahmen entwickelt, um möglichen Personalsorgen und dem sich abzeichnenden Nachwuchsmangel zu begegnen. Dies betrifft etwa das Anwerben ausländischer Fachkräfte. So waren nach der Freigabe der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitskräfte aus den EU8-Staaten im vergangenen Jahr nur geringe Auswirkungen auf den deutschen Güterkraftverkehrsmarkt zu beobachten. Ursächlich hierfür waren neben einem eingeschränkten Interesse der potenziellen Arbeitskräfte Hemmnisse und Vorbehalte seitens der Unternehmen – beispielsweise in Bezug auf deutsche Sprachkenntnisse und etwaige Mentalitätsunterschiede.

Personal-
gewinnung

Die Berufsausbildung von Berufskraftfahrern, die maßgeblich für die zukünftige Personalverfügbarkeit sein dürfte, hat zwar in den vergangenen Jahren ein zunehmendes Engagement erfahren. Gleichwohl ist die Anzahl der Ausbildungsplätze im Vergleich zur Gesamtanzahl der Unternehmen am Markt nach wie vor vergleichsweise gering. Die Sorge vor einem möglichen Ausbildungsabbruch nach Führerscheinerwerb sowie vor einem Wechsel zu einem Wettbewerbsunternehmen nach Beendigung der Ausbildung hält zahlreiche Unternehmen davon ab, in der Berufsausbildung aktiv zu werden. Erstgenanntes wird jedoch von der Branche teilweise aktiv gefördert. So verpflichten einige Marktteilnehmer Mitarbeiter, die nach Erwerb des Führerscheins die Ausbildung in einem anderen Betrieb abbrechen, um im neuen Unternehmen nach erfolgreicher beschleunigter Grundqualifikation als vollwertiger Berufskraftfahrer beschäftigt zu werden. Vor allem für kleinere Marktteilnehmer hemmen u.a. begrenzte Ressourcen von Personal und Ausrüstung teilweise das eigene Ausbildungsengagement. Abhilfe können so genannte Verbundausbildungen schaffen, die von den Unternehmen in unterschiedlichen Formen genutzt werden. Hierzu zählen beispielsweise Kooperationen mit Bildungsträgern, denen

Ausbildung

die Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte obliegt. Eine weitere Form sind Kooperationen mit anderen kleinen und mittelständischen Unternehmen der Branche, die die geforderten Ausbildungsinhalte im Rotationsprinzip an die Auszubildenden weitergeben.

Neben der Nachwuchsgewinnung steigt die Bedeutung älterer Arbeitskräfte. Sie stellen in den kommenden Jahren einen wachsenden Anteil an der Erwerbsbevölkerung in Deutschland dar. Die berufsbezogenen physischen Anstrengungen von Berufskraftfahrern wirken sich bei älteren Beschäftigten besonders belastend aus. Die Berufsgruppe der Kraftfahrzeugführer gehört regelmäßig zu den Berufsgruppen mit der höchsten Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen. Bei Frauen scheinen sich dabei die berufsbezogenen Anstrengungen noch stärker auszuwirken als bei Männern. Dies betrifft sowohl die physischen als auch die psychischen Belastungen. Maßnahmen von Unternehmen, die die Arbeitsfähigkeit fördern und unterstützen, dürften daher zukünftig an Bedeutung gewinnen. Bislang bieten vorwiegend einzelne größere Unternehmen der Branche ihren Mitarbeitern gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Diese nehmen nicht zuletzt Einfluss auf eine nachhaltige Personalbindung und können zur erfolgreichen Mitarbeitergewinnung beitragen. Für letztgenannte entscheidend sind jedoch nach wie vor finanzielle Anreize. So wurden in den vergangenen Monaten mehr oder minder deutliche Lohnerhöhungen vorgenommen und teilweise durch zusätzliche Prämiensysteme ergänzt.

Gesundheit

Der vorherrschende Zeit- und Termindruck versetzt viele Fahrer in eine permanente Stresssituation. Vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfelds werden die Grenzen des gesetzlich Erlaubten bisweilen überschritten. Das Gros der bei Straßenkontrollen des Bundesamtes festgestellten Verstöße im Fahrpersonalrecht entfällt auf das Nichteinhalten der Lenk- und Ruhezeiten sowie zu kurze oder späte Fahrtunterbrechungen. Derartige Verstöße können die allgemeine Verkehrssicherheit gefährden. Gleichwohl sind Fahrer von Güterkraftfahrzeugen in vergleichsweise geringem Maße Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschaden. Der weit überwiegende Teil sind Fahrer von Pkw.

Die Erhöhung der Verkehrssicherheit ist nicht zuletzt Ziel der europäischen Richtlinie zur Berufskraftfahrer-Qualifizierung, die in Deutschland durch das Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz umgesetzt wurde. Die Implementation der Vorgaben in den verschiedenen europäischen Staaten gestaltet sich unterschiedlich. Dies betrifft sowohl den Zeitpunkt der Umsetzung, die Art der Ausgestaltung der Aus- und Weiterbildung als auch die Integration in bestehende Systeme. In Deutschland haben zahlreiche Fahrer vorwiegend kleinerer Betriebe noch nicht mit den verpflichtenden Weiterbildungsschulungen begonnen.

Berufskraftfahrer-
qualifizierung

6. Schienenfahrzeugführer

6.1 Struktur der Beschäftigten

Im Jahr 2011 waren rund 36.200 Schienenfahrzeugführer in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt (siehe Tabelle 20). Die Gesamtanzahl der Schienenfahrzeugführer in Deutschland liegt merklich über dem angegebenen Wert, da ein Teil der Schienenfahrzeugführer verbeamtet ist, einzelne arbeiten für mehrere Eisenbahnunternehmen und bezeichnen sich als selbständig.¹ Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nimmt seit der Mitte des vergangenen Jahrzehnts stetig zu. Der weit überwiegende Teil der Schienenfahrzeugführer ist im Dienstleistungssektor beschäftigt. Auf ihn entfielen im Jahr 2011 94,2 % der Beschäftigungsverhältnisse, die meisten davon im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung: Insgesamt vereinte dieses Segment im vergangenen Jahr 90,4 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Schienenfahrzeugführern in sich. Das produzierende Gewerbe beschäftigte 5,8 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer.

Beschäftigungsstruktur

Das Durchschnittsalter der Schienenfahrzeugführer in Deutschland ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Während die Anzahl der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich der Jahre 2011 und 2001 um rund 1 % zunahm, stieg die Anzahl der Beschäftigten dieser Berufsgruppe, die das 50. Lebensjahr bereits abgeschlossen haben, im selben Zeitraum um rund 81 %. Auf sie entfielen im vergangenen Jahr 30,4 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Schienenfahrzeugführern. Mit 2,8 % leicht gestiegen ist die Anzahl der Beschäftigten im Alter zwischen 35 und 50 Jahren. Die Anzahl und der Anteil aller jüngeren sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer ist hingegen gesunken. So nahm die Anzahl der Schienenfahrzeugführer zwischen 25 und 35 Jahren im Vergleich der Jahre 2011 und 2001 um rund 47 % ab. Auf sie entfiel im vergangenen Jahr ein Anteil von 14,6 % an den gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen von Schienenfahrzeugführern. Der Anteil der Beschäftigten dieser Berufsordnung, die ihr 25. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben, lag im Jahr 2011 bei 3,1 %. Ihre Anzahl nahm im Vergleich zum entsprechenden Wert zehn Jahre zuvor um rund 27 % ab. Dies deutet darauf hin, dass nicht genügend Nachwuchskräfte nachrücken, um das altersbedingte Ausscheiden einer hohen Anzahl von Schienenfahrzeugführern in den kommenden Jahren zu kompensieren.

Altersstruktur

¹ Infolge der Weisungsgebundenheit und der engen Einbindung in die Produktionsabläufe der Eisenbahnverkehrsunternehmen kann jedoch nicht von echter Selbständigkeit gesprochen werden. Das Eisenbahnrecht kennt keine selbständigen Triebfahrzeugführer. Angaben zur Gesamtanzahl der erwerbstätigen Schienenfahrzeugführer in Deutschland liegen dem Bundesamt nicht vor.

Tabelle 20: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer (711)

	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	35.790	34.157	34.081	34.235	35.060	35.430	36.154
Bestandsentwicklung Index (2001=100)	100	95	95	96	98	99	101
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	8,7	8,6	8,4	8,4	8,5	8,7	8,5
Ausländer	4,8	4,6	4,3	4,4	4,3	4,1	4,1
Unter 25 Jahre	4,3	3,4	2,8	2,8	2,9	2,9	3,1
25 bis unter 35 Jahre	27,7	22,5	18,5	14,7	14,2	14,3	14,6
35 bis unter 50 Jahre	51,0	56,7	59,4	59,9	56,5	54,6	51,9
50 Jahre und älter	17,0	17,5	19,3	22,5	26,4	28,2	30,4
Teilzeit unter 18 Stunden	0,2	0,3	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,7	3,3	4,2	5,1	5,3	5,3	5,5
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	13,2	13,3	12,9	12,5	11,7	11,4	11,0
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	83,9	83,4	83,3	83,1	83,0	82,7	82,5
darunter: mit Abitur	0,8	0,9	0,9	1,1	1,2	1,4	1,5
Mit Fachhochschulabschluss	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
Berufliche Ausbildung unbekannt	2,4	2,8	3,3	3,8	4,6	5,2	5,7
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	8,3	7,2	7,3	7,9	6,6	6,2	5,8
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,7	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7
Baugewerbe	0,7	0,8	1,4	1,4	0,6	0,6	0,6
Übriges produzierendes Gewerbe	6,8	5,5	5,0	5,6	5,2	4,8	4,5
Dienstleistungssektor, darunter:	91,6	92,7	92,6	62,1	93,3	93,8	94,2
Handel	1,5	1,4	1,5	1,5	1,0	0,9	0,8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	86,3	87,6	87,2	87,3	89,3	89,9	90,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,4	0,9	1,2	1,7	1,4	1,4	1,5
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	0,3	1,4	1,4	0,3	0,4	0,3	0,3
Übrige Dienstleistungen	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,6

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik.

Ein Blick auf den beruflichen Bildungshintergrund der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer zeigt, dass 82,5 % von ihnen über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Damit liegt ihr Anteil deutlich über dem entsprechenden Vergleichswert im Durchschnitt aller Berufe. Hier waren es im vergangenen Jahr 60,4 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der hohe Anteil bei den Schienenfahrzeugführern lässt jedoch noch keine Rückschlüsse auf die Art der Berufsausbildung zu. Nicht wenige von ihnen dürften eine fachfremde Berufsausbildung abgeschlossen haben und erst seit einem späteren Zeitpunkt dem Beruf des Schienenfahrzeugführers nachgehen. Sie haben in der Regel eine Umschulung zum Lokführer abgeschlossen. Nicht-bundeseigene Eisenbahnverkehrsunternehmen und anerkannte Dienstleistungsunter-

Bildungshinter-
grund

nehmen bieten derartige Schulungen an, die in der Regel neun bis zehn Monate dauern. Nicht selten werden sie im Zuge der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt durchgeführt. Teilnehmer sind in der Regel Bewerber, die eine Ausbildung in einem technischen Beruf erfolgreich abgeschlossen haben. Der Anteil der Quereinsteiger in der Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer nimmt mithin zu.

Einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss können nur wenige Schienenfahrzeugführer vorweisen. Das Abitur haben 1,5 % der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe bestanden. Der Anteil derjenigen, die keine Berufsausbildung mit Erfolg absolviert haben, ist seit Jahren rückläufig und lag zuletzt bei 11,0 %. Nahezu unverändert ist in den vergangenen Jahren der Anteil der Frauen in dieser Berufsgruppe. Er lag im Jahr 2011 bei 8,5 %.

6.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Die Tätigkeit als Schienenfahrzeugführer erfordert üblicherweise eine Ausbildung im Bereich Transport und Verkehr.¹ Nicht wenige Schienenfahrzeugführer dürften den Ausbildungsberuf zum Eisenbahner im Betriebsdienst (Fachrichtung Lokführer und Transport) abgeschlossen haben, auf dessen Tätigkeits- und Anforderungsprofil daher im Folgenden abgestellt wird. Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport steuern Lokomotiven und Triebzüge im Nah- und Fernverkehr. Sie transportieren Güter und Personen und sind für die sichere Beförderung verantwortlich. Sie stellen Züge zusammen und führen Rangierfahrten durch. Vor Beginn der Fahrt prüfen sie im Rahmen des technischen Vorbereitungsdienstes die Funktionsfähigkeit von Triebfahrzeug und Wagenpark. Technische Systeme im Triebfahrzeug unterstützen sie bei ihrer Arbeit. Sie sind mit den technischen Regelwerken sowie mit betriebsinternen Richtlinien vertraut.

Tätigkeiten

Ein gutes technisches Verständnis ist eine wesentliche Anforderung an Schienenfahrzeugführer. Für den täglichen Umgang mit Geräten, Maschinen und Anlagen ist technisches Interesse erforderlich. Dies gilt ebenso für das Erkennen und Beheben von Störungen. Handwerkliches Geschick ist etwa bei der Mitwirkung und Durchführung von Wartungsarbeiten gefordert. Grundlegende mathematische Kenntnisse kommen zum Beispiel bei der Bremsberechnung neu zusammengestellter Züge zum Tragen. Ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen ist von Vorteil. Schienenfahrzeugführer müssen bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen für die Berufsausübung erfüllen. Dies betrifft zum einen die physische Konstitution, u.a. das Hör- und Sehvermögen. Nicht zuletzt im Hinblick auf die hohe Verantwortung für Personen und Güter sowie teilweise den Umgang mit Gefahrstoffen wird zudem die psychische Verfassung untersucht. Die körperli-

Anforderungen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

che und geistige Verfassung wird turnusmäßig überprüft. Vor allem nicht-bundeseigene Eisenbahnen setzten regelmäßig Schienenfahrzeugführer mit zusätzlichen Qualifikationen, wie etwa der Befähigung zum Wagenmeister, ein. Das Einsatzgebiet des Beschäftigten kann so erweitert werden. Im grenzüberschreitenden Verkehr sind grundlegende Fremdsprachenkenntnisse erforderlich, um mit den Beschäftigten in Stellwerken und Bahnhöfen kommunizieren und Anweisungen befolgen zu können.

Die persönlichen Eigenschaften von Schienenfahrzeugführern spielen im Berufsalltag eine maßgebliche Rolle. Ein hohes Maß an Sorgfalt, Umsicht und Pflichtgefühl sind angesichts der Verantwortung für Personen und Güter obligatorisch. Der Umgang mit etwaigen Störungen im Betriebsablauf erfordert psychische Belastbarkeit. Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit sind für die tägliche Arbeit Voraussetzung, da Schienenfahrzeugführer in der Regel alleine im Fahrzeug arbeiten. Gleichwohl stehen sie in stetigem Kontakt mit Beschäftigten in Stellwerken und Bahnhöfen, so dass eine gute Kommunikationsfähigkeit und ein freundliches Auftreten von Bedeutung sind. Letztgenannte Eigenschaften kommen nicht zuletzt zum Tragen, wenn Schienenfahrzeugführer von Fahrgästen um Hilfe oder Informationen gebeten werden. Mobilität und Flexibilität sind weitere grundlegende Eigenschaften, die Schienenfahrzeugführer in ihren Beruf mit einbringen sollten. So bringt insbesondere der Einsatz im Fernverkehr nicht selten Übernachtungen fernab des Wohnortes mit sich.

Persönliche
Eigenschaften

6.3 Arbeitsbedingungen

Schienenfahrzeugführer arbeiten vorwiegend in den Führerständen an der Spitze des Zuges. Wenn sie im Rangierdienst eingesetzt werden, sind sie in Bahnhöfen tätig. Dabei sind sie den jeweiligen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. Beim Rangierbetrieb arbeiten sie nicht nur im Zug, sondern auch in Gleisen, beispielsweise um Wagen zu kuppeln oder zu entkuppeln. Hierbei tragen sie Schutzkleidung wie Handschuhe, Sicherheitsschuhe und Helm. Im Führerstand arbeiten sie in der Regel alleine, stehen jedoch über Telekommunikationseinrichtungen im Kontakt zu den Beschäftigten in Stellwerken. Schienenfahrzeugführer von Unternehmen, die sowohl Personen- als auch Güterverkehr anbieten, wechseln mitunter zwischen den Einsatzbereichen. Im Fall von Störungen, Gefahrensituationen und Unfällen leiten Schienenfahrzeugführer die erforderlichen Hilfsmaßnahmen ein.

Arbeitsumfeld

Schienenfahrzeugführer werden oftmals in unterschiedlichen Triebfahrzeugen eingesetzt, deren Führerstände sich mehr oder minder stark unterscheiden. Zum Führen der unterschiedlichen Triebfahrzeuge ist jeweils ein Nachweis über eine erfolgreich abgeschlossene Verwendungsbildung erforderlich. Am 7. Mai 2011 ist in Deutschland die Verordnung über die Erteilung der Fahrberechtigung an Triebfahrzeugführer sowie die Anerkennung von Personen und Stellen für Ausbildung und Prüfung, die so genannte Trieb-

Triebfahrzeug-
führerschein-
verordnung

fahrzeugführerscheinverordnung (TfV), in Kraft getreten.¹ Sie setzt die Richtlinie 2007/59/EG zur Zertifizierung von Triebfahrzeugführern, die Lokomotiven und Züge im Eisenbahnsystem in der Gemeinschaft führen, in nationales Recht um. Ziel der Richtlinie ist es, die unterschiedlichen Rechtsvorschriften zur Fahrberechtigung von Schienenfahrzeugführern in den Mitgliedstaaten der EU zu vereinheitlichen. Gleichzeitig soll so die Mobilität von Schienenfahrzeugführern erhöht und der Wechsel zwischen Eisenbahnverkehrsunternehmen in verschiedenen europäischen Ländern erleichtert werden. Bisher gab es in Deutschland eine Richtlinie des Verbands Deutscher Verkehrsunternehmen, nach der sich etwa die Vorgaben für den Eisenbahnfahrzeug-Führerschein richteten.

Durch die neue Verordnung ist der Führerschein nunmehr ein behördliches Dokument, das vom Eisenbahn-Bundesamt ausgegeben wird. Er ist zehn Jahre gültig und wird durch eine vom Unternehmen auszustellende Zusatzbescheinigung ergänzt. Diese enthält u.a. Angaben zu den Fahrzeugen, die der Triebfahrzeugführer führen darf, oder Sprachkenntnissen, außer der Muttersprache, die für den Betrieb notwendig sind. Zusammen bilden Führerschein und Zusatzbescheinigung die Berechtigung zum Führen eines Triebfahrzeugs. Beim Eisenbahn-Bundesamt wird ein Register über alle ausgegebenen Führerscheine geführt. Zudem legt die Verordnung einheitliche Mindeststandards für die Ausbildung zum Erwerb des Triebfahrzeugführerscheins fest. Danach liegt das Mindestalter für den Erwerb des Führerscheins bei 20 Jahren. Ferner müssen Bewerber eine Schulausbildung im Sekundarbereich I erfolgreich abgeschlossen haben und zuverlässig sein. Die gesundheitliche und psychische Eignung wird zuvor überprüft. Weitere Regelungen der Verordnung betreffen die Ausbildungsinhalte zum Erwerb des Führerscheins. Diese beziehen sich etwa auf die erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse, über die ein Bewerber verpflichtend verfügen muss. Schließlich bestimmt die Verordnung ebenfalls die Anerkennung von Ausbildungs- und Prüfungsorganisationen. Die Voraussetzungen für den Erwerb der Fahrberechtigung sind damit eindeutig geregelt. Die Beurteilung über die Eignung erfolgt durch den jeweiligen Ausbilder bzw. Prüfer, etwa den Eisenbahnbetriebsleiter.

Vorgaben zu den Sprachkenntnissen sind nicht nur für die Beschäftigung ausländischer Triebfahrzeugführer in Deutschland von Bedeutung, sondern auch für den Einsatz von Triebfahrzeugführern im grenzüberschreitenden Verkehr. Einige Triebfahrzeugführer, die im grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden, empfinden die Kommunikation in einer fremden Sprache mit den Beschäftigten in den Stellwerken als belastend. Sorge bereiten ihnen dabei vor allem im Falle von Störungen oder Unfällen möglicherweise un-

Fremdsprachen-
kenntnisse

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Fünfte Verordnung zum Erlass und zur Änderung eisenbahnrechtlicher Vorschriften, Artikel 1, Verordnung über die Erteilung der Fahrberechtigung an Triebfahrzeugführer sowie die Anerkennung von Personen und Stellen für Ausbildung und Prüfung (Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV)); M. Pailer: Triebfahrzeugführerschein: Die neue Verordnung, in: EI – der Eisenbahningenieur, Mai 2011; sowie Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL): Erstmals behördlicher Führerschein, Juni 2011 (<http://www.gdl.de/pmwiki.php?n=Aktuell.VorausArtikel-1307375636>).

zureichende Sprachkenntnisse, die die Umsetzung der notwendigen Maßnahmen erschweren könnten. Die Wahrscheinlichkeit der Anwendung einer zukünftigen international einheitlichen Eisenbahnersprache wird von Gesprächspartnern des Bundesamtes als gering eingeschätzt.

Extremen psychischen Belastungen unterliegen Schienenfahrzeugführer im Fall von Personenschäden. Derartige Ereignisse können zur Folge haben, dass sie anschließend nicht mehr ihrer beruflichen Tätigkeit als Schienenfahrzeugführer nachgehen können. Von posttraumatischen Ereignissen wie Schock oder seelischer Überlastung durch entsprechende Ereignisse sind nahezu ausschließlich zwei Berufsfelder betroffen.¹ Eines ist die Gruppe der Schienenfahrzeugführer.² Zwar werden betroffene Schienenfahrzeugführer in der Regel unmittelbar psychologisch betreut, gleichwohl wirken derartige Erfahrungen bei den Betroffenen nachhaltig belastend. Die unternehmensinternen Möglichkeiten der Betreuung und Wiedereingliederung dürften bei großen Marktteilnehmern deutlich ausgeprägter sein als bei kleinen Eisenbahnverkehrsunternehmen.

Personenschäden

Physische arbeitsbedingte Belastungen für Schienenfahrzeugführer ergeben sich nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes vorwiegend durch die Arbeitszeiten. Diese sind für zahlreiche Beschäftigte häufig unregelmäßig und teilweise nur begrenzt abschließend planbar. Im Allgemeinen fallen Schichtdienste – annähernd in einem Dreischicht-System – sowie Sonn- und Feiertagsarbeit an. Da die Strecken tagsüber vielfach durch den Personenverkehr belegt sind, konzentriert sich der Güterverkehr auf die Schwachlastzeiten und findet vielfach in den Nachtstunden statt. Insbesondere im Fernverkehr sind Schienenfahrzeugführer häufig längere Zeit vom Heimatort entfernt. Daneben ergeben sich je nach Einsatzgebiet und Unternehmen weitere, mehr oder minder deutliche Unterschiede. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes unterliegen die Arbeitszeiten bei ausschließlich regional tätigen Unternehmen in der Regel festen und berechenbaren Plänen. Die Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeiter sind eher gering. Anders stellt sich die Lage vor allem bei Unternehmen dar, die vorwiegend auf Anforderung, d.h. im Ad-hoc-Verkehr, unterwegs sind. Hier wird von den Mitarbeitern regelmäßig eine hohe Bereitschaft zum zeitlich flexiblen Einsatz erwartet. Mitunter stehen Lokführer kleinerer Unternehmen auf Abruf bereit, wenn Aufträge kurzfristig durchgeführt werden sollen.

Arbeitszeiten

Generell unterliegen die Einsatzplanungen von Schienenfahrzeugführern den gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes dürfte es jedoch bisweilen zu Überschreitungen der zulässigen Zeiten kommen, wenn die tatsächliche Transportabwicklung mehr Zeit in Anspruch nimmt. Dies ist etwa dann

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Arbeitsunfallstatistik im öffentlichen Dienst 2009, München, 2011.

² Die andere Gruppe sind Beschäftigte mit einem intensiven Kundenkontakt, beispielsweise bei einer Bank.

der Fall, wenn etwaige Verzögerungen im Betriebsablauf und Störungen nicht in ausreichendem Maße in die Planungen einbezogen wurden. Generell erlangt die Flexibilität des Personaleinsatzes bei vielen Unternehmen des Eisenbahnverkehrsmarktes eine hohe Priorität. Sie führt nach Einschätzung von Gesprächspartnern des Bundesamtes jedoch gleichzeitig zu einer verminderten Attraktivität des Berufes. Aussagen in Marktgesprächen zufolge, hat sich in den vergangenen Monaten teilweise die Tendenz gezeigt, die jeweiligen Einsatzstrecken von Schienenfahrzeugführern zu verlängern. Generell gilt eine niedrige Anzahl von Personalwechseln auf dem Führerstand als zweckmäßig für einen möglichst wirtschaftlichen Betriebsablauf. Die Ressourcenplanung wurde daher mitunter dahingehend geändert, dass ein zwischenzeitlicher Personalwechsel – beispielsweise auf der Hälfte der Strecke – nicht mehr durchgeführt wird. Die kürzere Strecke ermöglichte es dem Beschäftigten bisher, am gleichen Tag eine andere Fahrt zum Ausgangsbahnhof – häufig dem Wohnort – durchzuführen. Der Entfall des zwischenzeitlichen Personalwechsels, mithin die durchgehende Fahrt bis zum Zielbahnhof, nimmt zwar keinen Einfluss auf die Länge der Arbeitszeit, eine Rückfahrt zum Ausgangsbahnhof am gleichen Tag ist jedoch in der Regel nicht mehr möglich.

Neben den Auswirkungen der Arbeitszeit sind die körperlichen Belastungen von Schienenfahrzeugführern nach Aussagen von Gewerbevertretern vergleichsweise gering. Dies gilt zumindest für Schienenfahrzeugführer, die im Streckendienst eingesetzt werden. Die Arbeiten von Schienenfahrzeugführern im Rangierdienst, beispielsweise das Kuppeln und Entkuppeln von Wagen, dürften hingegen teilweise körperlich anstrengend sein. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes achten insbesondere kleine Marktteilnehmer auf eine möglichst breit gefächerte Einsatzmöglichkeit ihrer Mitarbeiter. So nehmen Schienenfahrzeugführer beispielsweise zusätzlich die Aufgaben eines Wagenprüfers wahr oder übernehmen – bei einer entsprechenden Ausbildung – zu Zeiten eines geringeren Transportaufkommens teilweise die Wartung der Fahrzeuge. Die Unternehmen versuchen auf diese Weise, Synergieeffekte sowie eine höhere Personaleffizienz zu erreichen.

Körperliche
Belastungen

Die arbeitsbezogenen Belastungen spiegeln sich nicht zuletzt in einer überdurchschnittlich hohen Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen von Schienenfahrzeugführern wider. Gleichzeitig erfordert die hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte eine während der Arbeitsausübung stets intakte Gesundheit. Schienenfahrzeugführer waren im Jahr 2010 durchschnittlich an 21,0 Tagen arbeitsunfähig gemeldet. Damit waren sie zum einen deutlich häufiger arbeitsunfähig als der Durchschnitt aller Beschäftigten. Dieser meldete sich im Jahr 2010 an 14,8 Tagen arbeitsunfähig. Zum anderen lag der Krankenstand bei Schienenfahrzeugführern deutlich über dem Branchendurchschnitt im Verkehrsbereich. Letztgenannter belief sich im Jahr 2010 auf 18,5 Tage.

Arbeitsunfähigkeit

Schienenfahrzeugführer gehen häufig deutlich vor dem Erreichen des 66. Lebensjahrs in den Ruhestand. Im Jahr 2010 lag das durchschnittliche Rentenzugangsalter von Männern in Verkehrsberufen – u.a. Schienenfahrzeugführern – bei 59,82 Jahren, von Frauen

Rente

bei 58,45 Jahren. Von den 640 neuen Rentenempfängern im Jahr 2010, die zuvor den Beruf des Schienenfahrzeugführers ausgeübt hatten, bekamen 111 – also rund 17 % – Rentenleistungen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit. Rund 77 % von ihnen waren von einer vollen Erwerbsminderung betroffen. Knapp 64 % der neuen Rentenempfänger bezogen Leistungen aufgrund des Alters.¹

Angesichts des demographischen Wandels und der verminderten Personalverfügbarkeit von Schienenfahrzeugführern wächst die Bedeutung älterer Beschäftigter. Teilweise beginnen einzelne Unternehmen nunmehr damit, spezielle Arbeitsmodelle für ältere Beschäftigte zu entwickeln bzw. zu diskutieren. Diese könnten dabei helfen, ältere Mitarbeiter von übermäßigen Anstrengungen zu entlasten und damit ihre Arbeitskraft länger erhalten zu können. Denkbar wären laut Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes etwa eine geringere Anzahl an Wochenarbeitsstunden oder eine Umgestaltung des Schichtsystems für ältere Beschäftigte.

Ältere Mitarbeiter

Die Flexibilitätsbereitschaft ist nicht zuletzt ein Kriterium für die Verdienstmöglichkeiten. So erwarten zahlreiche regional tätige Eisenbahnverkehrsunternehmen zwar eine geringere zeitliche Flexibilität ihrer Mitarbeiter, das Vergütungsniveau liegt jedoch nach eigener Aussage unter demjenigen von Unternehmen, die überregional tätig sind. Unternehmen im Ad-hoc-Verkehr, die eine hohe Flexibilität ihrer Mitarbeiter voraussetzen, versuchen dies durch eine höhere Entlohnung auszugleichen. Nach Aussagen von Gewerbevertretern wird jedoch von zahlreichen Schienenfahrzeugführern der besseren Planbarkeit der Arbeits- und Einsatzzeiten eine höhere Priorität beigemessen. Generell variiert die Vergütung von Schienenfahrzeugführern in Abhängigkeit von der Berufserfahrung und dem Verantwortungsumfang sowie teilweise der Region. Neben der Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen, beispielsweise in Form von Weihnachts- oder Urlaubsgeld, geleistet. Die Vergütung richtet sich vielfach nach tarifvertraglichen Vereinbarungen. Der Tarifvertrag, der im vergangenen Jahr mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) abgeschlossen wurde, sah u.a. eine Erhöhung der Vergütung um 1,8 % zum März 2011 und weiteren 2,0 % zum Januar 2012 vor. Im Juli dieses Jahres kam es zu einer Einigung mit der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL). Dabei wurde eine Erhöhung der Tarifentgelte um 3,8 % zum Juli 2012 und weiteren 2,4 % zum November 2013 vereinbart. Gemäß Grundlagentarifvertrag aus dem Jahr 2008 gilt, dass innerhalb der Deutsche Bahn AG, die GDL exklusiv für die Lokführer, die EVG für die übrigen Beschäftigten verhandelt. Bei den übrigen tarifvertraglich gebundenen Eisenbahnverkehrsunternehmen gilt diese Trennung nicht.

Vergütung

¹ Die übrigen rund 19 % waren Witwen-, Witwer- und Waisenrenten.

6.4 Berufliche Ausbildung

Die Ausbildung von Schienenfahrzeugführern erfolgt auf unterschiedliche Weise. Eine Möglichkeit besteht in Umschulungsmaßnahmen für Quereinsteiger – sofern diese die physischen und psychischen Voraussetzungen erfüllen. Hierbei werden die notwendigen Lehrinhalte innerhalb von Monaten vermittelt. Häufig werden die Maßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert. Zahlreiche nicht-bundeseigene Eisenbahnverkehrsunternehmen sowie anerkannte Dienstleistungsunternehmen bilden neue Lokführer auf diesem Weg aus. Die Qualifizierung mittels Umschulung reicht jedoch nach Einschätzung von Gesprächspartnern des Bundesamtes häufig nicht aus, um die Absolventen einzusetzen. Vielfach werden sie seitens der Unternehmen zusätzlich nachgeschult. Gleichwohl die Qualität der Ausbildung mittels Umschulung – insbesondere im Vergleich zur Berufsausbildung – häufig als unzureichend eingeschätzt wird, wird sie von zahlreichen Unternehmen bevorzugt. Ursächlich hierfür sind vorwiegend Kostengründe. Zudem sind die Absolventen der Umschulungslehrgänge – trotz innerbetrieblicher Nachschulungen – schneller als Lokführer einsatzbereit. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes ist die Abbrecher- bzw. Fluktuationsrate von Umschülern relativ hoch. Zwar beenden sie in der Regel die Schulungsmaßnahme, nehmen anschließend jedoch keine Stelle als Schienenfahrzeugführer wahr. Einhergehend mit der positiven konjunkturellen Entwicklung im vergangenen Jahr und dem Personalbedarf in anderen Branchen, kehrten nicht wenige von ihnen in ihren ursprünglich erlernten Beruf zurück.

Umschulungen

Der andere Weg zur Qualifizierung neuer Schienenfahrzeugführer ist die Berufsausbildung, wie die nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Hierbei wird zwischen der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ sowie der Fachrichtung „Fahrdienst“ unterschieden.¹ Dabei sind die Lehrinhalte in den ersten beiden Ausbildungsjahren für beide Fachrichtungen gleich. Hierzu zählen u.a. Aufgaben des Rangierens, der Zugbildung, des Prüfens von Bremsanlagen und die Aufsicht am Zug. Im fachspezifischen dritten Ausbildungsjahr erfahren die Auszubildenden der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ wie man Triebfahrzeuge führt, sowohl im Regelbetrieb als auch bei auftretenden Störungen.

Berufsausbildung

Tabelle 21 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011 dar. Eine Differenzierung nach Fachrichtungen ist hierbei nicht möglich. Nur ein Teil der in der Tabelle ausgewiesenen Auszubildenden strebt mithin den Beruf des Schienenfahrzeugführers an.

Ausbildungszahlen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

Tabelle 21: Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Eisenbahner im Betriebsdienst	2002	907	91	998	364	406	371	26	17	9	52
Eisenbahner im Betriebsdienst	2003	952	103	1.055	426	331	303	29	14	8	51
Eisenbahner im Betriebsdienst	2004	1.097	111	1.208	479	329	292	22	16	7	45
Eisenbahner im Betriebsdienst	2005	1.078	103	1.181	369	449	405	26	10		36
Eisenbahner im Betriebsdienst	2006	1.083	97	1.180	412	466	445	13	20	8	41
Eisenbahner im Betriebsdienst	2007	1.129	90	1.219	499	488	442	k.A.	k.A.	k.A.	38
Eisenbahner im Betriebsdienst	2008	1.311	98	1.409	610	379	353	49	14	5	68
Eisenbahner im Betriebsdienst	2009	1.434	133	1.567	555	390	348	25	23	10	58
Eisenbahner im Betriebsdienst	2010	1.503	171	1.674	615	474	435	36	24	15	75
Eisenbahner im Betriebsdienst	2011	1.664	189	1.853	784	593	543	k.A.	k.A.	k.A.	71

k.A.: keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist in den vergangenen Jahren tendenziell angestiegen. Im Jahr 2011 bestanden insgesamt 1.853 Ausbildungsverträge zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Insgesamt 784 Ausbildungsverträge wurden im vergangenen Jahr neu abgeschlossen. Dabei handelt es sich bei einem Großteil um Auszubildende der Deutschen Bahn AG. Nach eigenen Angaben wurden hier im Jahr 2011 450 neue Auszubildende zum Lokführer eingestellt.¹ An der Abschlussprüfung nahmen im vergangenen Jahr 593 Auszubildende teil, 543 von ihnen mit Erfolg.² Die Bestehensquote erreichte damit 91,6 % und lag über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Die Vertragslösungsquote ist mit 3,8 % deutlich niedriger als der Durchschnittswert aller Ausbildungsberufe – hier waren es im Jahr 2011 9,3 %. Auszubildende scheinen sich mithin in der Regel bewusst und nachhaltig für den Beruf des Eisenbahners zu entscheiden.

¹ Vgl. hierzu Deutsche Bahn AG: DB und GDL einigen sich auf Erhöhung in zwei Stufen plus Altersvorsorge (http://www.deutschebahn.com/de/konzern/im_blickpunkt/2765826/tarifabschluss_gdl_20120724.html) (Stand. Juli 2012).

² Daneben gibt es externe Abschlussprüfungen zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Hieran nahmen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2010 3 Prüflinge teil.

Die Anzahl an Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz zum Lokführer geht nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes merklich zurück. Maßgeblich hierfür sind zum einen der demographische Wandel und zum anderen die nach Einschätzung von Gewerbevertretern mangelnde Interesse sowie das im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen – etwa in der Industrie – vermeintlich schlechtere Image. Der Beruf des Lokführers werde von Schulabgängern regelmäßig als wenig attraktiv beurteilt. Es gebe inzwischen in einigen Regionen Deutschlands, primär in Ballungsräumen, weniger Bewerber als Ausbildungsplätze. Gleichzeitig lasse die Qualität der Bewerber tendenziell nach. Dies betreffe sowohl die fachlichen als auch die persönlichen Kompetenzen.

Bewerber

Einige vorwiegend größere Unternehmen versuchen dem abnehmenden Interesse am Beruf des Schienenfahrzeugführers auf unterschiedlichen Wegen zu begegnen. Hierzu zählen etwa Schulpartnerschaften bzw. Veranstaltungen in Schulen, bei denen zukünftigen Schulabgängern die Eisenbahnbranche und der Beruf des Schienenfahrzeugführers vorgestellt werden. Darüber hinaus werden nach Angaben von Gewerbevertretern Praktikumsplätze aktiv angeboten. Hierbei kann auf der einen Seite der Praktikant einen Einblick in den Arbeitsalltag gewinnen. Wird das Praktikum einer möglichen Ausbildung unmittelbar vorangestellt, ermöglicht es auf der anderen Seite dem Unternehmen, die Fähigkeiten und das Engagement des potenziellen Auszubildenden besser einzuschätzen.

Interessens-
bildung

Das Interesse von Frauen an diesem Beruf ist vergleichsweise gering. Im Jahr 2011 lag ihr Anteil an allen Auszubildenden bei gut 10 %. Um speziell ihr Interesse am Beruf der Lokführerin zu steigern, beteiligt sich beispielsweise die Deutsche Bahn AG am sogenannten „Girls Day“. Hierbei erhalten Mädchen ab der 5. Schulklasse einen Einblick in Berufsfelder, die sie im Rahmen ihrer Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. Dazu zählen vor allem Berufe in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften.¹ Vorbehalte der Unternehmen gegenüber weiblichen Auszubildenden gibt es nach Einschätzung von Gewerbevertretern eher nicht.

Frauen

¹ Vgl. hierzu Girls`Day (<http://www.girls-day.de>) (Stand: Juni 2012).

Tabelle 22: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 1999 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe
Eisenbahner im Betriebsdienst	1999	451	71	522	1	88	274	101	3	36	8	11
Eisenbahner im Betriebsdienst	2000	327	41	368	-	53	219	50	5	32	5	4
Eisenbahner im Betriebsdienst	2001	293	32	325	-	56	184	42	4	26	6	7
Eisenbahner im Betriebsdienst	2002	327	37	364	-	55	206	63	1	24	1	14
Eisenbahner im Betriebsdienst	2003	381	45	426	2	65	220	93	5	26	1	14
Eisenbahner im Betriebsdienst	2004	429	50	479	-	65	251	112	5	26	2	18
Eisenbahner im Betriebsdienst	2005	337	32	369	-	47	195	92	2	27	1	5
Eisenbahner im Betriebsdienst	2006	377	35	412	1	36	228	101	2	37	3	4
Eisenbahner im Betriebsdienst	2007	461	38	499	3	43	332	106	k.A.	k.A.	k.A.	15
Eisenbahner im Betriebsdienst	2008	562	48	610	4	82	343	120	k.A.	k.A.	k.A.	61
Eisenbahner im Betriebsdienst	2009	495	60	555	1	85	356	110	k.A.	k.A.	k.A.	3
Eisenbahner im Betriebsdienst	2010	540	75	615	-	78	384	147	k.A.	k.A.	k.A.	3
Eisenbahner im Betriebsdienst	2011	k.A.	k.A.	784	1	94	452	233	k.A.	k.A.	k.A.	3

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich. Abweichungen der summierten Anzahl der Auszubildenden nach Abschlussarten und der Gesamtanzahl der neuen Ausbildungsverträge können von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Wie alle nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufe setzt die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst eine bestimmte schulische Vorbildung nicht voraus. Die Triebfahrzeugführerscheinverordnung verlangt hingegen einen Schulabschluss der Sekundarstufe I. Tabelle 22 zeigt die schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag in den vergangenen Jahren. Die meisten neuen Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst haben zuvor die Realschule erfolgreich abgeschlossen. Im Jahr 2011 lag ihr Anteil an allen Ausbildungsanfängern in diesem Beruf bei 57,7 %. Rund 12,0 % hatten die Hauptschule erfolgreich beendet. Insgesamt

Schulische
Vorbildung

29,7 % der neuen Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst verfügten über das Abitur. Ihr Anteil ist damit in den vergangenen Jahren tendenziell gestiegen.

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von angehenden Eisenbahnern im Betriebsdienst lag im vergangenen Jahr bei 754 Euro pro Monat. Eine Unterscheidung zwischen den westlichen und den östlichen Bundesländern wird hinsichtlich des Vergütungsniveaus nicht getroffen. Sie überstieg damit das durchschnittliche Ausbildungsvergütungsniveau in Deutschland um 25 Euro in den westlichen und 89 Euro in den östlichen Bundesländern. Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst verdienen im ersten Ausbildungsjahr 697 Euro pro Monat. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr stieg die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in dieser Berufsgruppe auf monatlich 754 Euro bzw. 810 Euro an.

Ausbildungs-
vergütung

6.5 Arbeitslose und Beschäftigte

Nach Erkenntnissen des Bundesamtes ist eine große Anzahl von Eisenbahnverkehrsunternehmen von Problemen bei der Stellenbesetzung mit Schienenfahrzeugführern betroffen und kann teilweise offene Positionen nicht zeitnah besetzen. Die Schwierigkeiten beziehen sich insbesondere auf den Rangierbereich, der nach Einschätzung von Gesprächspartnern des Bundesamtes rund ein Drittel der Stellen von Schienenfahrzeugführern ausmacht. Das Interesse von den dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Schienenfahrzeugführern, im Rangierbereich zu arbeiten, ist nach Aussagen von Gewerbevertretern regelmäßig sehr begrenzt. Sie bevorzugen normalerweise den Einsatz auf der Strecke. Dies gilt nicht zuletzt für Ausbildungsabsolventen, die, ob der zahlreichen Stellenangebote für Lokführer, sich häufig gegen die Tätigkeit im Rangierbetrieb entscheiden. Nach Aussagen in Marktgesprächen des Bundesamtes haben die Unternehmen des Marktes bereits zahlreiche Beschäftigte, die zuvor mit geringer qualifizierten Tätigkeiten betraut waren, zum Rangier-Lokführer weitergebildet, sofern sie die medizinischen Voraussetzungen erfüllten. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Beschäftigte, die zuvor beispielsweise mit dem Bilden von Zügen befasst waren. Nicht wenige von ihnen scheiden jedoch in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Berufsleben aus, so dass sich ein weiter steigender Personalbedarf abzeichnet. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung betreffen zudem andere Aufgabengebiete von Eisenbahnverkehrsunternehmen, für die eine technische Qualifizierung notwendig ist. Hierbei verlieren Unternehmen des Eisenbahnverkehrsmarktes nach Aussagen von Gesprächspartnern regelmäßig den Wettbewerb um Fachkräfte mit der Industrie.

Schwierigkeiten
bei der Stellen-
besetzung

Probleme bei der Stellenbesetzung treten vorwiegend in Ballungsräumen auf. Dies betrifft insbesondere den südlichen bzw. südwestlichen Raum Deutschlands, aber auch weiter nördlich gelegene Ballungsräume wie beispielsweise Hamburg und mitunter Berlin

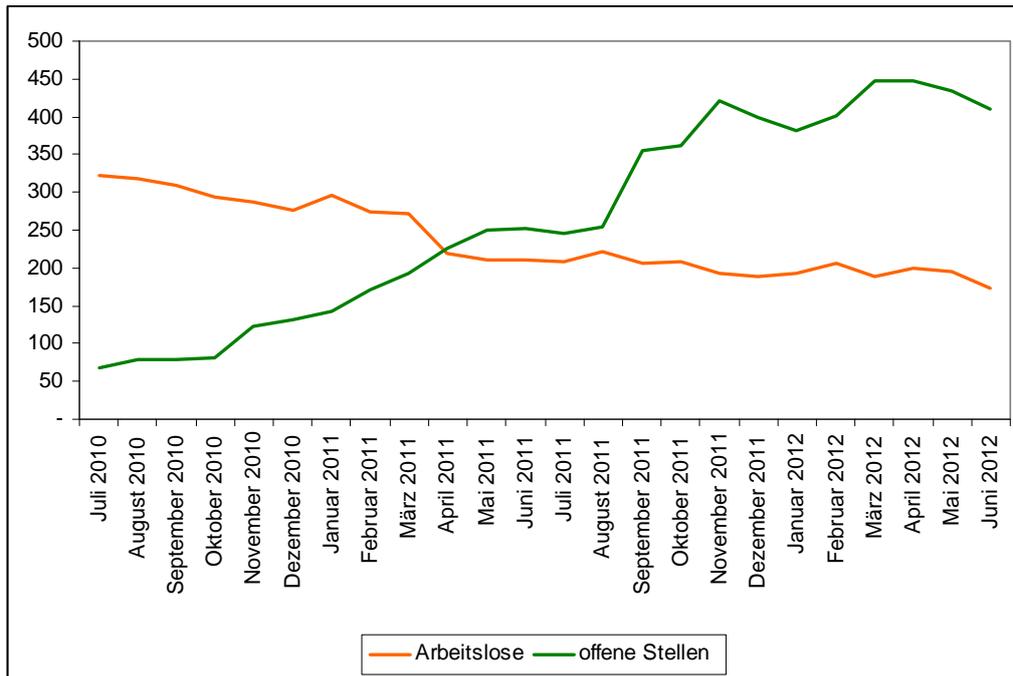
oder Dresden und Leipzig. Bislang bestehen nach Erkenntnissen des Bundesamtes nahezu keine Bestrebungen der Unternehmen des Marktes, ausländische Fachkräfte für die Tätigkeit als Schienenfahrzeugführer zu gewinnen bzw. zu qualifizieren. Nach Einschätzung von Branchenvertretern ist der Arbeitsmarkt für Schienenfahrzeugführer in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern vergleichsweise unattraktiv, so dass neben der Sprachbarriere etwa die Bezahlung hinderlich wirke. Statt eines eigenen erhöhten Engagements erhoffen einzelne kleinere Unternehmen der Branche, dass die großen Marktteilnehmer – vor allem die Deutsche Bahn AG – durch ein über den eigenen Bedarf hinaus gehendes Ausbildungsengagement für eine ausreichend hohe Anzahl an Fachkräften sorgen wird. Einzelne Schienenfahrzeugführer nutzen die hohe Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft, um diese verschiedenen Unternehmen anzubieten.

Schienenfahrzeugführer gehören zu den Berufen mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit für die Stellenbesetzung. Für den Zeitraum Juli 2011 bis Juni 2012 lagen sie in der Rangfolge der Berufsordnungen mit den längsten Vakanzzeiten für sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen in Deutschland auf Platz 5. Die abgeschlossene Vakanzzeit für diese Berufsordnung lag in diesem Zeitraum bei 135 Tagen. Im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreszeitraum bedeutet dies eine Steigerung um 67 Tage. Die hohe Vakanzzeit bis zur tatsächlichen Besetzung der Stelle deutet mithin auf Besetzungsprobleme und einen Engpass in der Verfügbarkeit von Fachpersonal hin.

Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation von Schienenfahrzeugführern anhand der Daten der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit für die Berufsuntergruppe „Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr“. Danach stieg die Nachfrage nach Schienenfahrzeugführern in den vergangenen Monaten stark an. Im April 2011 überstieg die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen erstmals die dort registrierten Arbeitslosen in der betreffenden Berufsuntergruppe. Seither entwickelten sich die Zahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen immer weiter auseinander. Im Juni 2012 waren 174 arbeitslose „Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr“ bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen für die betreffende Berufsgruppe belief sich auf 410. Damit waren mehr als doppelt so viele offene Stellen wie Arbeitslose gemeldet. Gesprächspartner des Bundesamtes erwarten, dass das Personal zukünftig der limitierende Faktor für das Wachstum des Schienenverkehrs sein wird.

Arbeitsmarkt

Abbildung 26: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr (ohne Spezialisierung)“ (5220) im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Vor allem die großen Unternehmen der Branche nutzen neben dem internen Stellenmarkt, Anzeigen in Printmedien und Stellenbörsen im Internet zur Anwerbung neuer Mitarbeiter und Auszubildender. Die Wirkung und das Potenzial von sozialen Netzwerken für die Anwerbung von Auszubildenden werden von einigen Gewerbevertretern als vergleichsweise gering eingeschätzt. Ursächlich hierfür sei, dass das Unternehmen über derartige Netzwerke nur Kontakt zu Jugendlichen bekäme, die sich ohnehin bereits für die Eisenbahnbranche interessierten. Die Möglichkeit neuer Kontakte wird bislang kaum gesehen. Teilweise werden Prämien an Beschäftigte gezahlt, sofern sie einen neuen Mitarbeiter erfolgreich für das Unternehmen anwerben und gewinnen. Darüber hinaus hat nach Kenntnis des Bundesamtes das offensive persönliche Werben um Arbeits- und vor allem Nachwuchskräfte deutlich zugenommen. So werden beispielsweise mitunter Beschäftigte, deren Kinder vor dem Schulabschluss stehen, angesprochen, ob diese eine Ausbildung zum Schienenfahrzeugführer absolvieren wollten. Nach Einschätzung von Branchenvertretern dürfte das Vergütungsniveau von Schienenfahrzeugführern in der nächsten Zeit deutlich ansteigen, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. im Unternehmen zu halten.

Personal-
gewinnung

6.6 Zusammenfassung

Der konjunkturelle Aufschwung, das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Lokführer sowie eine zu geringe Anzahl an Nachwuchskräften haben den Bedarf an Schienenfahrzeugführern im vergangenen Jahr deutlich erhöht. Seit April 2011 übersteigt die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen die Anzahl der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer. Im Juni 2012 waren mehr als doppelt so viele offene Stellen wie Arbeitslose registriert. Schienenfahrzeugführer gehören zu den Berufsgruppen mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit, d.h. es dauert überdurchschnittlich lange, bis eine Stelle wieder besetzt wird. Die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung werden vor allem im südlichen und südwestlichen Bundesgebiet, aber auch in weiter nördlich gelegenen Ballungsräumen bemerkbar. Das Personal könnte zum limitierenden Faktor für das Verkehrswachstum auf der Schiene werden.

Fachkräftebedarf
und Schwierigkeiten
bei der
Stellenbesetzung

Die Probleme der Mitarbeitergewinnung beziehen sich nicht nur auf qualifizierte Fachkräfte, sondern betreffen teilweise ebenso die Anwerbung neuer Auszubildender. In den genannten Regionen bleiben daher einzelne Ausbildungsplätze unbesetzt. Insgesamt hat die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse zum Eisenbahner im Betriebsdienst in den vergangenen Jahren tendenziell zugenommen. Die meisten Ausbildungsplätze entfallen hierbei auf die Deutsche Bahn AG. Gleichwohl bestehen nach Einschätzung von Branchenvertretern Schwierigkeiten, das Interesse junger Leute an dem Beruf des Schienenfahrzeugführers zu wecken. Einige Unternehmen versuchen daher durch Informationsveranstaltungen in Schulen und Ausbildungsmessen dem Beruf eine höhere Aufmerksamkeit zu verschaffen. Einzelne Maßnahmen richten sich speziell an Mädchen und Frauen, deren Anteil in der Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer vergleichsweise gering ist.

Ausbildung

Neben der dreijährigen Berufsausbildung qualifizieren vor allem kleinere Unternehmen und Personaldienstleister Quereinsteiger zum Schienenfahrzeugführer. Nicht wenige von ihnen wechseln jedoch in ihren ursprünglichen Beruf zurück. Zudem wird im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen die Befähigung zum Führen eines Triebfahrzeugs erworben. Am Ende der Umschulung steht der Erwerb der Erlaubnis zum Führen eines Triebfahrzeugs. Den notwendigen Rechtsrahmen bildet die Triebfahrzeugführerscheinverordnung ab. Der Triebfahrzeugführerschein ist damit ein behördliches Dokument. Daneben regelt die Verordnung Ausbildungsinhalte, die Voraussetzungen für den Erwerb der Fahrerlaubnis und die Anerkennung von Ausbildungs- und Prüfungsorganisationen. Sie setzt die Vorgaben einer europäischen Richtlinie um, deren Ziel u.a. eine höhere Mobilität und ein leichter Wechsel von Schienenfahrzeugführern zwischen Unternehmen in verschiedenen europäischen Ländern ist.

Umschulung und
Triebfahrzeugführerschein

Bislang sind die Bemühungen um die Anwerbung ausländischer Lokführer bei deutschen Unternehmen sehr gering. Branchenangaben zufolge dürften die Arbeitsbedingungen,

Vergütung

etwa das Arbeitsentgelt, in anderen Ländern attraktiver sein. Zur Personalgewinnung und -bindung rechnen Gewerbevertreter in der nächsten Zeit mit deutlichen Vergütungserhöhungen. Bereits die letzten Vereinbarungen sahen mehr oder minder deutliche Lohnsteigerungen vor. Das Vergütungsniveau variiert dabei teilweise zwischen den Unternehmen. Bei Unternehmen, die eine hohe Erwartung an die Flexibilität ihrer Mitarbeiter haben, ist das Arbeitsentgelt tendenziell höher als bei Unternehmen mit vergleichsweise regelmäßigen und gut planbaren Einsatzzeiten. Generell erlangt die Flexibilität des Personaleinsatzes eine hohe und weiter zunehmende Bedeutung. Dies gilt sowohl für die Arbeitszeiten als auch für den möglichst breiten Einsatz- und Qualifikationsbereich der Mitarbeiter, dem vor allem kleine Unternehmen eine hohe Bedeutung beimessen.

Insbesondere die Arbeitszeiten wirken auf die Beschäftigten mitunter belastend. Hierzu tragen Schichtarbeitssysteme und der teilweise kurzfristig geplante Personaleinsatz bei. Schienenfahrzeugführer waren zuletzt sowohl im Vergleich zu anderen Beschäftigten aus dem Verkehrsgewerbe als auch im Vergleich zu anderen Branchen überdurchschnittlich häufig arbeitsunfähig. Ursächlich hierfür sind nicht nur körperliche, sondern teilweise auch psychische Leiden. Extremen psychischen Belastungen unterliegen Schienenfahrzeugführer im Fall von Personenschäden. Obgleich – vor allem bei den großen Marktteilnehmern – den Betroffenen eine psychologische Betreuung angeboten wird, können einige von ihnen ihren Beruf nicht weiter ausüben.

Arbeitszeiten und
Gesundheit

7. Binnenschiffer

7.1 Struktur der Beschäftigten

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in der Binnenschifffahrt nach Personen- und gewerblicher Güterschifffahrt seit dem Jahr 1995 dar. Danach hat die Anzahl des fahrenden Personals in den letzten Jahren abgenommen. Im Jahr 2010 lag sie rund 22 % niedriger als 15 Jahre zuvor. Dabei entwickelten sich die beiden Marktsegmente sehr unterschiedlich. Während in der Personenschifffahrt die Anzahl des fahrenden Personals seit dem Jahr 1995 bis zum Jahr 2010 tendenziell zunahm – im genannten Zeitraum war es ein Plus von rund 12 % – sank sie im selben Zeitraum in der gewerblichen Güterschifffahrt um insgesamt rund 38 %. Gleichzeitig nahm die Anzahl der Unternehmen in der gewerblichen Güterschifffahrt von 971 im Jahr 1999 um rund 36 % auf 624 Unternehmen im Jahr 2010 ab. Diesen Unternehmen standen insgesamt 1.484 Schiffe zur Verfügung.

Zahl der
Beschäftigten

Tabelle 23: Beschäftigte der deutschen Binnenschifffahrt im Zeitraum der Jahre 1995 bis 2010

	1995	1996	1997	1998	1999	1999	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	(alt) (neu)																	
Gewerbliche Güterschifffahrt																		
Fahrendes Personal	4.452	4.041	3.899	3.902	3.510	3.974	3.562	3.368	3.336	3.336	3.329	3.286	3.367	3.061	2.985	2.850	2.852	2.742
darunter: Schiffseigner	1.098	1.054	1.021	993	933	995	948	899	858	843	832	844	844	793	728	606	581	547
Landpersonal	1.025	1.065	974	907	952	925	821	665	661	674	649	610	708	659	78	65	65	68
Beschäftigte insgesamt	5.477	5.106	4.873	4.809	4.462	4.899	4.383	4.033	3.997	4.003	3.935	3.977	3.769	3.644	2.928 ³	2.917 ³	2.810 ³	
Personenschifffahrt																		
Fahrendes Personal	2.448	2.441	2.299	2.750	2.246	2.543	2.594	2.436	2.538	2.491	2.542	2.908	2.966	2.911	2.982	3.001	2.737	
darunter: Schiffseigner	242	242	282	315	318	397	374	384	330	299	291	395	357	343	322	284	252	
Landpersonal	733	758	727	793	626	927	668	638	651	676	687	761	834	820	918	979	929	
Beschäftigte insgesamt	3.181	3.199	3.026	3.543	2.872	3.470	3.262	3.074	3.189	3.167	3.229	3.669	3.800	3.731	3.900	3.980	3.666	
Binnenschifffahrt gesamt²																		
Fahrendes Personal	7.200	6.775	6.490	6.475	6.014	6.800	6.491	6.119	6.162	6.075	6.080	6.529	6.239	6.122	5.989	5.851	5.651	
darunter: Schiffseigner	1.360	1.315	1.338	1.329	1.279	1.424	1.356	1.320	1.216	1.147	1.165	1.177	1.177	1.097	1.024	954	887	
Landpersonal	1.839	1.838	1.700	1.665	1.621	1.946	1.566	1.437	1.527	1.615	1.532	1.587	1.721	1.690	1.639	1.619	1.641	
Beschäftigte insgesamt	9.039	8.613	8.190	8.140	7.635	8.746	8.057	7.556	7.689	7.690	7.612	8.116	7.960	7.812	7.628	7.470	7.292	

* Ab 1999 geänderte Datenbasis.

¹ Schiffseigner einschließlich mithelfende Familienangehörige² Einschließlich Werkverkehr³ Die aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes weisen für die Jahre 2008 und 2010 für Unternehmen mit einer Ladekapazität ab 10.000 t, für das Jahr 2009 mit einer Ladekapazität ab 5.000 t kein Landpersonal mehr aus. Dies bedingt den starken Rückgang des Landpersonals in der gewerblichen Güterschifffahrt. Die Gründe hierfür sind dem Bundesamt nicht bekannt.

Quellen: Statistisches Bundesamt, BDB.

Stand: jeweils 30.06.

Die nachfolgenden Aussagen zur Struktur der Binnenschiffer beziehen sich auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Eine Unterscheidung zwischen Personen- und Güterbeförderung ist nicht möglich.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Binnenschiffern nahm im Zeitraum der Jahre 2001 bis 2011 tendenziell ab. Insgesamt waren im Jahr 2011 5.754 Binnenschiffer in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies sind 568 bzw. rund 9 % weniger als 10 Jahre zuvor. Mit einem Anteil von 92,0 % ist der Großteil der Binnenschiffer im Dienstleistungssektor tätig. Der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung bildet hierbei den Schwerpunkt. Im Jahr 2011 waren insgesamt 66,9 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer hier angestellt. Rund 16,9 % der Beschäftigten arbeiteten in der öffentlichen Verwaltung.

Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer in Deutschland ist im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten der Gesamtwirtschaft besonders stark von älteren Arbeitnehmern geprägt. So hat der überwiegende Teil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer das 50. Lebensjahr bereits abgeschlossen. Ihr Anteil lag im vergangenen Jahr bei 41,5 % und damit 12 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der Beschäftigten der Gesamtwirtschaft. Unter der Annahme, dass sich die Beschäftigten gleichmäßig auf alle Jahrgänge verteilen und bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres arbeiten, werden innerhalb der nächsten 15 Jahre jährlich rund 160 Beschäftigte altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Eine entsprechend hohe Anzahl an Nachwuchskräften in der Ausbildung steht derzeit hingegen nicht zur Verfügung, um einen derartigen Personalbedarf zu decken.¹ Im Jahr 2011 hatten 6,3 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer das 25. Lebensjahr noch nicht erreicht. Damit liegt ihr Anteil zwar leicht unter dem entsprechenden Wert im Durchschnitt aller Berufe, gleichwohl ist in den vergangenen Jahren ein leichter Wachstumstrend in dieser Altersklasse zu verzeichnen. Die Anteile der 25- bis 34-Jährigen und der 35- bis 49-Jährigen lagen im Jahr 2011 bei 13,8 % bzw. 38,4 %.

Altersstruktur

Der Anteil der Binnenschiffer, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, ist nach wie vor vergleichsweise gering und nimmt seit Jahren ab. Im Jahr 2011 waren es 4,9 %. Insgesamt 65,5 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer haben hingegen eine Berufsausbildung abgeschlossen. Damit liegt ihr Anteil zwar über demjenigen im Durchschnitt aller Berufe – hier waren es im vergangenen Jahr 60,4 %. Er ist jedoch in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Ein Grund hierfür könnte der zunehmende Anteil ausländischer Beschäftigter sein, deren berufliche Ausbildung häufig unbekannt ist.

¹ Siehe hierzu auch Kapitel 7.4 „Berufliche Ausbildung“.

Tabelle 24: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer (724)

	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	6.322	6.811	6.248	5.779	5.634	5.698	5.754
Bestandsentwicklung Index (2001=100)	100	108	99	91	89	90	91
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	6,4	9,9	9,5	9,2	9,0	9,0	8,6
Ausländer	14,8	18,0	19,6	19,9	21,0	22,9	23,4
Unter 25 Jahre	4,3	5,7	4,7	4,6	4,9	5,8	6,3
25 bis unter 35 Jahre	16,9	16,8	15,4	13,7	13,3	13,7	13,8
35 bis unter 50 Jahre	41,4	41,7	42,8	42,5	41,4	40,3	38,4
50 Jahre und älter	37,4	35,9	37,1	39,1	40,5	40,2	41,5
Teilzeit unter 18 Stunden	0,6	1,0	1,0	1,0	1,2	1,3	1,4
Teilzeit 18 Stunden und mehr	1,2	2,2	2,6	3,4	3,3	3,3	3,4
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	6,9	6,4	5,9	5,9	5,5	5,2	4,9
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	77,5	78,1	74,3	73,7	69,8	67,4	65,5
darunter: mit Abitur	1,2	1,0	0,8	1,4	1,3	1,2	1,3
Mit Fachhochschulabschluss	0,3	0,3	0,3	0,5	0,8	0,8	0,8
Mit Universitätsabschluss	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5
Berufliche Ausbildung unbekannt	14,9	14,9	19,0	19,5	23,4	25,9	28,3
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,3
Produzierendes Gewerbe, darunter:	8,4	6,9	8,2	9,5	8,0	8,4	7,7
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,8	0,6	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5
Baugewerbe	2,2	1,9	4,0	4,9	2,6	3,1	3
Übriges produzierendes Gewerbe	5,4	4,4	3,4	3,9	4,8	4,7	4,1
Dienstleistungssektor, darunter:	91,0	93,1	91,7	90,3	91,8	91,5	92,0
Handel	2,4	2,0	2,5	2,5	2,5	2,4	3,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	63,3	68,4	66,9	64,7	65,6	66,0	66,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,7	1,7	1,7	2,1	1,5	1,7	1,6
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,9	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5	0,4
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	19,2	17,1	16,7	16,4	18,7	17,7	16,9
Übrige Dienstleistungen	3,2	3,0	2,8	3,4	2,8	2,7	2,3

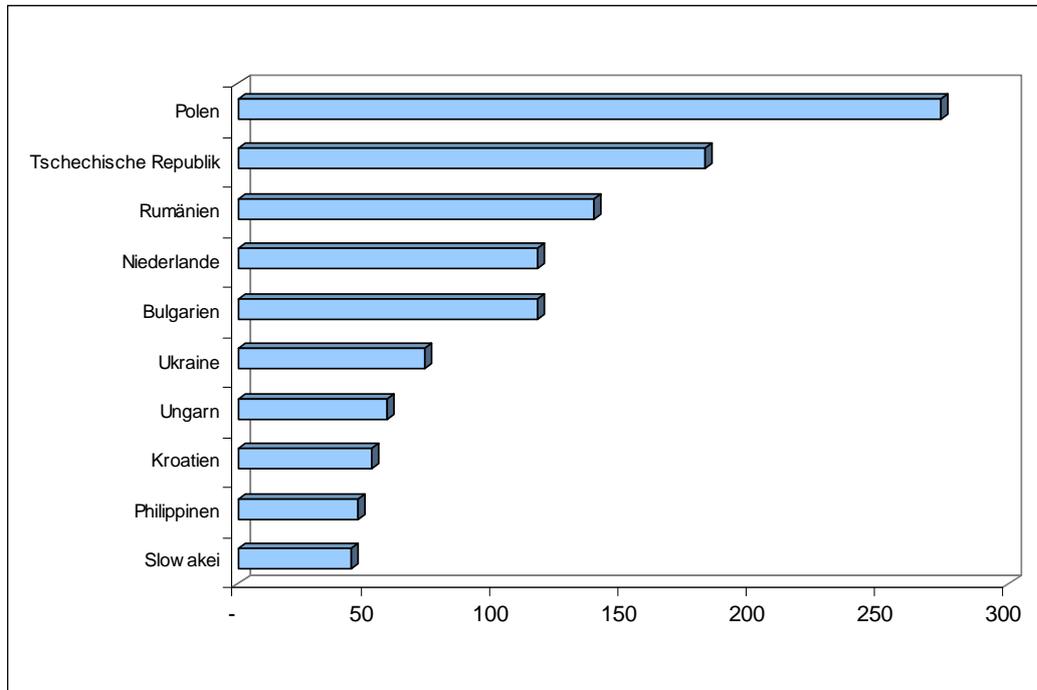
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik.

Ausländischen Beschäftigten kommt in der Binnenschifffahrt in Deutschland eine wachsende Bedeutung zu. Ihr Anteil lag im Jahr 2011 bei 23,4 % und damit mehr als dreimal so hoch wie im Durchschnitt der Beschäftigten aller Wirtschaftszweige. Die folgende Abbildung zeigt die zehn häufigsten Heimatländer der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Binnenschiffer in Deutschland im Jahr 2011. Dabei sind vorwiegend die Staaten Mittel- und Osteuropas, insbesondere Polen, die Tschechische Republik, Rumänien und Bulgarien vertreten. Als einziges westeuropäisches Land bekleiden die Niederlande Rang 4. In der Seeschifffahrt bereits seit Jahren weit verbreitet, finden zunehmend Arbeitskräfte von den Philippinen Beschäftigung in der deutschen Binnenschiff-

Ausländische
Beschäftigte

fahrt; damit vollzieht sich in Deutschland eine Entwicklung, die in den Niederlanden bereits seit längerer Zeit erkennbar ist. Generell nehmen ausländische Besatzungsmitglieder neben Matrosenfunktionen zunehmend die Schiffsführerposition an Bord ein.

Abbildung 27: „Top ten“ der Heimatländer von in Deutschland beschäftigten sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Binnenschiffern zum Stichtag 30.06.2011



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

7.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Binnenschiffer führen und steuern Schiffe auf Binnengewässern.¹ Sie transportieren Güter oder befördern Fahrgäste. Im Hafen wirken sie beim Laden und Löschen der Fracht mit, überwachen die Vorgänge und planen den Güterumschlag. Sie berechnen Ladungsgewichte, kontrollieren Frachtpapiere und sichern die Ladung ordnungsgemäß. Während der Fahrt beachten Binnenschiffer die Wasserstands- und Wetterverhältnisse sowie die gültigen Verkehrsregeln. Ihr Tätigkeitsgebiet umfasst darüber hinaus, hydraulische, pneumatische und elektrische Anlagen – etwa Winden und Pumpen – zu bedienen und zu warten. Sie säubern, entrostet und lackieren den Schiffskörper und pflegen und reinigen die Maschinenanlagen sowie weitere Ausrüstungsgegenstände. Bei kleineren Mängeln an Deck, ebenso wie im Maschinenraum und im Elektrobereich des Schiffes, führen sie die entsprechenden Reparaturmaßnahmen eigenständig durch. Im Fall einer Havarie leiten sie die entsprechenden Sicherungs- und Rettungsaktionen ein. Sie sorgen für die

Tätigkeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

Sicherung des Schiffes und der Wasserstraße und führen – sofern notwendig – brandbekämpfende und Erste-Hilfe-Maßnahmen durch.

Neben den für die Fahrt des Schiffes notwendigen Kenntnissen ist das Anforderungsprofil an Binnenschiffer stark durch das Arbeitsumfeld gekennzeichnet. Dies gilt zum einen für das Fachwissen im Umgang mit Schiff und Maschine. Pflege- und Wartungsarbeiten setzen ebenso wie die Bedienung unterschiedlicher Geräte und Anlagen an Bord technisches Verständnis und Geschick voraus. Letztgenanntes ist nicht minder entscheidend bei der Bedienung und dem Einsatz technischer Hilfsmittel für die Steuerung des Schiffes, elektronischer Navigationshilfen sowie verschiedener Informations- und Kommunikationstechnologien. Bei der Behebung kleinerer Mängel sowie zur Kontrolle der Navigations-, Steuerungs- und Antriebssysteme ist handwerkliches Geschick gefordert. Die Wartung, Pflege und Reinigung des Schiffes setzen die Bereitschaft zu teilweise körperlich anstrengenden Tätigkeiten voraus. Binnenschiffer sollten ferner über Fremdsprachenkenntnisse verfügen. Dies gilt insbesondere für Englisch und Niederländisch in der Rheinschiffahrt.

Anforderungen

Ferner prägt das Arbeitsumfeld die persönlichen Eigenschaften, die für den Beruf des Binnenschiffers wichtig sind. Eine zentrale Anforderung ist in diesem Zusammenhang eine hohe Mobilitätsbereitschaft. In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitszeitmodell sind Binnenschiffer mitunter lange von ihrem Wohnsitz abwesend. Zudem arbeiten sie nicht nur an Bord, sondern verbringen in dieser Zeit auch regelmäßig ihre Freizeit auf dem Schiff. Das Leben und Arbeiten mit den Kollegen findet dabei auf vergleichsweise engem Raum statt. Soziale Kompetenz und Toleranz sind daher Schlüsselqualifikationen, über die Binnenschiffer verfügen sollten. Die hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte erfordert ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein sowie eine hohe Zuverlässigkeit. Beim Transport von Gefahrgütern wie Öl, Gas und verschiedenen Produkten der chemischen Industrie müssen die entsprechenden Sicherheitsvorschriften eingehalten werden. Sorgfalt und Umsicht sind hierbei unerlässliche Eigenschaften.

Persönliche Eigenschaften

7.3 Arbeitsbedingungen

In der Binnenschiffahrt kommen unterschiedliche Betriebsformen zur Anwendung, die die täglichen Fahr- und Ruhezeiten des Schiffes bestimmen. Es sind folgende Betriebsformen zu unterscheiden:

Betriebsformen

- A1: Fahrt bis zu 14 Stunden,
- A2: Fahrt bis zu 18 Stunden,
- B: Fahrt bis zu 24 Stunden,

jeweils innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden.¹ Die Betriebsform bestimmt in Abhängigkeit von der Schiffsgröße die Mindestbesatzung der Schiffe. Zudem richtet sich die Mindestruhezeit der Besatzungsmitglieder nach der jeweiligen Betriebsform. Arbeitszeitrechtliche Regelungen sowie tarifvertragliche Vereinbarungen zur Arbeitszeit sind zusätzlich zu berücksichtigen. Vor dem Hintergrund wachsender Schiffsgrößen und der zunehmenden Bedeutung fester Logistikstandards fahren immer mehr Binnenschiffe in der Betriebsform B. Der hohe Kapitaldienst bei der Anschaffung neuer Schiffe erfordert regelmäßig einen kontinuierlichen Betrieb. Hierdurch steigt der Personalbedarf auf einem einzelnen Schiff. Die Möglichkeiten für die Besatzungsmitglieder, ihre Freizeit an Land zu verbringen, sinken.

Im Februar 2012 haben die europäischen Sozialpartner ein sektorspezifisches Arbeitszeitabkommen in der Binnenschifffahrt unterschrieben. Dieses weicht in seinen Regelungen von der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie ab und soll durch eine EU-Richtlinie umgesetzt werden. Ziel ist es, arbeitszeitliche Besonderheiten der Binnenschifffahrt im Vergleich zu anderen Branchen in den gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen und eine bessere Vereinbarkeit mit den Arbeitsabläufen auf dem Binnenschiff zu erwirken. Das Abkommen findet sowohl auf Besatzungsmitglieder als auch auf das übrige Bordpersonal Anwendung.² Danach darf jeder Arbeitnehmer in einem Zeitraum von zwölf Monaten durchschnittlich 48 Stunden pro Woche arbeiten. Die tägliche maximale Arbeitszeit kann auf 14 Stunden, die wöchentliche maximale Arbeitszeit auf 84 Stunden bei einem System mit identischer Anzahl an Fahr- und Ruhetagen – mithin einem 1:1-System – ausgedehnt werden. Es darf an höchstens 31 aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet werden. Danach sind nach einem festgelegten Schlüssel Freizeittage zu gewähren. Für die saisonale Fahrgastschifffahrt gelten gegebenenfalls Sonderregelungen. Hier finden sich teilweise saison- und auslastungsabhängige Arbeitszeitmodelle. Die täglichen Arbeits- und Ruhestunden müssen aufgezeichnet und für Kontrollzwecke aufbewahrt werden.

Arbeitszeit-
abkommen

Binnenschiffer halten sich teilweise mehrere Wochen an Bord des Schiffes auf. Mitunter haben sie lange Anreisezeiten zum Einsatzort bzw. nach Ende ihres Einsatzes nach Hause. Die Arbeits- und Einsatzzeiten nehmen nachhaltigen Einfluss auf das private Umfeld sowie die Freizeitgestaltung. Während der Einsatzzeit auf dem Schiff verbringen sie einen großen Teil ihrer Freizeit an Bord. Dadurch sind zum einen die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung eingeschränkt. Zum anderen bewegen sie sich ständig im Kreis der Kollegen und befinden sich in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsgeschehen. Große und moderne Schiffe bieten regelmäßig eine höhere Lebensqualität, nicht zuletzt in Bezug auf das Lärm- und Schwingungsverhalten, dem die Mitarbeiter an Bord ausgesetzt sind. Die in Abhängigkeit vom Marktsegment mehr oder minder angespannte wirtschaftliche Situa-

Leben an Bord

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden sowie für eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Betriebsformen: Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSchPersV), 2011.

² Vgl. hierzu und im Folgenden: Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Geschäftsbericht 2011/2012, Duisburg, 2012.

tion führt nach Kenntnis des Bundesamtes bei einer Vielzahl von Partikulieren dazu, dass diese einen wachsenden Anteil ihrer Freizeit mit der Akquirierung neuer Aufträge verbringen.

Neben der Freizeitgestaltung an Bord sind nachhaltige Auswirkungen auf die sozialen Kontakte von Binnenschiffern zu beobachten. Die mitunter langen Abwesenheitszeiten vom Wohnort schränken die persönlichen Kontaktmöglichkeiten zu Familie und Freunden stark ein. Häufige und lange Abwesenheitszeiten vom Heimatort laufen grundsätzlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuwider.¹ Daraus können sich Nachteile für die Einschätzung der Attraktivität des Arbeitsplatzes ergeben. Diesbezügliche Bedenken dürften bei Frauen oftmals größer sein als bei Männern. Nach Kenntnis des Bundesamtes versuchen einige Unternehmen der Binnenschifffahrt, die Arbeitszeiten für die Beschäftigten attraktiver zu gestalten. Hierzu gehört beispielsweise die Einrichtung von jährlichen Arbeitszeitkonten, die einen längerfristigen Ausgleich von Arbeits- und Freizeit ermöglichen. Weitere Beispiele sind die Organisation der Arbeitszeit in einem 1:1-System und eine generell bessere Planbarkeit der Einsatzzeiten.

Attraktivität des Arbeitsplatzes

Bei der Arbeit an Bord sind Binnenschiffer verschiedenen klimatischen Bedingungen ausgesetzt.² Die Arbeiten im Freien verrichten sie unter wechselnden witterungsbedingten Einflüssen, im Maschinenraum kann es mitunter sehr heiß sein. Daneben üben sie teilweise körperlich anstrengende Tätigkeiten aus. Hierzu zählen etwa Wartungs-, Reparatur- sowie Pflege- und Reinigungsarbeiten, bei denen sie mit Öl, Schmierstoffen, Lacken und Reinigungsmitteln in Kontakt kommen. Zu ihrem Schutz tragen Binnenschiffer regelmäßig Sicherheitskleidung. Dazu gehört vor allem das teilweise verpflichtende Tragen einer Rettungsweste. Letztgenannte erlangt für die Sicherheit bei der Arbeit eine hohe Bedeutung. Stolpern und Stürzen auf dem Schiff – vor allem auf dem Gangbord – können dazu führen, dass der Betroffene ins Wasser fällt. Ferner birgt der Landgang bzw. die Rückkehr an Bord die Gefahr eines Sturzes ins Wasser. Landstege, auf denen die Besatzungsmitglieder von Bord an Land gehen, können aufgrund ungünstiger Beschaffenheiten der Landanlagen nicht immer optimal angebracht werden, so dass teilweise unzureichende Hilfskonstruktionen verwendet werden.³ Die jährlich ein bis fünf Ertrunkenen in der deutschen Binnenschifffahrt in den vergangenen 15 Jahren sind zu 80 % alkoholbedingte Unfälle, die sich bei der nächtlichen Rückkehr vom Landgang an

Arbeitsumfeld und Gefahren

¹ Vgl. hierzu Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Die Auswirkungen der EU-Politik auf Beschäftigungschancen, Ausbildungsbedarf und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Verkehrsgewerbe“ (Sondierungsstellungnahme), in Amtsblatt der Europäischen Union, C 248, Brüssel, 2011.

² Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2012).

³ Vgl. hierzu Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft: Landgangsmöglichkeit in der Binnenschifffahrt sicher gestalten (http://www.bg-verkehr.de/arbeitsicherheit-und-gesundheitsschutz/brancheninfos/binnenschifffahrt/Forschungsvorh-BG%20Verkehr_Sichere%20Landgangsmoeglichkeit.pdf) (Stand: Juni 2012).

Bord ereignet haben.¹ Rund 20 % der Unfälle ereigneten sich während der Arbeit, wenn – entgegen der Vorschriften – weder Geländer gesetzt noch Rettungswesten getragen wurden. Durch verpflichtende Nutzung letztgenannter Hilfsmittel ist die Zahl der Ertrinkungsunfälle in der Vergangenheit deutlich zurückgegangen.

Die Arbeiten an Bord und das Führen des Schiffes erfordern eine während der Arbeit stets gute gesundheitliche Verfassung. Für die grundsätzliche gesundheitliche Eignung müssen beispielsweise gemäß der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (Schiffspersonalverordnung-Rhein RheinSchPersV) alle Besatzungsmitglieder die Voraussetzungen für die Tauglichkeit erfüllen und durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. Die Mindestanforderungen an die Tauglichkeit betreffen zum einen das Sehvermögen, wie Tagessehstärke, Dämmerungssehvermögen oder das Farbunterscheidungsvermögen. Zum anderen müssen die Besatzungsmitglieder über ein ausreichendes Hörvermögen verfügen.² Darüber hinaus dürfen keine Krankheiten oder körperlichen Mängel vorliegen, die Anlass zu Bedenken an der Tauglichkeit des Bewerbers geben. Dazu gehören u.a. Krankheiten mit Bewusstseins- oder Gleichgewichtsstörungen, Herz- und Kreislaufkrankungen oder erhebliche Einschränkungen der Beweglichkeit. Für den Inhaber des Schifferpatents ist der Nachweis der Tauglichkeit mit Vollendung des 50. Lebensjahrs und bis zum 65. Lebensjahr alle fünf Jahre, danach jährlich zu erneuern.³

Gesundheitliche Eignung

Arbeitsplatzbezogene gesundheitliche Belastungen dürften ein Grund für einen frühzeitigen Renteneintritt sein. Im Jahr 2010 lag die Anzahl der Rentenanzugänge von Binnenschiffen bei 265.⁴ Davon entfielen rund 17 % auf Rentenzahlungen infolge einer verminderten Erwerbsfähigkeit, 78 % hiervon waren Renten wegen einer vollen Erwerbsminderung. Der Anteil der Rentenzugänge aufgrund des Alters lag im Jahr 2010 bei Binnenschiffen bei 63 %.⁵ Nach Erkenntnissen des Bundesamtes sind selbständige Binnenschiffer nicht selten noch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus an Bord des Schiffes tätig. Dabei bekleiden sie entweder selbst weiterhin die Position des Schiffsführers oder unterstützen Familienangehörige.

Rente

Die Vergütung von Beschäftigten in der Binnenschifffahrt variiert in Abhängigkeit vom Verantwortungsbereich, den Anforderungen und der Berufserfahrung. Unterschiede treten zudem zwischen einzelnen Regionen und Marktsegmenten auf. Teilweise werden neben einer monatlichen Grundvergütung Zulagen und Sonderzahlungen gezahlt. Gemäß dem Tarifvertrag für das fahrende Personal in der Binnenschifffahrt wurde im Januar

Vergütung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Zentralkommission für die Rheinschifffahrt: Frühjahrssitzung 2011 Angenommene Beschlüsse, Brüssel, 2011.

² Vorgeschiedene Anforderungen an das Seh- und Hörvermögen gelten nicht für die Befähigung des Maschinisten.

³ Für die übrigen Besatzungsmitglieder gilt dies mit Vollendung des 65. Lebensjahres und danach jährlich.

⁴ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2010, Band 183, Berlin, 2011.

⁵ Die übrigen 20 % sind Witwen-, Witwer- und Waisenrenten.

2012 eine lineare Erhöhung der Vergütungen in der Güterschifffahrt um 2,6 % umgesetzt. Zum 1. Januar 2013 erfolgt eine weitere Erhöhung der Vergütungen um 2,2 %. Daneben wurden einmalige Sonderzahlungen von 190 Euro für November 2011 vereinbart. Ein Matrose in der Güterschifffahrt erhält damit im Jahr 2012 eine monatliche Grundvergütung in Höhe von rund 1.913 Euro. Die anfängliche Grundvergütung von Schiffsführern auf Motorschiffen und von Maschinisten beläuft sich im Jahr 2012 auf rund 2.645 Euro pro Monat. Hinzu kommen jeweils unterschiedliche Zusatzvergütungen. Hierzu zählen beispielsweise Zuschläge für Schicht-, Mehr- oder Nachtarbeit. Während auf der einen Seite insbesondere viele Partikulierunternehmen nicht tarifvertraglich gebunden sind und die Mitarbeiter niedriger entlohnen, werden erfahrene Schiffsführer mitunter übertariflich bezahlt. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes gibt es zudem in Teilen Haustarifverträge. Die Vergütung von Binnenschiffen weicht daher teilweise mehr oder minder deutlich von einander ab. Angesichts des Personalbedarfs in den kommenden Jahren und des sich abzeichnenden Nachwuchsmangels rechnen Branchenvertreter damit, dass sich das Vergütungsniveau von Binnenschiffen zukünftig weiter erhöhen wird.

7.4 Berufliche Ausbildung

Die nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Ausbildung zum Binnenschiffer ist auf eine Dauer von drei Jahren angelegt. Der Verlauf des Wasserstraßennetzes in Deutschland bedingt eine relativ hohe Konzentration der Ausbildungsverhältnisse zum Binnenschiffer in Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Bayern. Die theoretische Ausbildung in den Berufsschulen wird an zwei Standorten in Deutschland angeboten. Dies ist zum einen die Berufsbildende Schule Schönebeck in Sachsen-Anhalt und zum anderen das Schiffer-Berufskolleg Rhein in Duisburg. Der Unterricht wird in Blöcken von jeweils 12 bis 14 Wochen durchgeführt. Während dieser Zeit wohnen die Berufsschüler in Duisburg auf dem Schulschiff Rhein.

Ausbildungsorte

Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen für den Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011 dar. Nach einem Anstieg der Ausbildungsverhältnisse bis zum Jahr 2009 ist sie seither rückläufig. Im Jahr 2011 bestanden in Deutschland insgesamt 385 Ausbildungsverträge für Binnenschiffer, 62 Verträge bzw. 14 % weniger als im Jahr zuvor. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge ging von 138 im Jahr 2010 auf 132 im vergangenen Jahr zurück. Von den 175 Teilnehmern an der Abschlussprüfung im Jahr 2011, haben 160 Auszubildende bestanden. Die Bestehensquote liegt damit bei rund 91,4 % und damit leicht über dem Durchschnittswert aller Ausbildungsberufe (2011: 90,0 %). Insgesamt 38 Auszubildende zum Binnenschiffer lösten im vergangenen Jahr ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig auf. Dies entspricht einer Vertragslösungsquote von 9,9 %, die damit ungefähr im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe (2011: 9,3 %) liegt.

Ausbildungszahlen

Tabelle 25: Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Binnenschiffer	2002	208	15	223	96	61	54	23	5	3	31
Binnenschiffer	2003	212	18	230	89	55	54	21	8	1	30
Binnenschiffer	2004	273	19	292	139	66	59	17	6	1	24
Binnenschiffer	2005	283	24	307	108	105	88	17	9	2	28
Binnenschiffer	2006	332	24	356	137	128	104	11	11	2	24
Binnenschiffer	2007	368	28	396	168	175	162	k.A.	k.A.	k.A.	36
Binnenschiffer	2008	428	36	464	195	94	81	k.A.	k.A.	k.A.	45
Binnenschiffer	2009	446	45	491	153	115	102	35	11	6	52
Binnenschiffer	2010	408	39	447	138	138	129	33	15	9	57
Binnenschiffer	2011	351	34	385	132	175	160	k.A.	k.A.	k.A.	38

k.A.: keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Das Ausbildungsengagement eines Teils der Unternehmen der Binnenschiffahrtsbranche ist nach wie vor gering. Dies betrifft vor allem zahlreiche Partikulierunternehmen, die in Teilen nur ein geringes persönliches Interesse an der Ausbildungstätigkeit haben. Ausbildungsbetriebe sind neben einigen Partikulierunternehmen vor allem größere Betriebe und Reedereien sowie die Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes ist in den vergangenen Jahren das Ausbildungsengagement von Unternehmen der Personenschiffahrt gestiegen. Letztgenannte hatten in Teilen in früheren Jahren ihr Personal vorwiegend auf dem externen Arbeitsmarkt rekrutiert und mit den vergleichsweise attraktiveren Arbeitszeiten, die in der Regel eine tägliche Rückkehr an den Wohnort erlauben, geworben. Grundsätzlich leistet die Ausbildungsförderung der Bundesregierung nach Einschätzung von Gewerbevertretern einen positiven Beitrag zur Ausbildungstätigkeit der Branche. Insgesamt reichen die derzeitigen Ausbildungs- und Absolventenzahlen in der Binnenschiffahrt jedoch nicht aus, das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Binnenschiffer in den kommenden Jahren zu kompensieren. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass ein Teil der Ausbildungsabsolventen sich in die Selbständigkeit begibt oder einer anderen Beschäftigung nachgeht.

Ausbildungsengagement

Die Ausbildung zum Binnenschiffer erfolgt in den Ländern Europas vergleichsweise unterschiedlich. Beispiele hierfür sind die Niederlande und Rumänien:

Ausbildung in Europa

In den Niederlanden gilt das Wet educatie en beroepsoponderwijs (Berufsbildungsgesetz) als gesetzliche Grundlage für die Matrosenausbildung.¹ Danach gibt es die Möglichkeit, alle Ausbildungen entweder im reinen Tagesunterricht, mithin in der reinen Theorie, oder im so genannten Lehrlingswesen, das Theorie und Praxis umfasst, zu erwerben. Die erreichten Abschlüsse sind gleichwertig.

- Niederlande

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Schiffer-Berufskolleg Rhein: Ausbildung zum/r Binnenschiffer/in (<http://du.nw.schule.de/sbk/europa/eu-ausb.htm>) (Stand: Juni 2012).

- Möglichkeit 1 im Tagesunterricht: Der Unterricht dauert insgesamt acht Monate. Nach Bestehen von vier Teilqualifikationen bekommen die Teilnehmer in ihrem Dienstbuch die Bestätigung „vorläufiger Matrose“, die nach weiteren zwei Jahren in „Matrose“ erweitert wird. Diese Bescheinigung gilt nur für Inlandsfahrten.
- Möglichkeit 2 im Lehrlingswesen: Die Ausbildung zum Matrosen dauert insgesamt zwei Jahre. Darin enthalten sind 14 Wochen Schulunterricht.
- Möglichkeit 3 in der Kapitänsausbildung: Im Rahmen der Kapitänsausbildung, die insgesamt drei Jahre dauert, kann der Teilnehmer nach zwei Jahren die Ausbildung mit dem Abschluss „Matrose“ beenden.

Die Ausbildung zum Kapitän umfasst insgesamt 4.800 Stunden, die in Theorie, Praxis und Selbststudium absolviert werden.

In Rumänien spricht man von einem Studium. Dieses dauert insgesamt drei Jahre in der Tagesform. Alternativ kann es als Fernstudium innerhalb von vier Jahren absolviert werden. Die praktische Ausbildung erfolgt an Bord eines Binnenschiffs. Die Auswahl der Kandidaten nimmt die Universität vor. An jedes Semester schließt sich eine vierwöchige Prüfungszeit an. Am Ende der drei bzw. vier Ausbildungsjahre findet eine Abschlussprüfung statt. Ferner muss ein Praktikum und die ärztliche Bescheinigung über die gesundheitliche Eignung nachgewiesen werden. Die Teilnehmer beenden mit dem Abschluss „Diplom-Kapitän“.

- Rumänien

Die Harmonisierung des Ausbildungsinhalts bei Binnenschiffern ist das Ziel einer im Rahmen von PLATINA koordinierten Arbeitsgruppe. PLATINA¹ ist die Plattform zur Umsetzung des NAIADES²-Aktionsprogramms der Europäischen Kommission zur Förderung der Binnenschifffahrt. Die Plattform wurde im Jahr 2008 eingerichtet und bringt bis zum Jahr 2012 23 Partner aus neun Ländern zusammen. Im Rahmen der Arbeitsgruppe, an der das Netzwerk der europäischen Binnenschifffahrtsschulen EDINNA, die Sekretariate der Stromkommissionen von Rhein, Donau und Save sowie die internationalen Sozialpartner beteiligt sind, wurde zum Frühjahr dieses Jahres eine Tabelle mit Fähigkeiten, Erfahrungsgraden und Kenntnissen diskutiert, die für die Qualifikation des Schiffsführers und des Matrosen erforderlich sind.³ Diese ergänzt die bereits zuvor verfassten Empfehlungen für die berufsbezogenen Kernkompetenzen des Matrosen und Schiffsführers.

Europäische Harmonisierung

In Deutschland wird die Interessensbildung für den Beruf des Binnenschiffers bislang vorwiegend von größeren Unternehmen vorangetrieben. Dies betrifft zumindest die Teilnahme an Ausbildungsmessen und Veranstaltungen, bei denen sich Jugendliche über den Beruf informieren können. Darüber hinaus bieten verschiedene Betriebe zwei- bis dreiwöchige Praktika an, bei denen Interessierte einen Einblick in den Berufsalltag auf

Interessensbildung

¹ Platform for the Implementation of NAIADES.

² Navigation And Inland Waterway Action and Development in Europe.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Geschäftsbericht 2011/2012, Duisburg, 2012.

einem Binnenschiff gewinnen können. Auf diese Weise lernen sie sowohl die Aufgaben und die Arbeit eines Binnenschiffers kennen als auch das gemeinsame Leben an Bord. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes kommen Interessenten an der Ausbildung zunehmend nicht mehr nur aus Binnenschiffer-Familien, sondern lernen den Beruf neu kennen. Obgleich gestaltet sich insbesondere der Kontakt zu Schulabgängern, die bisher keine Verbindungen zur Binnenschiffahrt hatten, regelmäßig als schwierig. So ist der Bekanntheitsgrad des Ausbildungsberufs zum Binnenschiffer vergleichsweise gering. Zwar obliegt der Binnenschiffahrt kein vermeintlich schlechtes Image, wie Teilen des übrigen Verkehrsgewerbes. Sie dürfte jedoch zahlreichen Jugendlichen als potenzieller Arbeitgeber gar nicht bekannt sein, so dass eine Ausbildung zum Binnenschiffer teilweise nicht in die Berufsauswahl einbezogen wird. Das Engagement der Branche, den Bekanntheitsgrad in der Öffentlichkeit zu erhöhen, war in den vergangenen Jahren vergleichsweise begrenzt, erfährt jedoch nunmehr zunehmend einen höheren Stellenwert.

Einen wesentlichen Anreiz zur Aufnahme einer Ausbildung zum Binnenschiffer soll nicht zuletzt die Ausbildungsvergütung leisten. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung lag diese im vergangenen Jahr bei 988 Euro pro Monat. Eine Unterscheidung zwischen den östlichen und den westlichen Bundesländern wird nicht getroffen. Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr erhielten 863 Euro pro Monat, ehe die monatliche Ausbildungsvergütung in den folgenden beiden Jahren auf 987 bzw. 1.114 Euro anstieg. Die Ausbildungsvergütung für angehende Binnenschiffer war damit die höchste im bundesweiten Vergleich aller Ausbildungsberufe. Im Rahmen des neuen Tarifabschlusses für das fahrende Personal in der Binnenschiffahrt wurden weitere Anhebungen der Entlohnung vereinbart. So stieg das Arbeitsentgelt zum 1. Januar 2012 um 2,6 % an. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung liegt damit bei 1.014 Euro pro Monat. Zum 1. Januar 2013 erfolgt eine weitere Erhöhung um 2,2 %.

Ausbildungs-
vergütung

Eine bestimmte schulische Vorbildung ist wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen gesetzlich nicht vorgeschrieben. Von den Ausbildungsbetrieben wird jedoch regelmäßig mindestens ein Hauptschulabschluss erwartet. Tabelle 26 zeigt die schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger in den vergangenen Jahren. Die meisten Ausbildungsanfänger verfügen demnach über einen Realschulabschluss. An zweiter Stelle folgen Auszubildende, die zuvor die Hauptschule erfolgreich abgeschlossen haben. Im Jahr 2011 entfielen auf Realschulabsolventen rund 48 % der Ausbildungsanfänger zum Binnenschiffer. Die Hauptschule hatte zuvor gut ein Drittel der neuen Auszubildenden beendet. Schulabgänger, die über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife verfügen, stellten rund 14 % der Auszubildenden, die im Jahr 2011 einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Auszubildende mit einem Realschul- oder gleichwertigen Abschluss erhalten am Schiffer-Berufskolleg Rhein die Möglichkeit, neben der Berufsausbildung das Fachabitur zu erwerben.

Schulische
Vorbildung

Tabelle 26: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2011

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								Sonstige und ohne Angabe
					ohne		Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr		
					Hauptschulabschluss	mit							
Binnenschiffer	2002	90	6	96	1	46	33	2	2	1	3	8	
Binnenschiffer	2003	81	8	89	4	36	29	3	2	5	3	7	
Binnenschiffer	2004	132	7	139	5	57	47	4	-	12	1	13	
Binnenschiffer	2005	101	7	108	1	43	53	3	2	-	3	3	
Binnenschiffer	2006	127	10	137	2	63	41	6	1	12	3	9	
Binnenschiffer	2007	157	11	168	6	61	72	10	k.A.	k.A.	k.A.	19	
Binnenschiffer	2008	178	17	195	4	73	75	21	k.A.	k.A.	k.A.	22	
Binnenschiffer	2009	137	16	153	2	65	72	5	k.A.	k.A.	k.A.	9	
Binnenschiffer	2010	123	15	138	3	45	72	15	k.A.	k.A.	k.A.	3	
Binnenschiffer	2011	k.A.	k.A.	132	1	45	64	19	k.A.	k.A.	k.A.	1	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Ab dem Jahr 2007 weist das Statistische Bundesamt die Daten nach den Kriterien „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss“, „Hochschul/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ aus. Letztgenannte Kategorie wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ erfasst.

Im Jahr 2011 wurde die Abfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur schulischen Vorbildung umgestellt. Sie zielt nunmehr auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss – nicht den zuletzt erreichten Abschluss – ab. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist daher nur bedingt möglich. Abweichungen der summierten Anzahl der Auszubildenden nach Abschlussarten und der Gesamtanzahl der neuen Ausbildungsverträge können von Seiten des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Die Daten wurden an aktuelle Werte angepasst. Dies erklärt mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

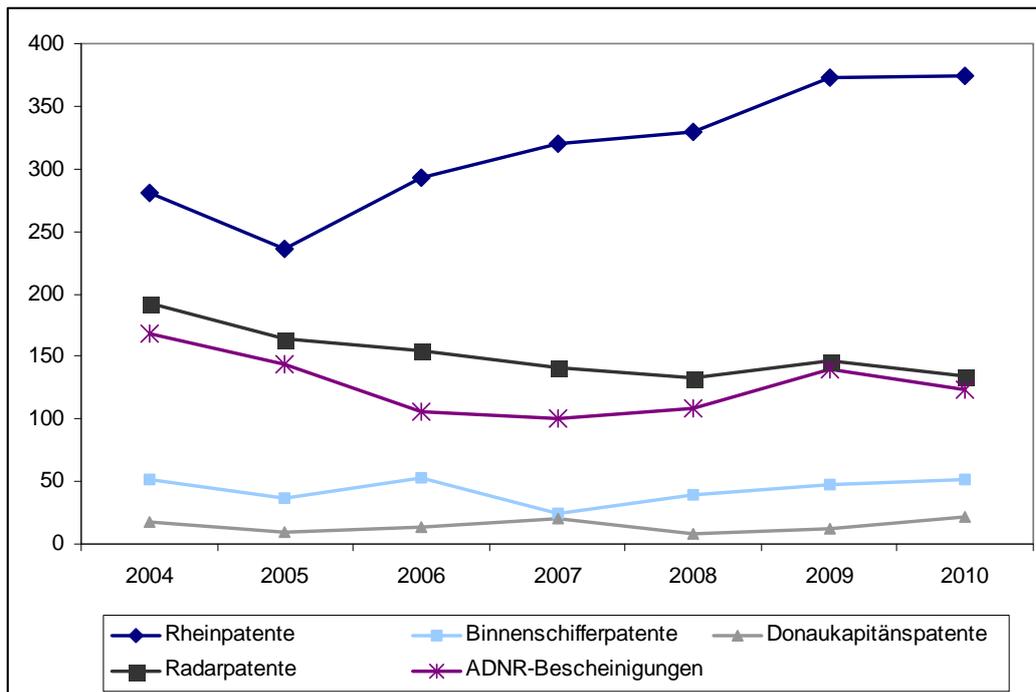
Nach erfolgreicher Ausbildung bestehen für Binnenschiffer gute Übernahme- und Beschäftigungschancen. Bei der weiteren beruflichen Entwicklung erlangen Erfahrungswerte eine hohe Bedeutung. Nach zweijähriger Fahrzeit als Matrose bzw. einjähriger Fahrzeit als Bootsmann wird im Schifferdienstbuch die Eintragung zum Steuermann vorgenommen. Mit einem Mindestalter von 21 Jahren und vierjähriger Fahrzeit auf dem Rhein kann das Rheinschifferpatent (Großes Patent) erworben werden. Daneben gibt es verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten und weitere Befähigungsnachweise, wie das Radarpatent und eine ADNR-Bescheinigung, die regelmäßig Voraussetzung sind für den Aufstieg zum Schiffsführer. Generell wird die Weiterbildung von Binnenschiffern nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes schneller vorangetrieben als noch vor einigen Jahren. Eine wichtige Unterstützung hierbei leistet der so genannte Flachwasserfahrersimulator SANDRA am Schiffer-Berufskolleg Rhein in Duisburg. Hier können beispielsweise unterschiedliche Schiffstypen, technische Probleme und verschiedene Fahrstrecken simuliert werden.

Berufliche
Entwicklung

Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse in Deutschland im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2010. Daraus wird ersichtlich, dass die Anzahl der neu erteilten Rheinschifferpatente in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat. Eine weiter steigende Anzahl im Vergleich zum Vorjahr war im Jahr 2010 zudem bei den Binnenschifferpatenten und den Donaukapitänspatenten zu beobachten.

Patente

Abbildung 28: Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse der Wasser- und Schifffahrtsdirektionen Süd, Südwest und West im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2010



Anmerkungen: Rheinpatente (einschließlich Großes Rheinpatent (Erteilung und Erweiterung), Kleines Rheinpatent (Erteilung und Erweiterung), Sportpatent (Erteilung und Erweiterung), Behördenpatent (Erteilung und Erweiterung)); Binnenschifferpatente (einschließlich Führerschein F, Schifferpatent B, Schifferpatent C2, Schifferpatent E); Donaukapitänspatente (Erteilung und Erweiterung).

Quellen: Verkehrsberichte der WSD Süd, WSD Südwest und WSD West.

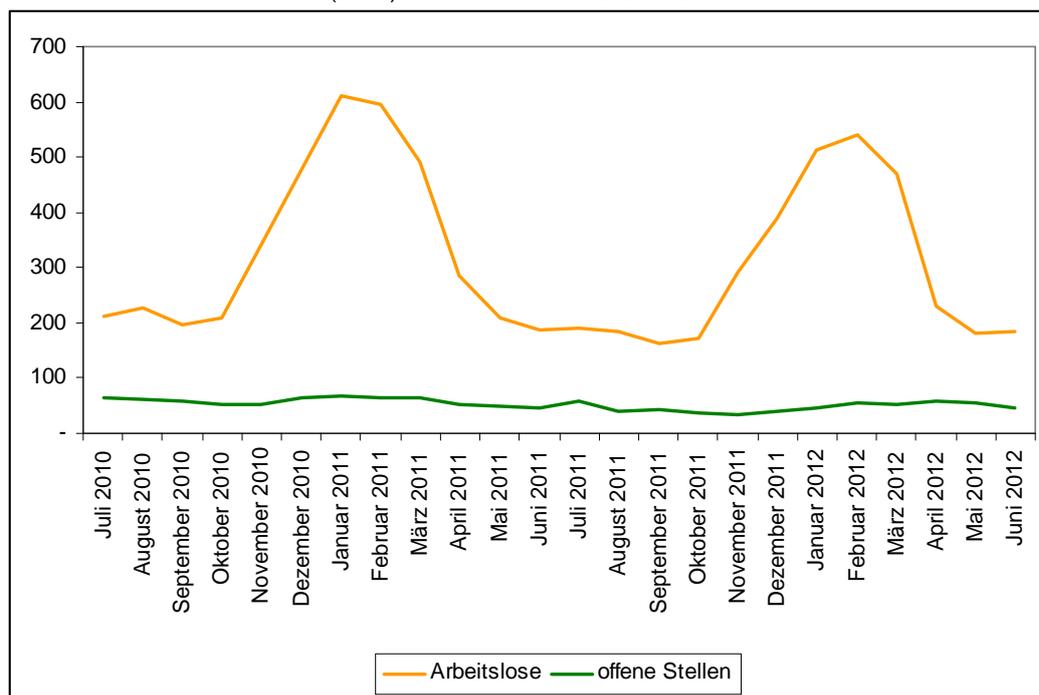
7.5 Arbeitslose und Beschäftigte

Gleichwohl sich Nachwuchsprobleme in der Binnenschifffahrt deutlich abzeichnen, können bislang nach Aussagen von Gewerbevertretern alle Stellen adäquat besetzt werden. Die Stellenbesetzung bezieht sich dabei schon seit Jahren nicht mehr nur auf den deutschen Arbeitsmarkt, sondern ist international.¹ Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation von Binnenschiffern auf dem deutschen Arbeitsmarkt anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit in der betreffenden Berufsuntergruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“. Die Anzahl der Arbeitslosen unterliegt regelmäßigen, hohen Schwankungen. Ursächlich hierfür sind primär Saisonarbeitsverträge in der Fahrgastschifffahrt. Tendenziell war in den vergangenen Jahren ein Rückgang der Arbeitslosenzahlen in der Binnenschifffahrt zu verzeichnen. Im Juni 2012 waren insgesamt 183 arbeitslose Binnenschiffer in den Arbeitsmarktstatistiken registriert. Ihnen standen 46 gemeldete offene Stellen gegenüber.

Arbeitsmarkt

¹ Siehe hierzu auch Abschnitt 7.1 „Struktur der Beschäftigten“.

Abbildung 29: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ (5242) im Zeitraum Juli 2010 bis Juni 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Die Personalrekrutierung von Binnenschiffen erfolgt nach Erkenntnissen des Bundesamtes nach wie vor vielfach über persönliche Kontakte. Sofern Stellenanzeigen in Printmedien geschaltet werden, betrifft dies bislang in erster Linie Fachzeitschriften. Das Internet wird nur wenig genutzt. Dies gilt sowohl für Ausschreibungen in Stellenbörsen im Internet als auch für die Nutzung eigener Internetseiten. Inhalte auf den eigenen Homepages, auf denen sich Interessierte über die Stellen- und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen informieren können, sind bislang eher selten und vorwiegend bei größeren Reedereien zu finden. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes werden derartige Möglichkeiten zur Rekrutierung von Binnenschiffen beispielsweise in den Niederlanden in weit größerem Umfang angewandt. Teilweise werden hier soziale Netzwerke im Internet genutzt, um Kontakte zu potenziellen Mitarbeitern und Auszubildenden herzustellen.

Personal-
gewinnung

7.6 Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt von Binnenschiffen ist international geprägt. So liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Binnenschiffahrt ein Vielfaches über dem Durchschnittswert aller Berufe. Die Beschäftigten kommen dabei nicht mehr ausschließlich aus europäischen Ländern. Wie in der Seeschiffahrt bereits seit Jahren üblich, gehören inzwischen etwa Philippinen auf einigen Binnenschiffen zur Bordbesatzung. Die berufliche Ausbildung der Besatzungsmitglieder aus den verschiedenen Ländern gestaltet sich dabei sehr unterschiedlich. So existieren beispielsweise in den Niederlanden verschiedene Möglich-

Internationalität
auf dem Arbeits-
markt und in der
Ausbildung

keiten für eine Ausbildung zum Matrosen auf dem Binnenschiff. Neben einer kombinierten Ausbildung in Theorie und Praxis ist eine rein theoretische Ausbildung ebenso möglich wie die zeitweise Teilnahme an einer Kapitänsausbildung. In Rumänien absolvieren spätere Schiffsführer ein Studium mit dem Abschluss „Diplom-Kapitän“. Die Harmonisierung der Ausbildung bzw. der Ausbildungsinhalte ist u.a. Ziel einer im Rahmen von PLATINA koordinierten Arbeitsgruppe auf europäischer Ebene. Hierbei wurden zuletzt Fähigkeiten, Erfahrungsgrade und Kenntnisse diskutiert, die für die Qualifikation des Schiffsführers und des Matrosen erforderlich sind.

Trotz wachsenden Personalbedarfs – nicht zuletzt aufgrund des altersbedingten Ausscheidens zahlreicher Binnenschiffer in den kommenden Jahren – ist die Zahl der Auszubildenden im vergangenen Jahr erneut gesunken. Ein Grund ist das vergleichsweise geringe Ausbildungsengagement zahlreicher Betriebe, insbesondere von Partikulierunternehmen. Ein weiterer Grund ist die geringe Öffentlichkeitswahrnehmung des Berufsbildes, vor allem bei Schulabgängern. Zwar kämpft die Binnenschiffverkehrsbranche nicht mit einem vermeintlich schlechten Image wie Teile des übrigen Verkehrsgewerbes. Schwierigkeiten bestehen eher angesichts eines insgesamt geringen Bekanntheitsgrades, der dazu führt, dass Schulabgänger teilweise eine Ausbildung in der Binnenschiffahrt gar nicht in ihre Berufsauswahl einbeziehen. Dabei sind die Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in der Binnenschiffahrt gut. Dies belegt nicht zuletzt die wachsende Anzahl an Patenten, die in den vergangenen Jahren vergeben wurden.

Ausbildung

Einen Anreiz zur Aufnahme einer Ausbildung soll die Vergütung von Auszubildenden in der Binnenschiffahrt bieten, die die höchste im bundesweiten Vergleich der Ausbildungsberufe darstellt. Erhöhungen der tarifvertraglichen Entlohnung sollen ebenso bei den übrigen Beschäftigten zu einer nachhaltigen Personalbindung beitragen. Neben der Grundvergütung, die sich bei einigen erfahrenen Schiffsführern deutlich vom Tarifentgelt abhebt, erhalten Binnenschiffer Zuschläge etwa für Schicht-, Mehr- und Nachtarbeit, mit hin für im Vergleich zu anderen Branchen besondere Arbeitszeiten. Letztgenannte stehen in einem engen Zusammenhang mit der Betriebszeit des Schiffes. Dabei sind zunehmend mehr Binnenschiffe kontinuierlich – also mit einer 24-stündigen Fahrzeit – im Einsatz. Die Aufenthaltszeiten an Bord und die lange Abwesenheit vom Wohnort nehmen Einfluss auf die sozialen Bindungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Einen großen Teil ihrer Freizeit verbringen Binnenschiffer an Bord im Kreise der Kollegen und damit in der Nähe zum Arbeitsgeschehen. Um den Besonderheiten der Arbeitszeiten in der Binnenschiffahrt gerecht zu werden, haben die europäischen Sozialpartner im Februar dieses Jahres ein sektorspezifisches Arbeitsabkommen unterzeichnet, das in eine europäischen Richtlinie umgesetzt werden soll.

Vergütung und
Arbeitszeit

Quellenverzeichnis

Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft: Landgangsmöglichkeit in der Binnenschifffahrt sicher gestalten (http://www.bg-verkehr.de/arbeitssicherheit-und-gesundheitsschutz/brancheninfos/binnenschifffahrt/Forschungsvorh-BG%20Verkehr_Sichere%20Landgangsmoeglichkeit.pdf) (Stand: Juni 2012)

BKK Gesundheitsreport 2011, Essen, 2011

Brenke, K.: Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten, in: DIW Wochenbericht Nr. 21.2012, Hrsg.: DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., Berlin, 2012

Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren Juni 2012 (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Monatliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Analyse-Arbeitsmarkt-Aeltere/Analyse-Arbeitsmarkt-Aeltere-201206.pdf>) (Stand: Juli 2012)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen Deutschland Juni 2011, Nürnberg, 2011

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktstatistik (<http://statistik.arbeitsagentur.de>) (Stand: Juli 2012)

Bundesagentur für Arbeit: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (<http://berufenet.arbeitsagentur.de>) (Stand: Juni 2012)

Bundesagentur für Arbeit: Top Ten der Berufe (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Stellenangebot/TOP-TEN-Nav.html>) (Stand: Juli 2012)

Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 17, Stand: November 2010, Köln, 2012

Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2011 in Euro (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/DAV_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2011.pdf) (Stand: Juni 2012)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Maritime Wirtschaft (<http://www.bmwi.de/DE/Themen/Wirtschaft/branchenfokus,did=196298.html?view=renderPrint>) (Stand: Juli 2012)

Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn: Lizenzpflichtige Briefdienstleistungen, Marktdaten 2008 – 2010, Mainz/Bonn, 2012

Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn: Zwölfte Marktuntersuchung – Lizenzpflichtige Postdienstleistungen, Mainz, 2009

Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Geschäftsbericht 2011/2012, Duisburg, 2012

Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.: Berufsschulen mit Fachklassen Berufskraftfahrer/in (<http://www.bgl-ev.de/images/downloads/ausbildung/berufsschulen.pdf>) (Stand: Juli 2012)

Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.: Jeder Dritte geht in jeder freien Minute online, Presseinformation, 2012 (http://www.bitkom.org/de/presse/8477_72066.aspx) (Stand: Mai 2012)

Dekra Akademie: Country case study on the implementation of directive 2003/59/EC Hungary (http://www.project-profdrv.eu/fileadmin/Dateien/Downloads_front/ProfDRV_WP2_casestudy_HU.pdf) (Stand: Juni 2012)

Dekra Akademie: Country case study on the implementation of directive 2003/59/EC Italy (http://www.project-profdrv.eu/fileadmin/Dateien/Downloads_front/ProfDRV_WP2_casestudy_IT.pdf) (Stand: Juni 2012)

Dekra Akademie: Country case study on the implementation of directive 2003/59/EC The Netherlands (http://www.project-profdrv.eu/fileadmin/Dateien/Downloads_front/ProfDRV_WP2_casestudy_NL.pdf) (Stand: Juni 2012)

DEKRA Arbeitsmarktreport 2012, Stuttgart, 2012

Deutsche Bahn AG: DB und GDL einigen sich auf Erhöhung in zwei Stufen plus Altersvorsorge (http://www.deutschebahn.com/de/konzern/im_blickpunkt/2765826/tarifabschluss_gdl_20120724.html) (Stand: Juli 2012)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Arbeitsunfallstatistik im öffentlichen Dienst 2009, München, 2011

Deutsche Post AG: Brief Marktanteile (http://www.dp-dhl.com/de/investoren/der_konzern/unternehmensbereiche/brief/marktanteile.html) (Stand: Juli 2012)

Deutsche Post AG: Deutsche Post DHL mit zweistelligem Gewinnwachstum im Geschäftsjahr 2011 – Dividendenerhöhung vorgeschlagen, Pressemitteilung vom 08.03.2012, Bonn, 2012

Deutsche Post AG: Geschäftsbericht 2011, Konzernlagebericht, Bonn, 2012.

Deutsche Post AG: Mitarbeiter und Briefnetz (http://www.deutschepost.de/dpag?xmlFile=link1022900_1022893) (Stand: Mai 2012)

Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2010, Band 183, Berlin, 2011

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Bundesweite Statistik zu den Prüfungen gemäß Berufskrafftaherqualifikationsgesetz, 2011

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Statistik Ausbildung (<http://www.dihk.de/>) (Stand: Juni 2012)

Dietz, M., Röttger, C., Szameitat, J.: Betriebliche Personalsuche und Stellenbesetzungen – Neueinstellungen gelingen am besten über persönliche Kontakte, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 26/2011, Nürnberg, 2011

Duisport: Zahlen und Fakten (http://www.duisport.de/?page_id=200) (Stand: Juli 2012)

Esser, K., Kurte, J., KE-Consult Kurte & Esser GbR: Wirtschaftliche Bedeutung der Kurrier-, Express- und Paketbranche, KEP-Studie 2012, im Auftrag des Bundesverbands Internationaler Express- und Kurierdienste e.V., Köln, 2012

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss: Stellungnahme zum Thema „Die Auswirkungen der EU-Politik auf Beschäftigungschancen, Ausbildungsbedarf und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Verkehrsgewerbe“ (Sondierungsstellungnahme), in: Amtsblatt der Europäischen Union, C 248, Brüssel, 2011

Fünfte Verordnung zum Erlass und zur Änderung eisenbahnrechtlicher Vorschriften, Artikel 1, Verordnung über die Erteilung der Fahrberechtigung an Triebfahrzeugführer sowie die Anerkennung von Personen und Stellen für Ausbildung und Prüfung (Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV))

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL): Erstmals behördlicher Führerschein, Juni 2011 (<http://www.gdl.de/pmwiki.php?n=Aktuell.VorausArtikel-1307375636>) (Stand: Juni 2012)

Girls` Day (<http://www.girls-day.de>) (Stand: Juni 2012)

Holst, H., Singe, I.: SODIPER Research Report Precariousness and Informality – Work and Employment in the German Parcel and Delivery Industry, funded by the European Commission's DG Employment, Wien, 2011

Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg: Verbundausbildung (<http://www.neubrandenburg.ihk.de/index.php?id=280>) (Stand: Juni 2012)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik (<http://bisds.infosys.iab.de>) (Stand: Juni 2012)

Intraplan Consult GmbH, Ralf Ratzenberger: Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr, Mittelfristprognose Winter 2011/2012, München, 2012

Kroll, L.E., Müters, S., Dragano, N.: Arbeitsbelastungen und Gesundheit, Hrsg.: Robert Koch Institut Berlin, GBE Kompakt 5/2011, 2. Jahrgang, Berlin, 2011

Lange, J., Groth, J.: Sicherheits- und Gesundheitsschutzdefizite im Speditionsgewerbe, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden, 2005

Liebers, F., Caffier, G.: Berufsspezifische Arbeitsunfähigkeit durch Muskel-Skelett-Erkrankungen in Deutschland, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/ Dresden, 2009

Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes Hamburg zwischen der Tarifvereinigung des Hamburger Verkehrsgewerbes und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Hamburg, 2004

MRU GmbH im Auftrag der Bundesnetzagentur: Marktuntersuchung auf den Märkten für nicht lizenzpflichtige Postdienstleistungen und postnahe Beförderungsdienstleistungen, Hamburg, 2011

MRU GmbH im Auftrag der Bundesnetzagentur: Primärerhebung auf den Märkten für Kurier-, Express- und Paketdienste, Hamburg, 2009

MRU GmbH im Auftrag des Bundesverbands der Kurier-Express-Post-Dienste e.V.: Der KEP-Markt in Deutschland, Hamburg 2011

Pailer, M.: Triebfahrzeugführerschein: Die neue Verordnung, in: EI – der Eisenbahningenieur, Mai 2011

Penning Consulting GmbH: Aktuelle Allensbach-Studie: Mittelständler haben Nachholbedarf in der Mitarbeiterrekrutierung, Pressemitteilung 20.03.2012, Düsseldorf, 2012

Roth, J.-J. et al.: Betriebs- und Arbeitszeiten beim Gütertransport und bei der Personbeförderung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/ Berlin/ Dresden, 2004

Schiffer-Berufskolleg Rhein: Ausbildung zum/r Binnenschiffer/in (<http://du.nw.schule.de/sbk/europa/eu-ausb.htm>) (Stand: Juni 2012)

Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2010 bis 2025, Berlin, 2011

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden, 2009

Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus 2010 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden, 2011

Statistisches Bundesamt: Fachserie 8, Reihe 7 Verkehrsunfälle 2011, Wiesbaden, 2012

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Wiesbaden, o.J.

Statistisches Bundesamt: Nutzung sozialer Netzwerke 2011, in: Wirtschaft und Statistik, Mai 2012

Statistisches Bundesamt: Unternehmen der Binnenschifffahrt, Wiesbaden, o.J.

Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2011, Hamburg, 2012

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Nachrichten 21.06.2012: Nachwuchs für die Deutsche Post DHL (<http://psl.verdi.de/jugend/nachrichten>)

Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSchPersV), 2011

WSD Süd: Verkehrsbericht 2011, Würzburg 2012

WSD Südwest: Verkehrsbericht der Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest 2010, Mainz 2011

WSD West: Verkehrsbericht 2010, Münster 2011

Zentralkommission für die Rheinschifffahrt: Frühjahrssitzung 2011 Angenommene Beschlüsse, Brüssel, 2011



**BUNDESAMT
FÜR
GÜTERVERKEHR**

Werderstraße 34
50672 Köln

Telefon: (0221) 5776 - 0
Telefax: (0221) 5776 - 1777

Postfach 19 01 80
50498 Köln

Internet: <http://www.bag.bund.de>
E-Mail: poststelle@bag.bund.de

Stand: August 2012