



Bundesamt
für Güterverkehr

>>> aktiv für
den Güterverkehr



Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeits-
bedingungen in Güterverkehr
und Logistik 2013-I

Inhalt

Zusammenfassung	3
Summary	6
1. Einleitung	9
2. Berufe der Lagerwirtschaft	11
2.1 Vorbemerkung	11
2.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	11
2.2.1 Fachlageristen	11
2.2.2 Fachkräfte für Lagerlogistik	12
2.3 Arbeitsbedingungen	14
2.4 Berufliche Ausbildung	23
2.5 Arbeitslose und offene Stellen	29
2.6 Zusammenfassung	31
3. Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	32
3.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	32
3.2 Arbeitsbedingungen	34
3.3 Berufliche Ausbildung	44
3.4 Arbeitslose und offene Stellen	48
3.5 Zusammenfassung	49
4. Kaufmännische Berufe	51
4.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	51
4.1.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	51
4.1.2 Speditionskaufleute	52
4.1.3 Schifffahrtskaufleute	54
4.2 Arbeitsbedingungen	56
4.2.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	56
4.2.2 Speditionskaufleute	60
4.2.3 Schifffahrtskaufleute	66
4.3 Berufliche Ausbildung	70
4.3.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	70
4.3.2 Speditionskaufleute	73

4.3.3 Schifffahrtskaufleute	77
4.4 Arbeitslose und offene Stellen	81
4.4.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	81
4.4.2 Speditionskaufleute	82
4.4.3 Schifffahrtskaufleute	84
4.5 Zusammenfassung	85
4.5.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	85
4.5.2 Speditionskaufleute	86
4.5.3 Schifffahrtskaufleute	87
5. Kraftfahrzeugführer	88
5.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	88
5.2 Arbeitsbedingungen	90
5.3 Berufliche Ausbildung	100
5.4 Arbeitslose und offene Stellen	105
5.5 Zusammenfassung	108
6. Schienenfahrzeugführer	110
6.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	110
6.2 Arbeitsbedingungen	111
6.3 Berufliche Ausbildung	115
6.4 Arbeitslose und offene Stellen	119
6.5 Zusammenfassung	122
7. Binnenschiffer	123
7.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	123
7.2 Arbeitsbedingungen	125
7.3 Berufliche Ausbildung	128
7.4 Arbeitslose und offene Stellen	133
7.5 Zusammenfassung	134
Anhang	135
Quellenverzeichnis	144

Zusammenfassung

Das Bundesamt nimmt im Rahmen der Maßnahme 5 D des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik eine regelmäßige Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik vor. Die diesjährige Untersuchung hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

Die zunehmende internationale Arbeitsteilung und Vernetzung der Waren- und Handelsströme hat in den vergangenen Jahren zu einer steigenden Nachfrage nach Transport-, Speditions- und Logistikdienstleistungen geführt. Damit einhergehend stieg der Personalbedarf in weiten Teilen der Branche an. Dies gilt zum einen für den kaufmännischen Bereich, zu dem Speditionskaufleute, Schifffahrtskaufleute und Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen zählen. Zum anderen verzeichneten die Berufsgruppen, die den Transport ausführen, teils deutliche Beschäftigungszuwächse. Hierzu gehören Berufskraftfahrer, Schienenfahrzeugführer und Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen. In der Lagerwirtschaft und in der Binnenschifffahrt sind zwar tendenziell rückläufige Beschäftigtenzahlen zu erkennen, der Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist – wie in der gesamten Branche – hiervon jedoch unberührt.

Beschäftigungs-
entwicklung

Die Besetzung offener Stellen bereitet den Unternehmen nach eigenen Angaben in einigen Bereichen zunehmend Schwierigkeiten. Die nachlassende Dynamik und – in einzelnen Segmenten Eintrübung – der konjunkturellen Entwicklung hat zwar zu einer leichten Entspannung bei der Mitarbeitersuche geführt, gleichwohl stehen die Marktteilnehmer in einem zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Ein guter Indikator hierfür ist die so genannte abgeschlossene Vakanzzeit. Diese ist im Laufe des vergangenen Jahres in mehreren Berufsfeldern der Verkehrsbranche angestiegen. Dies betrifft etwa die Berufsgruppe der Speditionskaufleute oder der Kraftfahrzeugführer. Dabei nahm die Besetzung einer offenen Stelle für einen Speditionskaufmann durchschnittlich mehr Zeit in Anspruch als für einen Berufskraftfahrer. In beiden Berufsgruppen blieb die abgeschlossene Vakanzzeit innerhalb des letzten Jahres jedoch stets niedriger als im Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland. Teilweise massive Schwierigkeiten treten hingegen bei der Stellenbesetzung für Schienenfahrzeugführer auf. Diese sind inzwischen in Deutschland die Berufsgruppe mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit. Im gleitenden Jahresdurchschnitt stieg letztgenannte auf bis zu 207 Tage im April 2013 an. Gesprächspartner des Bundesamtes erwarten, dass das Personal der limitierende Faktor für das Wachstum des Schienenverkehrs werde könnte. Angesichts der hohen Altersstruktur der Beschäftigten in weiten Teilen der Verkehrs- und Logistikbranche ist in den kommenden Jahren mit einer weiteren Verschärfung auf den Arbeitsmärkten zu rechnen.

Stellenbesetzung

Dabei stellt sich die Situation in Ausbildungsbetrieben regelmäßig besser dar, als in Unternehmen, die nicht in der Ausbildung aktiv sind. Nach wie vor versuchen zahlreiche Unternehmen, ihren Personalbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt zu decken. Zwar

Ausbildung

steigen die Ausbildungszahlen in den meisten Berufsfeldern tendenziell an, im Vergleich zur Gesamtanzahl der Beschäftigten und Unternehmen am Markt ist das Ausbildungsengagement jedoch häufig begrenzt. Gleichzeitig nimmt im Zuge des demographischen Wandels die Anzahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz ab, der Wettbewerb mit anderen Branchen um Nachwuchskräfte steigt. Zwar genießt die Ausbildung im Verkehrsgewerbe, insbesondere in den kaufmännischen Berufen, branchenübergreifend und teilweise international ein hohes Ansehen. Für die hohe Ausbildungsqualität spricht nicht zuletzt die in vielen Ausbildungsberufen der Branche überdurchschnittliche Erfolgsquote bei der Abschlussprüfung. Dennoch erscheinen andere Wirtschaftsbranchen für Berufsanfänger häufig attraktiver. Während im gewerblichen Bereich der Anteil männlicher Auszubildender teilweise deutlich überwiegt, werden kaufmännische Verkehrsberufe in nahezu gleichem Maße von Frauen und von Männern gewählt.

Nach wie vor gilt die Transport-, Speditions- und Logistikbranche in der öffentlichen Wahrnehmung allgemein als stark von Männern dominierter Markt. Nicht zuletzt der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist eher gering. Zudem sind zumeist Frauen von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betroffen. Die in vielen Berufen des Verkehrs- und Logistikgewerbes häufig langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten und teilweise Schichtarbeiten erschweren die Abstimmung beruflicher und privater Aufgaben. Das Gros der Unternehmen am Markt bietet seinen Beschäftigten bislang keine speziellen Unterstützungsleistungen an, gleichwohl rückt das Thema zunehmend in den Fokus. Hierbei spielen insbesondere Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle. Institutionalisierte Maßnahmen sind in Bezug auf die Gesamtzahl der Marktteilnehmer bisher die Ausnahme, vielmehr werden Vereinbarungen im Rahmen individueller Absprachen getroffen. Die Förderung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfte vor allem Frauen zur erhöhten Teilnahme am Arbeitsmarkt anregen und teilweise eine entscheidende Rolle bei der Arbeitsplatzwahl annehmen. Generell legen Frauen in einem höheren Maße als Männer Wert auf Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen und sind seltener bereit, für ein höheres Entgelt den Arbeitsplatz zu wechseln. Dies dürfte im zukünftigen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte entscheidend für die Transport-, Speditions- und Logistikbranche sein. Diese sieht sich nach eigenem Ermessen beim Angebot finanzieller Anreize im Vergleich zu anderen Branchen oftmals in einer schlechteren Position.

Frauen sowie
Vereinbarkeit von
Beruf und Familie

Dies zeigt sich beispielsweise bei einer Gegenüberstellung der Verdienstmöglichkeiten im Transport- und Industriegewerbe. Bei letztgenanntem ist die Vergütung der Mitarbeiter teils deutlich höher. So ist beispielsweise in Bayern die Tarifentlohnung für Lagerbeschäftigte in der Industrie rund 20 % höher als im Speditions- und Transportgewerbe. Bei letztgenanntem ist die Tarifbindung der Marktteilnehmer generell vergleichsweise gering. Ein Gutteil der nicht-tarifgebundenen Unternehmen orientiert sich jedoch an den von den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen. Dabei wurden im vergangenen Jahr mehr oder minder deutliche Entgelterhöhungen beschlossen. Außerordentliche Lohnerhöhun-

Vergütung

gen wurden einhergehend mit der nachlassenden wirtschaftlichen Dynamik im vergangenen Jahr weniger umgesetzt. Nach wie vor erhalten zahlreiche Beschäftigte sowohl aus dem administrativen als auch dem gewerblichen Bereich Sonderzulagen und Leistungsprämien.

Daneben versuchen einzelne, vor allem größere Unternehmen, durch nicht-monetäre Anreize die Mitarbeiterbindung zu erhöhen. Hierzu zählen etwa Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge und -stärkung. Berufskraftfahrer und Schienenfahrzeugführer, aber auch Lagerbeschäftigte und Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen gehören zu den Berufsgruppen mit einer überdurchschnittlich hohen Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen. Ursächlich hierfür sind zum einen die oftmals hohen physischen Arbeitsbelastungen. Zum anderen kann der vielfach hohe Zeit- und Termindruck zu einem übermäßigen Stressempfinden führen. Dabei ist in einigen Berufsgruppen bisweilen ein Überschreiten der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitvorgaben zu beobachten. Dieses birgt neben der individuellen Belastung in manchen Berufsfeldern ein erhöhtes Unfallpotenzial. 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. Bei den meisten Unfällen, bei denen Lkw-Fahrer verletzt werden, ist lediglich das eigene Fahrzeug des Fahrers betroffen. Hierbei könnten noch mehr schwere Verletzungen und Todesfälle vermieden werden, wenn mehr Lkw-Fahrer den Sicherheitsgurt anlegen würden.

Gesundheit und
Unfälle

Sofern ein Beschäftigter durch eine Erkrankung oder einen Unfall eine Behinderung erleidet, sind zahlreiche Unternehmen der Güterverkehrs- und Logistikbranche nach eigenem Bekunden bemüht, die Weiterbeschäftigung und gegebenenfalls einen Wechsel an einen adäquaten Arbeitsplatz im Unternehmen zu ermöglichen. Zahlreiche kleinere Unternehmen dürften derartige Möglichkeiten jedoch nicht haben. Aufgrund der geringen Betriebsgröße unterliegen sie nicht der Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter. Werden Menschen mit einer Behinderung neu eingestellt, geschieht dies vorwiegend im administrativen Bereich. In der Vielzahl der Unternehmen werden jedoch keine schwerbehinderten Mitarbeiter beschäftigt. Dies ist nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes zum einen auf fehlende Bewerbungen zurückzuführen. Zum anderen scheinen mitunter Vorbehalte, Hemmnisse und Sorgen vor einem zusätzlichen Aufwand bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters zu bestehen. Dies bezieht sich neben der Arbeitsplatzgestaltung insbesondere auf die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen, durch die fallweise eine Einschränkung der unternehmerischen Flexibilität in wirtschaftlichen Schwächephasen befürchtet wird.

Schwerbehinderte

Summary

The Federal Office regularly evaluates working conditions in freight transport and logistics as part of the measure 5 D of the 'Freight Transport and Logistics Action Plan'. This year's investigation has led to the following conclusions:

The growing international division of labour and interconnectedness of the flow of trade and commodities have led in recent years to an increasing demand for transport, forwarding and logistics services. Consequently personnel requirements increased in many parts of the industry. This applies on the one hand to the commercial sector, which includes personnel for freight forwarding and shipping as well as for courier, express and postal services. On the other hand, the occupational groups that actually transport goods have recorded a growth in employment levels, which in some cases is quite substantial. These groups include professional drivers, rail haulage drivers and specialists for CEP (courier, express, parcel) services. In inventory management and in inland waterway navigation, a tendency towards declining employment figures has been noticed. The demand for skilled labour, however, is unaffected – as it is for the entire industry.

Employment trend

Reported problems in filling vacancies are causing increasing difficulties for companies in certain areas. The declining dynamic and – in some segments – the deterioration of economic trends have led to a slight relaxation in the search for employees; nonetheless market participants are facing a growing level of competition in terms of skilled professionals. A good indicator for this is the so-called 'open vacancy duration', which has increased in several professional sectors of the transport industry in the course of the past year. This applies to the occupations of freight forwarding agents or drivers, for example, whereby it took more time on average to fill a vacancy for a freight forwarding agent than for a professional driver. In both occupational groups, the duration of vacancies still remained lower than the average within the last year for all other professions in Germany. However, difficulties – in certain cases massive – were encountered in filling vacancies for rail haulage drivers. In the meantime, this has become the occupational group reporting the longest duration for open vacancies in Germany. By April 2013, the annual moving average of the aforementioned type of vacancy duration rose to 207 days. Partners in dialogue with the Federal Office expect that personnel might be the main factor limiting growth in rail transport. Given the top-heavy nature of the pyramid age structure of employees in large parts of the transport and logistics industry, a further tightening of labour markets is to be expected in the coming years.

Staffing

The situation for companies which provide apprenticeships tends to be better than for companies that are not actively involved in training. Numerous companies continue to attempt to meet their personnel demand via the external labour market. Although the number of apprenticeships in most professional fields has tended to increase, the commitment to provide apprenticeships is still quite limited when compared to the total

Training

number of employees and companies that comprise this market sector. At the same time, in the wake of demographic change, the number of apprenticeship applications is decreasing, while the competition with other sectors to attract new recruits is increasing. Indeed, the quality of training in the transport sector – particularly in the commercial trades – is highly respected, across industries as well as internationally. Not least the above-average success rate in the final exams speaks for the high quality of the apprenticeships. Nevertheless, other sectors of the economy often appear more attractive to new entrants. While in the industrial sector the proportion of male apprentices predominates significantly, commercial transport occupations are chosen in almost equal measure by women.

The perception persists in public opinion that men dominate the transport, freight forwarding and logistics industries. Not least the proportion of women in leadership positions is rather low. Moreover, women are most affected by the challenges of reconciling the demands of family and professional life. Many of the professions in the transport and logistics sector involve working hours which are often long and irregular. Shift work further complicates the coordination of professional and private duties. Until now, the vast majority of companies on the market have not offered their employees any particular benefits to address this topic. Notwithstanding, the issue is coming increasingly into focus with childcare benefits playing a particularly important role. Institutionalised measures are the exception so far, considering the number of market participants. More frequently, arrangements are made within the framework of individual agreements. The promotion of offerings that facilitate a proper work-life balance should encourage women in particular to increase their participation in the labour market and should become a decisive factor in the choice of jobs. Generally, women value their working environment and working conditions to a greater extent than do men. They are also less willing to change jobs for higher compensation. This will likely be a crucial factor in the success of the transport, freight forwarding and logistics industry in the future competition for qualified professionals. According to its own assessment, this industry often lags behind competitor industries when it comes to the financial incentives it is able to offer.

Women, as well as reconciling work and family life

This is reflected, for example, when comparing the earning potential of the transport sector with that of the industrial sector. Compensation for employees of the latter is often considerably higher. For example in Bavaria, the agreed wages of industrial warehouse workers are roughly 20 per cent higher than those of warehouse workers in the shipping and transport industries. In the latter, the collective bargaining coverage of market participants is, in general, comparatively low. A large portion of the companies that do not adhere to collective bargaining agreements nevertheless use the agreements concluded by the social partners as a guideline. In this way, more or less significant wage increases were agreed to during the past year. Along with the decrease in economic momentum last year, extraordinary wage increases have been implemented less frequently. A

Compensation

significant number of workers from both the administrative and commercial areas continued to receive bonus payments as well as performance-based incentives.

In addition, some enterprises, especially larger ones try to increase employee retention through non-monetary incentives. These include preventive medicine and health improvement measures. Professional drivers and rail haulage drivers as well as warehouse workers and CEP-service specialists are among the occupational groups which report a disproportionately high number of disability days. The main reason for this is the often highly demanding physical workload. Another contributing factor is the often intense time and deadline pressure, which can lead to excessive perception of stress. Among some occupational groups, an occasional exceeding of legally permitted labour quantity standards is observable. In addition to causing increased individual stress in some occupations this increases accident risk. Since the bulk of the violations to the law governing driving personnel encountered during Federal Office road checks concern non-compliance with mandatory driving and rest periods, professional drivers turn out to be responsible for a relatively small segment of accidents involving personal injury. Automobile drivers cause the vast majority of these accidents. In most cases where professional drivers are injured, only the driver's own vehicle is involved. Here, an even greater number of serious injuries and deaths could be avoided if more professional drivers would wear their seatbelts.

Health and accidents

If an employee becomes disabled due to illness or to accident, numerous companies in the freight transport and logistics industry strive to facilitate continued employment within the organisation, including the transfer to an appropriate position if necessary. Numerous smaller companies would likely not have such opportunities. Due to their limited size, these firms are exempt from the obligation to employ people with severe disabilities. When people with disabilities are newly hired, this occurs mainly in administrative areas. The majority of companies employ no severely disabled people at all. According to statements made by Federal Office dialogue partners, this is partially due to a lack of incoming applications. Furthermore, reservations, barriers and concerns seem to persist that employing a disabled person is associated with additional expenditures. In addition to concerns about workplace design, special provisions governing protection against dismissal, which might occasionally hamper entrepreneurial flexibility in periods of economic weakness, are especially feared.

People with severe disabilities

1. Einleitung

Die Güterverkehrslogistik in Deutschland verzeichnet im Vergleich der Wirtschaftszweige den drittgrößten Umsatz und ist führend in Europa. Sie beschäftigt rund 2,8 Millionen Mitarbeiter und gilt als dynamischer und wachsender Markt. Die globale Arbeitsteilung und die zunehmende Vernetzung der internationalen Waren- und Handelsströme haben in den vergangenen Jahren zu einem Wachstum des Verkehrsaufkommens geführt. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Logistikwirtschaft sowie die Effizienz der Transportabläufe und des Verkehrssystems werden entscheidend mitbestimmt durch das Personal. 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 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 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

Im Fokus der Auswertung stehen in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung insgesamt neun Berufsfelder. Im Einzelnen 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 Berufsgruppen näher analysiert. Die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sind ein wichtiger Faktor für die Attraktivität der Branche und entscheidend, um den langfristigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Dies begründet die 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 Fachkräfte für Lagerlogistik. Abschnitt 3 widmet sich der Betrachtung der Situation für Fachkräfte für Kurier-, Express und Postdienstleistungen. In Abschnitt 4 folgt die Betrachtung für die kaufmännischen Beschäftigten – also Kaufleuten für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Speditionskaufleuten und Schifffahrtskaufleuten. Die Abschnitte 5, 6 und 7 stellen die Sachlage für die Berufsordnungen der Kraftfahrzeugführer,

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.

Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer dar. Die einzelnen Abschnitte sind dabei wie folgt gegliedert: Als erstes erfolgt eine kurze Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils. Daran schließt sich die Untersuchung der Arbeitsbedingungen u.a. anhand der Arbeitszeiten, des Arbeitsumfelds und der Arbeitsvergütung an. Die Schilderung der Ausbildungssituation geht u.a. auf die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse, das Ausbildungsengagement sowie den Bildungshintergrund der Auszubildenden ein. Anschließend wird die aktuelle Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit beleuchtet. Daneben werden die am Markt gebräuchlichen Wege der Personalgewinnung erläutert. Die Abschnitte schließen jeweils mit einer Zusammenfassung. Aufgrund der Umstellung auf die Klassifikation der Berufe KldB 2010 stehen derzeit beim Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung keine Daten zur Beschäftigtenstruktur für das Jahr 2012 zur Verfügung. Auf die Darstellung der Beschäftigtenstruktur wurde daher im vorliegenden Bericht verzichtet. Es wird auf die entsprechenden Daten und Abschnitte des Turnusberichts „Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2012 – I“ des Bundesamtes aus dem vergangenen Jahr verwiesen.

Die betrachteten Berufsordnungen schließen regelmäßig artverwandte Berufe zu einer Gruppe zusammen. 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 zwangsläufig auf beide Marktsegmente. Dies gilt insbesondere für die Angaben zur Ausbildungssituation und die Daten zum Arbeitsmarkt.

Datenmaterial

2. Berufe der Lagerwirtschaft

2.1 Vorbemerkung

Die Anforderungen und Tätigkeiten von Beschäftigten der Lagerwirtschaft variieren in Abhängigkeit vom Marktsegment und Einsatzgebiet. Die nachfolgenden Aussagen zur Beschäftigung in der Lagerwirtschaft beziehen sich primär auf die Berufsgruppen Fachkräfte für Lagerwirtschaft und Fachlageristen. Das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen weisen bei den beiden Berufsgruppen keine generellen Unterschiede auf. Aus diesem Grund werden die Berufsgruppen in den folgenden Abschnitten teilweise gemeinsam behandelt. In diesem Bericht werden vor allem Beschäftigte in Lagern des produzierenden Gewerbes sowie der Transport- und Speditionsbranche betrachtet.

Vorbemerkung

2.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

2.2.1 Fachlageristen

Fachlageristen¹ nehmen Waren bei der Anlieferung an und prüfen diese.² Sie informieren sich über die Lieferung und kontrollieren Art, Menge und Beschaffenheit der Sendung. Sie beurteilen den Zustand der Güter und überprüfen, ob diese vollständig und unversehrt sind. Sie packen die Ware aus, zählen, messen und wiegen diese. Sofern Beanstandungen zu verzeichnen sind, melden sie diese beim Lieferanten. Fachlageristen sortieren die Waren und lagern diese sach- und fachgerecht ein. Mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung erfassen sie die Güter und dokumentieren die Einlagerung. Zu ihren Dokumentationspflichten gehört zudem die kontinuierliche Überprüfung des Lagerbestands sowie die regelmäßige Durchführung von Sichtkontrollen und Inventuren. Fachlageristen übernehmen Aufgaben der Qualitätssicherung. In ihren Verantwortungsbereich fällt es, dass die Waren unter möglichst optimalen Bedingungen gelagert werden. Dazu kontrollieren und regulieren sie die Raumtemperatur und die Luftfeuchtigkeit und wählen den Lagerplatz entsprechend aus. Für den Versand stellen Fachlageristen die gemäß dem Auftrag angeforderten Waren zusammen und verpacken diese. Sie berücksichtigen sowohl Gut- als auch Transportart und wählen geeignete Verpackungsmaterialien, -maschinen und -geräte aus. Sie verfügen über fachspezifische Kenntnisse zu unterschiedlichen Verpackungsmitteln. Sie beschriften und kennzeichnen die Waren und ermitteln und überprüfen das Sendungsgewicht und -volumen. Sie füllen Begleitpapiere aus und gleichen die Versandpapiere mit der Ladung ab. Fachlageristen verladen,

Tätigkeiten

¹ Im Rahmen eines Neuordnungsverfahrens wurde der Ausbildungsberuf des Fachlageristen im Jahr 2004 neu geschaffen. Die neue Ausbildungsverordnung zum Fachlageristen löste den Beruf des Handelsfachpackers ab. 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 2013).

verstauen und sichern die Fracht für den Transport. Dabei beachten sie stets Sicherheitsbestimmungen. Daneben kennen und befolgen sie weitere verschiedene rechtliche Vorgaben. Dazu zählen etwa Zollbestimmungen und Gefahrgutverordnungen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben benutzen und bedienen Fachlageristen verschiedene Transportgeräte und Fördermittel. Dazu zählen beispielsweise Gabelstapler, Brückenkräne, automatische Förder- und Sortieranlagen sowie Regalbediensysteme. Die Pflege und Wartung dieser Geräte und Maschinen fällt teilweise in ihren Aufgabenbereich.

Die Anforderungen an Fachlageristen stehen in einem engen Zusammenhang mit ihren Tätigkeiten. Sichere, grundlegende Rechenfertigkeiten sind für das Ermitteln von Versandkosten sowie die Berechnung von Frachtgewichten und -volumina erforderlich. Für die Anwendung und den Umgang mit Datenerfassungsgeräten, Computern und einer arbeitsplatzbezogenen Software sind grundlegende IT-Kenntnisse und Interesse an der elektronischen Datenverarbeitungstechnik von Vorteil. Von Bedeutung ist zudem ein Interesse an verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten. Dieses erlangt für eine systematische und dokumentierte Ordnung im Lager eine hohe Relevanz. Für das Bedienen von Fördersystemen und den Umgang mit verschiedenen Maschinen und Geräten zum Transport und zur Verpackung ist darüber hinaus eine Neigung zum Umgang mit technischen Geräten und zu praktisch-konkreten Tätigkeiten gefordert. Notwendig sind diese Fertigkeiten ebenso beim Verpacken, Verladen und Sichern der Güter. Diese Tätigkeiten sind mitunter mit körperlicher Anstrengung verbunden.

Anforderungen

Eine hohe Bedeutung erlangt das Arbeits- und Sozialverhalten von Fachlageristen. Der fach- und sachgerechte Umgang mit den Gütern, die richtige Zusammenstellung der Waren sowie die geeignete Verpackung der Sendungen verlangen eine ausgeprägte Sorgfalt. Diese ist zudem bei der Befolgung unterschiedlicher Rechts- und Verfahrensvorgaben unabdingbar. Ein hohes Verantwortungsbewusstsein ist u.a. im gewissenhaften Umgang mit teilweise hochwertigen Sachwerten und der Handhabung unterschiedlicher Güter – teilweise Gefahrstoffen – gefragt. Das Bedienen technischer Geräte und Fahrzeuge verlangt ein umsichtiges Verhalten. Dabei gilt es, Auswirkungen und etwaige Gefahren sowohl für Menschen als auch Material zu berücksichtigen.

Arbeits- und Sozialverhalten

2.2.2 Fachkräfte für Lagerlogistik

Das Aufgabengebiet von Fachkräften für Lagerlogistik weist eine hohe Schnittmenge mit der Tätigkeit von Fachlageristen auf. Fachkräfte für Lagerlogistik übernehmen jedoch in einem höheren Maße Aufgaben der Planung, Organisation, Kontrolle und Verwaltung.

Tätigkeiten

Fachkräfte für Lagerlogistik nehmen Güter bei der Warenlieferung an und gleichen sie mit den Angaben in den Begleitpapieren ab.¹ Sie überprüfen die Güter auf Art und Menge und kontrollieren die Beschaffenheit. Liegen Schäden oder Mängel vor, leiten sie die notwendigen Maßnahmen ein. Sie organisieren die Entladung sowie den weiteren Ablauf im Lager und sortieren die Güter. Anschließend wählen sie einen geeigneten Lagerstandort und lagern die Waren sach- und fachgerecht ein. Dazu erfassen sie sowohl die Güter als auch den Lagerplatz mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung. Um optimale Bedingungen zu gewährleisten, überprüfen und regulieren sie die Raumtemperatur und -feuchtigkeit. Neben technischen und sicherheitsrelevanten Faktoren berücksichtigen sie ökonomische Zusammenhänge. Beim Warenausgang übernehmen Fachkräfte für Lagerlogistik die Auslieferungsplanung und stellen die Versandstücke gemäß dem Auftrag zusammen. Sie wählen das geeignete Verpackungsmaterial aus und verpacken die Waren unter Berücksichtigung von Gut- und Transportart, dem Transportweg und der Wirtschaftlichkeit. Sie beachten verschiedene rechtliche Vorschriften und Vorgaben, wie Sicherheitsbestimmungen, Umweltschutzrichtlinien und Zollvorschriften. Sie beschriften und kennzeichnen die Waren und erstellen Begleitpapiere und Lieferscheine. Sie verladen und sichern die Güter. Dies erfordert nicht selten körperliche Anstrengung. Bei ihrer Arbeit nutzen sie unterschiedliche Geräte und Maschinen zum Transport sowie zur Verpackung und Einlagerung. Dazu zählen u.a. Gabelstapler, Förder- und Regalbediensysteme sowie Sortieranlagen. Zum Aufgabengebiet von Fachkräften für Lagerlogistik gehört es ferner, die Beschaffungsplanung zu analysieren, die Lagerbestände quantitativ und qualitativ zu prüfen und Sichtproben durchzuführen. Sie wirken bei der Optimierung von Informations-, Material- und Werteflüssen mit. In Abstimmung mit der Einkaufsabteilung und der Disposition erstellen sie Angebotsvergleiche, erkunden Bezugsquellen, bestellen Waren und veranlassen deren Bezahlung. Das Berechnen einfacher ökonomischer Kennziffern der Lagerwirtschaft sowie Inventurarbeiten fallen teilweise ebenso in ihren Zuständigkeitsbereich.

Anforderungen

Für ihre Aufgabenwahrnehmung sollten Fachkräfte für Lagerlogistik Interesse an verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten haben. Dies ist etwa bei der Planung der Ablauforganisation im Lager sowie der Kontrolle der Lagerbestände relevant. Zudem sollten sie eine Neigung zu praktisch-konkreten Tätigkeiten in ihre Arbeit einbringen, beispielsweise beim Umgang und der Bedienung verschiedener technischer Hilfsmittel und Maschinen. Maßnahmen der Prozessoptimierung und die Berechnung ökonomischer Kennziffern setzen ein Interesse an kaufmännisch-organisatorischen Tätigkeiten voraus. Dies gilt nicht minder für die Analyse von Prozessabläufen sowie die Durchführung von Inventurarbeiten, die nicht zuletzt sichere, grundlegende Rechenfertigkeiten erfordern. Kenntnisse im Umgang mit EDV-Systemen sind für den sicheren Umgang mit der computergestützten Lagerorganisation unerlässlich. Teilweise sind einfache Kenntnisse der englischen Sprache im Umgang mit ausländischen Kunden und Lieferanten von Vorteil.

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2013).

Eine hohe Bedeutung bei den Anforderungen an Fachkräfte für Lagerlogistik nimmt das Arbeits- und Sozialverhalten ein. Die richtige Zusammenstellung der Waren unter Beachtung relevanter Vorgaben und Vorschriften sowie der sach- und fachgerechte Umgang mit den Gütern verlangen ein hohes Maß an Sorgfalt. Eine umsichtige Vorgehensweise ist nicht nur bei der Benutzung und Bedienung der verschiedenen technischen Geräte und Maschinen maßgeblich, sondern auch beim Umgang mit teilweise hochwertigen Waren und Gefahrgütern. Hierbei ist ein hohes Verantwortungsbewusstsein unerlässlich. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt regelmäßig in enger Abstimmung mit Kollegen, so dass der Teamfähigkeit eine bedeutende Rolle zukommt. Genauigkeit ist u.a. bei der Erstellung und Kontrolle von Warenbegleitpapieren für den Transport gefordert.

Arbeits- und
Sozialverhalten

2.3 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten der Lagerwirtschaft unterscheiden sich je nach Einsatzgebiet vergleichsweise stark. Nachfolgend wird u.a. die Situation in Lagern des produzierenden Gewerbes betrachtet. Besondere Unterschiede zu den Beschäftigten in Lagern des Transport- und Speditionsgewerbes werden fallweise hervorgehoben.

Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachlageristen arbeiten vorwiegend in Lagerhallen. Während sich die klimatischen Bedingungen in neueren Lagerhallen in der Regel vergleichsweise gut regulieren lassen, heizen sich ältere Bauten im Sommer teilweise stark auf, während sie im Winter abkühlen. Häufig erfolgt die Arbeit unter künstlicher Beleuchtung. Bei Arbeiten im Freien sind die Beschäftigten den Witterungsbedingungen ausgesetzt.

Arbeitsumfeld

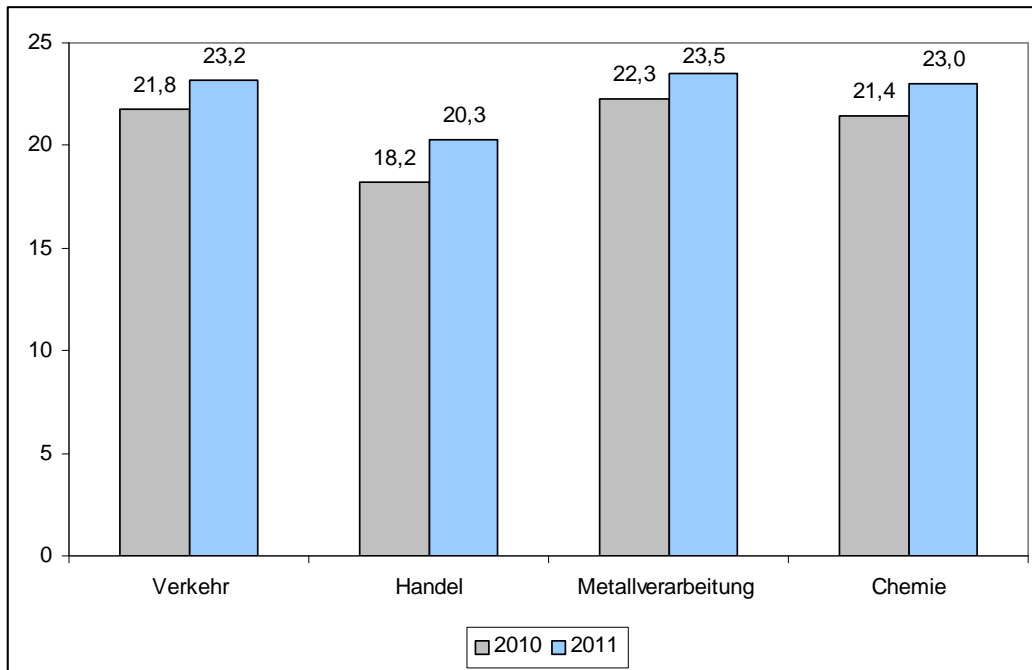
Die Arbeit von Beschäftigten der Lagerwirtschaft ist vielfach körperlich anstrengend. Teilweise werden von den Beschäftigten je nach Unternehmen und Einsatzort schwere Gegenstände gehoben und mitunter mehrere Tonnen pro Tag bewegt. Erleichterungen der Arbeitsbewegungen und -abläufe werden durch maschinelle Unterstützung oder eine gänzliche Automatisierung der Arbeitsprozesse erreicht. Die Unterstützung durch technische Instrumente kann dazu beitragen, die körperlichen Belastungen zu vermindern. Gleichzeitig birgt der Umgang mit verschiedenen Arbeitsgeräten Unfallgefahren. Als besonders gefährlich für Lagerbeschäftigte gelten das Andocken und Lösen des Fahrzeugs bei Be- und Entladevorgängen an den Rampen. Eine weitere Unfallgefahr im Lager stellt das Überschneiden von Fußgänger- und Fahrzeugbereichen dar. Hierzu zählt insbesondere das Risiko von Unfällen und Kollisionen zwischen Flurförderfahrzeugen und Personen. Neben gesetzlich vorgeschriebenen Vorgaben zur Unfallvermeidung und Wahrung der nötigen Sichtverhältnisse für den Fahrer des Fahrzeugs können zusätzliche moderne Personenwarnsysteme derartige Gefahren abmildern.

Körperliche
Belastung und
Unfallgefahren

Die körperlichen Belastungen der Beschäftigten der Lagerwirtschaft wirken sich teilweise negativ auf die physische Verfassung aus. Erkrankungen des Muskel-/Skelettsystems sind für über ein Drittel der Arbeitsunfähigkeitstage in der Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher – mithin der Gruppe, zu denen Fachlageristen zählen – verantwortlich.¹ Generell zählt die Gruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher im Vergleich aller Beschäftigten zu den Berufen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr. Im Jahr 2011 waren Beschäftigte dieser Berufsgruppe im Durchschnitt an 22,2 Tagen arbeitsunfähig gemeldet. Zum Vergleich: Insgesamt waren im Jahr 2011 14,7 Arbeitsunfähigkeitstage je beschäftigtem BKK-Mitglied zu verzeichnen. Der vergleichsweise hohe Krankenstand im Lagerbereich zeigt sich geschlechterunabhängig. Warenaufmacher, Versandfertigmacher zählen ebenso wie Lager-, Transportarbeiter sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu den Berufen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr. Im Vergleich weisen Frauen dabei jedoch ein noch höheres durchschnittliches Fehlzeiteniveau auf als ihre männlichen Kollegen. Die hohe Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen im Lagerbereich macht sich in allen Branchen bemerkbar. So führen im produzierenden Gewerbe Warenaufmacher, Versandfertigmacher beispielweise sowohl in der chemischen Industrie als auch der Metallverarbeitung die Rangliste der Berufe mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen an. Zu den Berufen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen gehören sie ebenso im Verkehrsbereich oder Handel. Im Vergleich der genannten Branchen liegt die Anzahl der Fehltage von Warenaufmachern, Versandfertigmachern im letztgenannten Sektor mit 20,3 Tagen am niedrigsten (siehe Abbildung 1). Am häufigsten blieben Beschäftigte dieser Berufsgruppe in der Metallverarbeitung mit 23,5 Fehltagen krankheitsbedingt der Arbeit fern. Im Verkehrsbereich waren es im Jahr 2011 23,2 Tage. Generell schwankt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage im Jahresvergleich regelmäßig vergleichsweise stark. Das Fehlzeiteniveau der Warenaufmacher, Versandfertigmacher sowie teilweise weiterer Berufsgruppen im Lagerbereich liegt stets mehr oder minder deutlich über dem jeweiligen Branchendurchschnitt.

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2012, Essen 2012.

Abbildung 1: Arbeitsunfähigkeitstage von beschäftigten BKK-Mitgliedern der Berufsgruppe Warenaufmacher, Versandfertigmacher in ausgewählten Branchen im Vergleich der Jahre 2010 und 2011



Quellen: BKK Gesundheitsreport 2011; BKK Gesundheitsreport 2012; eigene Darstellung.

Zurückzuführen sind die Arbeitsunfähigkeitstage neben physischen Beeinträchtigungen wie Erkrankungen des Muskel-/Skeletapparats, des Atmungssystems oder Verletzungen in nicht geringem Maße auf psychische Störungen. Warenaufmacher, Versandfertigmacher gehören zu den Berufsgruppen, die am häufigsten Antidepressiva verschrieben bekommen.¹ Negative Auswirkungen einer andauernden Überlastung scheinen mithin zunehmend auch bei gewerblichen Mitarbeitern aufzutreten. Psychisch belastend wirken kann dabei beispielsweise ein hoher Leistungs- und Termindruck. Stress auslösen können jedoch auch monotone Arbeiten.² So treten im Lager je nach Beschäftigungsstand, Einsatzgebiet und Unternehmen ständig wiederkehrende Arbeiten auf, aus deren Monotonie teilweise ein psychisches Leiden erwachsen kann.

Psychische Belastung

Arbeitsbelastungen dürften in nicht geringem Maße verantwortlich für einen vorzeitigen Renteneintritt von Lagerbeschäftigten sein. Im Jahr 2011 entfielen unter Ausschluss der Renten wegen Todes rund 30 % der Rentenzugänge in der Gruppe der Lagerverwalter, Magaziner auf Renten wegen einer verminderten Erwerbsfähigkeit.³ Das durchschnittliche Zugangsalter der Rentenempfänger lag bei Männern dieser Berufsgruppe bei 59,21 Jahren. Dabei belief sich das durchschnittliche Zugangsalter bei einer Rente

Rentenzugang

¹ Vgl. hierzu BKK Gesundheitsreport 2011, Essen 2011. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass der Anteil der Arbeitslosen, die entsprechende Medikamente in Anspruch nehmen, deutlich über dem Anteil der Patienten liegt, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

² Vgl. A. Lohmann-Haislah, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Stressreport Deutschland 2012, Dortmund/Berlin/Dresden 2012.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2011, Band 188, Berlin 2012.

wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf 51,17 Jahre, bei einer Altersrente auf 63,10 Jahre. Bei Frauen lag das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei 59,39 Jahren (49,54 Jahre bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, 62,57 Jahre bei Altersrenten). Das durchschnittliche Rentenzugangsalter lag mithin deutlich unter dem gesetzlichen Zugangsalter. Im Durchschnitt aller Berufsgruppen waren Frauen als Bezieher von Renten wegen Alters beim Zugang 63,24 Jahre, Männer 63,78 Jahre alt.

Um negative Konsequenzen aus der körperlichen Arbeit zu vermeiden bzw. diesen entgegenzuwirken, setzen einige – vorwiegend größere Unternehmen – verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung um. Hierzu zählen beispielsweise Anleitungen und Schulungen, die Bewegungsabläufe zum rückschonenden Heben und Tragen vermitteln. Daneben werden den Beschäftigten teilweise Sportkurse oder physiotherapeutische Behandlungen angeboten. Bislang handelt es sich bei derartigen Angeboten jedoch eher um Einzelfälle.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Lagerwirtschaft spielt nur eine vergleichsweise geringe Rolle. In Deutschland lebten zum Jahresende 2011 rund 7,3 Mio. schwerbehinderte Menschen.¹ Damit waren 8,9 % der Gesamtbevölkerung schwerbehindert. Als schwerbehindert gelten Personen, denen von den Versorgungsämtern ein Grad der Behinderung von 50 % und mehr zuerkannt und ein gültiger Ausweis ausgehändigt wurde. Rund 49 % der schwerbehinderten Männer und 44 % der schwerbehinderten Frauen waren unter 65 Jahren alt. Bei knapp zwei Dritteln der schwerbehinderten Menschen in Deutschland lag im Jahr 2011 eine körperliche Behinderung vor, auf geistige und seelische Behinderungen entfielen zusammen 11 %, auf zerebrale Störungen 9 %.²

Schwerbehinderte - allgemein

Insgesamt lebten im Jahr 2011 in Deutschland 3,27 Mio. schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter.³ Infolge der demographischen Entwicklung könnte ihre Zahl bis zum Jahr 2021 auf rund 3,4 Mio. Menschen ansteigen.⁴ In den vergangenen Jahren hat die Zahl der über das Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX gemeldeten schwerbehinderten Beschäftigten zugenommen. So stieg ihre Anzahl im Jahr 2011 gegenüber dem Vorjahr um rund 3 % auf 932.000. Im Vergleich zum Jahr 2006 nahm ihre Zahl um rund 18 % zu. Die Zahl der gemeldeten Beschäftigten ist damit schneller gestiegen als die Zahl der in Deutschland lebenden schwerbehinderten Menschen. Auch schwerbehinderte Menschen profitieren damit von der vergleichsweise guten Arbeitsmarktentwicklung

- Beschäftigte

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Statistisches Bundesamt: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011, Wiesbaden 2013.

² Bei den übrigen Personen (18 %) war die Art der Schwerbehinderung nicht ausgewiesen.

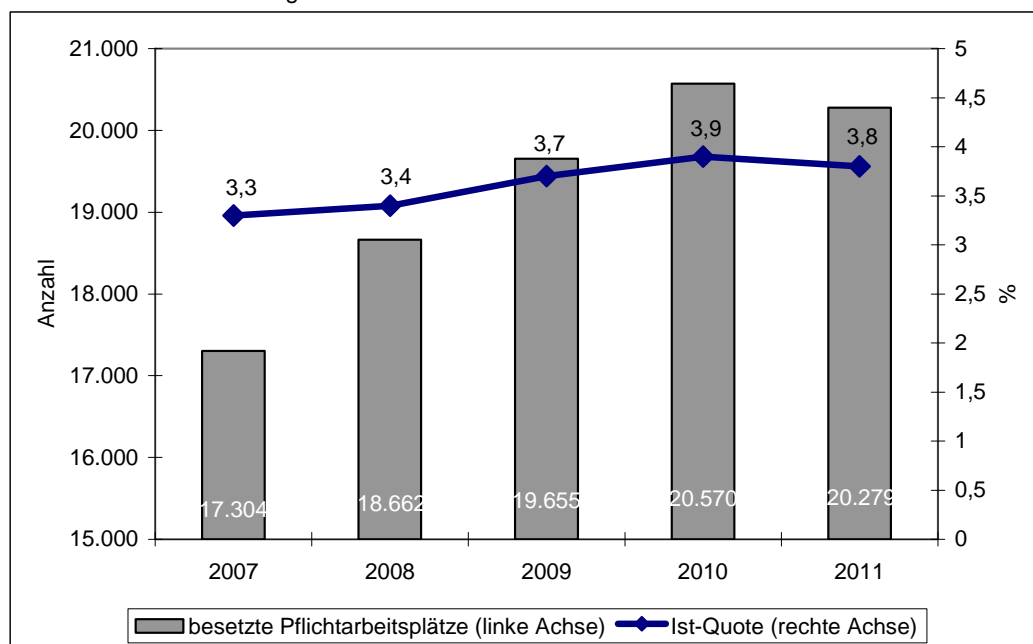
³ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Nürnberg 2013.

⁴ Der Grund für den Anstieg infolge der demographischen Alterung ist, dass Schwerbehinderte überwiegend ältere Menschen sind. Eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit ist zumeist Ursache einer Schwerbehinderung.

in Deutschland in den Jahren nach der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise. Gleichwohl ist insgesamt nur rund ein Drittel der erwerbsfähigen schwerbehinderten Menschen in Deutschland in den Arbeitsmarkt integriert.

Gemäß § 71 SGB IX müssen Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.¹ Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der in Deutschland in der Wirtschaftsabteilung „Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“ besetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen im Zeitraum der Jahre 2007 bis 2011. Danach hat ihre Anzahl in den vergangenen Jahren tendenziell zugenommen. Im Jahr 2011 waren 20.279 Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in der vorliegenden Wirtschaftsabteilung besetzt. Damit lag die sogenannte Ist-Quote, die den Anteil der schwerbehinderten Personen an allen zu zählenden Arbeitsplätzen bei den betreffenden Unternehmen angibt, bei 3,8 %. Sie ist damit im Vergleich zum Durchschnitt aller Wirtschaftsabteilungen in Deutschland unterdurchschnittlich. Dort belief sich die Ist-Quote im Jahr 2011 auf 4,6 %.

Abbildung 2: Besetzte Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen in der Wirtschaftsabteilung „Lagerei sowie sonstige Dienstleistungen für den Verkehr“ im Zeitraum der Jahre 2007 bis 2011



Anmerkung: Die Ist-Quote gibt den Anteil der schwerbehinderten, gleichgestellten oder sonstig anrechnungsfähigen Personen in dem jeweiligen Anzeigjahr pro Arbeitgeber, gemessen an allen zu zählenden Arbeitsplätzen, an.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung 2007, 2008, 2009, 2010, 2011.

¹ Für Unternehmen mit bis zu 40 bzw. bis zu 60 jahresdurchschnittlichen Arbeitsplätzen bestehen abweichende Regelungen. Diese müssen jahresdurchschnittlich je Monat einen bzw. zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Sofern Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, ist für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Den Unternehmen werden finanzielle Anreize zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geboten. Hierzu zählen beispielsweise Eingliederungszuschüsse zu den Lohnkosten, Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen oder die Kostenübernahme für eine bis zu drei Monate befristete Probebeschäftigung. Daneben kann die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes bezuschusst werden. Gleichzeitig unterliegen Schwerbehinderte besonderen Schutzvorschriften. Dies betrifft beispielsweise den Kündigungsschutz. So bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber ab dem siebten Beschäftigungsmonat der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.¹ Weitere Schutzvorschriften betreffen etwa Urlaub und Mehrarbeit. So haben Schwerbehinderte Anspruch auf fünf zusätzliche bezahlte Urlaubstage pro Jahr und werden von Mehrarbeit auf Verlangen freigestellt.²

Finanzielle
Anreize und
Schutzvorschriften

Die besonderen Schutzvorschriften scheinen einige Unternehmen als Hemmnis für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sehen. Insbesondere kleine Unternehmen befürchten teilweise einen hohen bürokratischen Aufwand, wenn sie Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen. Zudem scheinen mitunter Berührungsängste und Verunsicherung bei Arbeitgebern und Beschäftigten ohne Behinderung im Umgang mit behinderten Kollegen vorzuherrschen. Ein weiterer Grund für die in Teilen zu beobachtende Zurückhaltung bei der Einstellung von schwerbehinderten Mitarbeitern dürfte darin liegen, dass generell die Unternehmensführung zahlreicher kleiner Betriebe neben der Personalverantwortung in hohem Maße mit anderen Unternehmensentscheidungen befasst ist. Die Personalauswahl erfolgt mithin vielfach nach einem gewohnten Muster, das neue Optionen und Mitarbeiterstrukturen vernachlässigt.³ Dies dürfte ebenso für einen Großteil der kleinen und mittelständischen Speditions- und Transportunternehmen in Deutschland gelten.

Hemmnisse

In der Lagerwirtschaft und den damit verbundenen Logistikarbeiten sind in Deutschland einzelne Betriebe tätig, die vorwiegend Menschen mit Behinderung beschäftigen. Daneben gibt es Werkstätten⁴ für behinderte Menschen. Diese Unternehmen bieten beispielsweise Lagerhaltung und Versand an, ebenso wie Kommissionierungs- und Verpackungstätigkeiten. Hierbei kommen teilweise spezielle Instrumente zum Einsatz. Diese arbeiten etwa mit Farben, Licht und Symbolen, um auch Menschen, die Zahlen und Buchstaben nicht oder nur teilweise beherrschen, die Aufgabenwahrnehmung problemlos zu ermöglichen. In anderen Fällen wird stets in Teams aus zwei bis drei Mitarbeitern gearbeitet, deren Fähigkeiten sich gegenseitig ergänzen. Bei den Mitarbeitern liegt in der Regel eine geistige Behinderung vor. In den Lagern kommt vielfach ein hoher Personalaufwand anstatt eines hohen Technisierungsgrads zur Anwendung. Die Arbeitsprozesse

Werkstätten

¹ Vgl. hierzu sowie zu Ausnahmen und weiteren Regelungen Teil 2 Kapitel 4 Kündigungsschutz SGB IX (§§ 85 bis 92 SGB IX).

² Vgl. hierzu §124 und § 125 SGB IX.

³ Vgl. hierzu M. Heckel: Interview mit Benedikt Queins: Ein starkes Signal für die Mitarbeiter, in: Handelsblatt Nr. 80, 25. April 2013.

⁴ Werkstätten i. S. § 136 SGB IX.

werden dabei in mehrere kleine Arbeitsschritte unterteilt, die Arbeitsergebnisse von Mitarbeitern ohne Behinderung kontrolliert. Diese übernehmen teilweise zudem die Betreuung der Mitarbeiter mit Behinderung. Letztgenannte werden in der Regel für die jeweilige Tätigkeit angelernt. Ein Wechsel eines Mitarbeiters von einer Werkstatt zu einem Unternehmen der Lagerwirtschaft gelingt nur in Ausnahmefällen. Unternehmen, die Aufträge an eine Werkstatt für behinderte Menschen vergeben, können sich dies auf die Pflicht zur Ausgleichsabgabe anrechnen lassen. Dies dürfte nicht zuletzt ein Grund dafür sein, dass es sich bei den Auftraggebern in der Regel um größere Unternehmen handelt, die der Pflicht zur Beschäftigung behinderter Menschen bzw. zur Ausgleichsabgabe unterliegen.

Die Lagerwirtschaft ist ein Bereich, in dem im Vergleich der Wirtschaftssektoren häufig Leiharbeiter beschäftigt werden.¹ Die Zahl der Leiharbeiter hat sich innerhalb der vergangenen zehn Jahre nahezu verdreifacht. Im Juni 2012 waren in Deutschland 908.000 Leiharbeiter tätig. Insgesamt arbeiten in Deutschland fast 3 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeit. Damit ist die Verbreitung der Zeitarbeit in Deutschland im europäischen Vergleich leicht überdurchschnittlich. Im langfristigen Trend der vergangenen Jahre ist insbesondere die Anzahl an Leiharbeitskräften, die als Lager- und Transportarbeiter tätig sind, angestiegen. Dabei ist ein Drittel der Leiharbeiter als Hilfsarbeiter tätig. Hierbei gilt es zu beachten, dass rund 29 % der Beschäftigten in der Zeitarbeit nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Ihr Anteil liegt damit deutlich höher als im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, hier sind es rund 13 %. Während in einigen Lagerbetrieben das Personal nahezu kontinuierlich durch Leiharbeiter ergänzt wird, kommen nach Erkenntnissen des Bundesamtes vor allem in den Lagern kleiner und mittelständischer Betriebe des Speditions- und Transportgewerbes Leiharbeiter vorwiegend zu Spitzenlastzeiten – beispielsweise in der Vorweihnachtszeit – sowie zur Bearbeitung spezieller Aufträge zum Einsatz.

Leiharbeiter

Für die Leiharbeiter birgt die Beschäftigung in Zeitarbeit eine vergleichsweise hohe Unsicherheit. Nahezu die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse endet nach weniger als drei Monaten. Daneben ist teilweise die Vergütung von Leiharbeitern niedriger als die der originär im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter im Lagerbereich. Generell liegen in Deutschland die in der Zeitarbeit erzielten mittleren Bruttoarbeitsentgelte unter den mittleren Entgelten im Durchschnitt aller Branchen in Deutschland.

Die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern in der Lagerwirtschaft sind in der jüngeren Vergangenheit verstärkt in den Fokus der Berichterstattung in den Medien gerückt. Die Berichterstattung betraf dabei sowohl Unternehmen des Handels als auch des produzierenden Gewerbes. Dabei wurden bei einzelnen Unternehmen massive Missstände

Mediale
Berichterstattung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Arbeitsmarktberichterstattung Januar 2013, Nürnberg 2013.

der Arbeitsbedingungen vor allem ausländischer Leiharbeiter bzw. so genannter Werkvertragsarbeiter¹ dargestellt. Die mediale Berichterstattung hat dabei teilweise massive Empörung in der Öffentlichkeit ausgelöst. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass die dargestellten Arbeitsbedingungen sowie das Arbeitsumfeld nicht pauschal auf alle Beschäftigten und Unternehmen der Lagerwirtschaft übertragen werden dürfen.

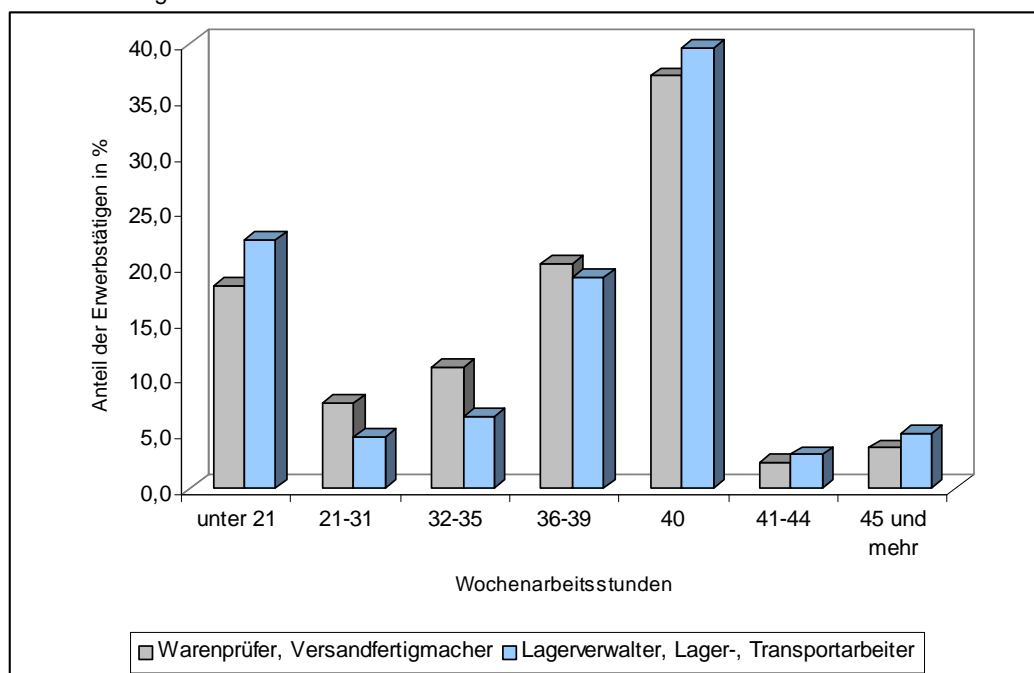
Die Arbeitszeiten von Beschäftigten im Lagerbereich unterscheiden sich je nach Branche, Unternehmen und Einsatzbereich mehr oder minder deutlich. In den Lagern des produzierenden Gewerbes richten sich die Arbeitszeiten vielfach an den Produktionszeiten aus. Die Arbeitszeit wird dabei in Schichtarbeitsplänen organisiert, bei der nicht nur Nacht-, sondern regelmäßig auch Arbeiten am Wochenende anfallen. In der Verkehrsbranche wird in der Warenkommissionierung gewöhnlich im Zweischichtbetrieb gearbeitet, im Bereich des Warenumschlags kommt hingegen regelmäßig ein Dreischichtensystem zum Einsatz. Generell scheinen die Arbeitszeiten für die Lagerbeschäftigten im produzierenden Gewerbe normalerweise regelmäßig und planbarer zu sein als insbesondere für Lagerbeschäftigte im Bereich des Warenumschlags bei Verkehrsbetrieben. Hier wird oftmals die Bereitschaft zu Überstunden erwartet, um auftragsstarke Zeiten abzufangen.

Arbeitszeiten

Die nachfolgende Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in den Berufsgruppen Warenprüfer, Versandfertigmacher sowie Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2011. Danach beträgt für die meisten Beschäftigten im Lager – genauer für 37,1 % in der Berufsgruppe der Warenprüfer, Versandfertigmacher und für 39,6 % der Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter – die normalerweise geleistete wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Zwischen 36 und 39 Stunden gehen 20,2 % bzw. 19,0 % ihrer Arbeit im Lager nach. Eine mit 18,3 % bzw. 22,4 % vergleichsweise große Gruppe der Beschäftigten in beiden Berufsgruppen entfällt auf den Bereich unter 21 Wochenarbeitsstunden. Hierbei dürfte es sich vor allem um Teilzeitkräfte sowie Beschäftigte, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen, handeln. Diese Art des Beschäftigungsverhältnisses wird in einem deutlich höheren Maß von Frauen als von Männern wahrgenommen. So lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Gruppe der Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter mit einer normalerweise geleisteten Arbeitszeit von weniger als 21 Stunden pro Woche im Jahr 2011 bei 55,8 %. Eine Wochenarbeitszeit im Lager von 40 Stunden hatten hingegen lediglich 16,3 % der weiblichen Beschäftigten in dieser Berufsgruppe. In der Gruppe der Warenprüfer, Versandfertigmacher belief sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die an weniger als 21 Stunden pro Woche ihrer Arbeit im Lager nachgingen, auf 28,0 %, der Anteil mit 40 Wochenarbeitsstunden auf 31,1 %.

¹ Der Werkvertrag ist in §§ 631 ff. BGB geregelt. Danach ist der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Warenprüfer, Versandfertigmacher“ (52) und „Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter“ (74) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2011, Wiesbaden 2012; eigene Darstellung.

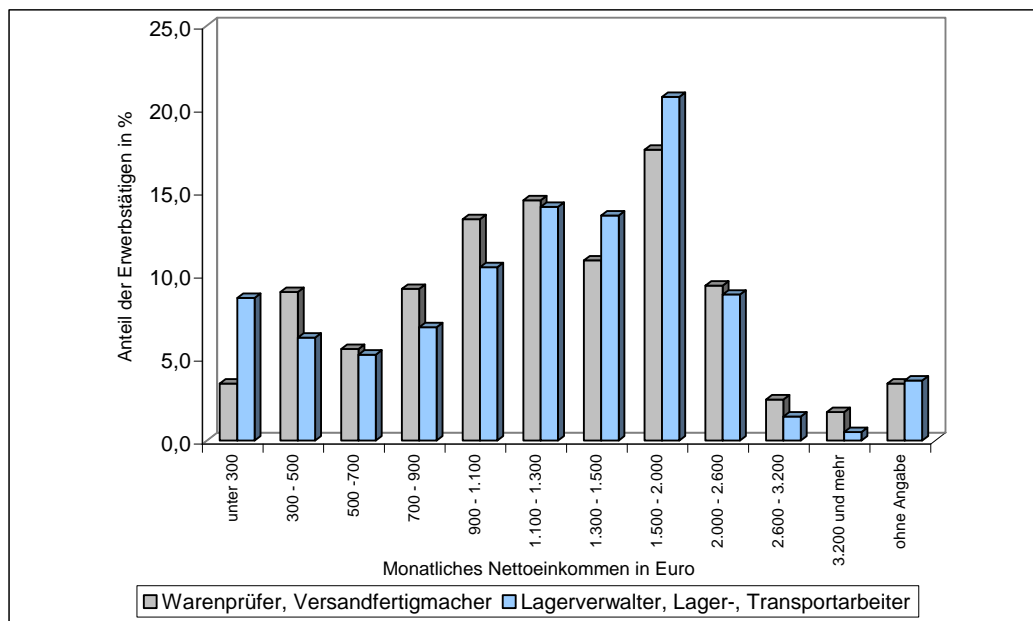
Teilweise deutliche Unterschiede zeigen sich darüber hinaus bei der Vergütung der Beschäftigten. So werden generell in der Transport- und Logistikbranche häufig vergleichsweise niedrige Löhne gezahlt. Das produzierende Gewerbe zählt hingegen zu den Wirtschaftszweigen mit einer vergleichsweise hohen Vergütung für die Beschäftigten. Die Unterschiede bewegen sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes teilweise im unteren zweistelligen Prozentbereich. Gemäß gültigem Tarifvertrag für das Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe in Bayern erhält eine Fachkraft für Lagerlogistik in einem fachspezifischen Einsatzgebiet 2.049 Euro pro Monat. Lagerarbeiter mit Fachkenntnissen bzw. nach der Einarbeitungszeit erhalten 1.965 Euro, Lagerarbeiter ohne Fachkenntnisse werden in der Einarbeitungszeit mit 1.907 Euro monatlich entlohnt. Zum Vergleich: Gemäß gültigem Tarifvertrag der chemischen Industrie erhalten angeleitete Arbeitnehmer mit Kenntnissen durch eine Berufspraxis von bis zu 13 Wochen beispielsweise im Lager nach der Einarbeitungszeit 2.359 Euro, während der Zeit der Einarbeitung 2.257 Euro pro Monat. Ist eine längere Berufspraxis von 6 bis 15 Monaten zur Einarbeitung erforderlich, liegt das monatliche Gehalt bei 2.412 Euro. Wurde eine entsprechende zweijährige Berufsausbildung abgeschlossen, liegt die monatliche Vergütung bei 2.464 Euro. Der Gehaltsunterschied zwischen den beiden Branchen beläuft sich mithin auf rund 20 %.

Vergütung

Abbildung 4 zeigt die prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in den Berufsgruppen Warenprüfer, Versandfertigmacher sowie Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter nach dem monatlichen Nettoeinkommen im Jahr 2011. Der überwiegende Anteil in beiden Berufsgruppen erzielt ein monatliches Nettoeinkommen von 1.500 Euro bis 2.000 Euro.

Vergleichsweise hohe Anteile entfallen zudem auf die Einkommensklassen zwischen 900 Euro und 1.500 Euro. Die Anteile der Erwerbstätigen, die durch ihre Tätigkeit im Lager ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 300 Euro erzielen, liegen mit 3,4 % in der Gruppe der Warenprüfer, Versandfertigmacher bzw. 8,6 % in der Gruppe der Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter mehr oder minder deutlich höher als im Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland. Hier waren es im Jahr 2011 2,7 %. Bei den hier dargestellten unteren Einkommensklassen gilt es zu berücksichtigen, dass es sich bei den betreffenden Erwerbstätigen vielfach um geringfügig Beschäftigte sowie Teilzeitkräfte handeln dürfte. Dies dürfte ein Grund dafür sein, dass der Anteil bei den weiblichen Erwerbstätigen in der Gruppe der Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter mit einem monatlichen Nettoeinkommen von weniger als 300 Euro im Jahr 2011 bei 21,6 % lag, bei ihren männlichen Kollegen waren es hingegen nur 5,4 %.

Abbildung 4: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Warenprüfer, Versandfertigmacher“ (52) und „Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter“ (74) nach dem monatlichen Nettoeinkommen von... bis unter ... im Jahr 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2011, Wiesbaden 2012; eigene Darstellung.

2.4 Berufliche Ausbildung

Die beiden Ausbildungsberufe Fachlagerist und Fachkraft für Lagerlogistik sind nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannt und werden in unterschiedlichen Wirtschaftssegmenten angeboten. Dazu zählen der Transport- und Logistikbereich, Industrie, Handel und Handwerk. Der Ausbildungsberuf des Fachlageristen wurde im Jahr 2004 neu geschaf-

Ausbildungs-
ordnungen

fen.¹ Im gleichen Jahr trat die neu geregelte Ausbildungsordnung zur Fachkraft für Lagerlogistik in Kraft. Mit den neuen Ausbildungsordnungen wurden die Vorgängerberufe des Handelsfachpackers sowie der Fachkraft für Lagerwirtschaft aufgehoben. Die Inhalte der beiden Ausbildungsberufe sind aufeinander abgestimmt. Absolventen der Berufsausbildung zum Fachlageristen können ihre Qualifikation daher ergänzen und nach einem zusätzlichen Ausbildungsjahr den Abschluss zur Fachkraft für Lagerlogistik erwerben.

Ein Großteil der Stellen in Lagern wird mit fachfremden, angelernten Arbeitskräften besetzt. Fallweise sehen Unternehmen keinen produktiven Mehrwert einer ausgebildeten Fachkraft im Vergleich zu einem angelernten Mitarbeiter. Gleichwohl nimmt die Bereitschaft der Unternehmen zur Ausbildung im Lagerbereich grundsätzlich zu. Dies geschieht nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer tendenziell zunehmenden Technisierung in Lagern. Dabei werden häufig einfache Arbeiten durch automatisierte Prozesse ersetzt. Die Überwachung und Kontrolle sowie die Bedienung der technischen Geräte obliegt dabei qualifizierten Fachkräften. In den Lagern des Transport- und Speditionsgewerbes variiert der bevorzugte Ausbildungsberuf nach Kenntnis des Bundesamtes 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. Nicht wenige Unternehmen sowohl der Verkehrswirtschaft als auch des produzierenden Gewerbes, die in der Ausbildung aktiv sind, bieten Auszubildenden zum Fachlageristen die Möglichkeit, die Ausbildung um ein Jahr zu verlängern, um den Abschluss zur Fachkraft für Lagerlogistik zu erlangen. Voraussetzung ist, dass sich die Auszubildenden sowohl bei ihrer Tätigkeit im Lager als auch bei ihren schulischen Leistungen engagiert gezeigt haben. Ein Gutteil der Auszubildenden nutzt diese Möglichkeit. Gleichwohl gibt es einige Kandidaten, die eine Verlängerung der Ausbildungszeit ablehnen, um früher als volle Arbeitskraft eingesetzt und entlohnt zu werden. Nicht wenige Ausbildungsbetriebe des produzierenden Gewerbes bevorzugen von Beginn an die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik.

Ausbildungsberuf
in Abhängigkeit
vom Unter-
nehmensschwer-
punkt

Die höhere Präferenz für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik spiegelt sich in den Ausbildungszahlen wider. Die Tabellen 3 und 4 zeigen die Entwicklung der Ausbildungs-, Vertragslösungs- und Prüfungszahlen in den vergangenen Jahren. Danach ist sowohl die Zahl der Ausbildungsverhältnisse insgesamt als auch die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge bei Fachkräften für Lagerlogistik rund doppelt so hoch wie bei Fachlageristen. Nach einer zunächst tendenziell ansteigenden Anzahl von Ausbildungsverträgen sank bei letztgenannten in den vergangenen beiden Jahren die Zahl der Ausbildungsverhältnisse. Im Jahr 2012 bestanden insgesamt 10.685 Ausbildungsverträge zum Fachlageristen in Deutschland. Ihre Anzahl ging damit im Vergleich zum Jahr 2011 um 3,4 % zurück, die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge sank im Jahresvergleich

Ausbildungs-
zahlen
- Fachlageristen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2013).

um 4,2 % auf 5.826 Verträge. Gleichzeitig wurden im Jahr 2012 17,7 % der Ausbildungsverträge zum Fachlageristen vorzeitig gelöst. Die Quote lag damit deutlich höher als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Hier waren es im vergangenen Jahr 9,3 %. Nach Kenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes sind die Vertragslösungsquoten bei Lagern der Transport- und Speditionsbranche vielfach höher als bei Unternehmen des produzierenden Gewerbes. Dies gilt insbesondere im Vergleich zu großen und bekannten Industriebetrieben. Im Jahr 2012 bestanden insgesamt 5.547 Auszubildende die Abschlussprüfung zum Fachlageristen. Die Erfolgsquote lag damit bei knapp 88 %.¹

Nur vergleichsweise wenige Frauen ergreifen eine Ausbildung zur Fachlageristin. Im Jahr 2012 lag ihr Anteil bei 9,1 %. Der vergleichsweise hohe Frauenanteil bei der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigtmacher deutet darauf hin, dass die meisten Frauen, die im Lager arbeiten, dort als angelernte Kräfte tätig sind. Bei Männern gehört die Ausbildung zum Fachlageristen zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Im Jahr 2011 lag sie in der Rangfolge der von Männern am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in Bezug auf die neu abgeschlossenen Verträge auf Rang 20. Besonders oft wird der Beruf von ausländischen, männlichen Jugendlichen gewählt. Hier lag der Beruf des Fachlageristen im Jahr 2011 in der Rangfolge der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe auf Rang 13.

Tabelle 1: Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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	10.128	933	11.061	6.081	5.379	4.638	1.518	501	2.019
Fachlagerist	2012	9.710	975	10.685	5.826	6.338	5.547	k.A.	k.A.	1.892

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).

¹ Im Jahr 2011 gab es 990 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zum Fachlageristen, 762 Prüflinge bestanden mit Erfolg. 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 2011, Wiesbaden 2012.

Die Zahl der Ausbildungsverträge zur Fachkraft für Lagerlogistik ist in den vergangenen Jahren nahezu kontinuierlich gestiegen. Die Zahl der Neuverträge hat jedoch im Jahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen. Insgesamt wurden im vergangenen Jahr 10.198 neue Verträge für eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik geschlossen. Damit bestanden insgesamt 24.744 Ausbildungsverträge in diesem Beruf. An der Abschlussprüfung nahmen 8.975 Prüflinge teil, rund 90 % von ihnen legten die Prüfung mit Erfolg ab.¹ Die Vertragslösungsquote lag im Jahr 2012 mit 9,5 % im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe.

- Fachkraft für Lagerlogistik

Wie bei den Fachlageristen ergreifen nur vergleichsweise wenige Frauen eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik. Der Anteil weiblicher Auszubildender belief sich im vergangenen Jahr auf 10,8 %. Insgesamt gehört die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Deutschland. Im Jahr 2011 lag sie insgesamt auf Rang 20. Bei Männern belegte der Ausbildungsberuf sogar Rang 11; bezogen auf die neu abgeschlossenen Verträge war es Rang 7.

Tabelle 2: Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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	21.303	2.610	23.913	10.749	8.889	7.953	1.359	537	300	2.196
Fachkraft für Lagerlogistik	2012	22.068	2.676	24.744	10.198	8.975	8.095	k.A.	k.A.	k.A.	2.342

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Im Jahr 2004 wurde die Berufsbezeichnung zum Handelsfachpacker und zur Fachkraft für Lagerwirtschaft 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).

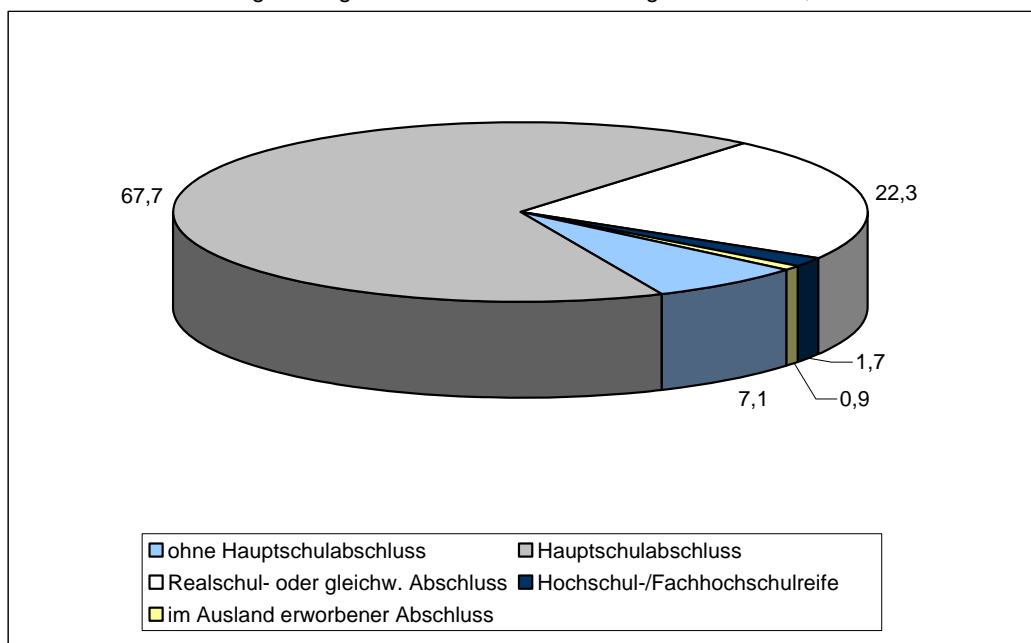
Eine bestimmte schulische Vorbildung ist bei der Ausbildung zum Fachlageristen bzw. zur Fachkraft für Lagerlogistik – wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen – nicht vorgeschrieben. Grundlegende Kenntnisse in Deutsch und Mathematik sind jedoch nach Aussagen in Marktgesprächen des Bundesamtes un-

Schulische Vorbildung
- Fachlageristen

¹ Im Jahr 2011 gab es 1.410 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zur Fachkraft für Lagerlogistik. Insgesamt bestanden 1.100 Prüflinge mit Erfolg. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur - Berufliche Bildung 2011, Wiesbaden 2012.

abdingbar. Das nachfolgende Schaubild zeigt die schulische Vorbildung von Anfängern der Ausbildung zum Fachlageristen im Jahr 2012 (siehe hierzu auch Tabelle A 1 des Anhangs). Danach wird dieser Ausbildungsberuf vor allem von Schulabgängern mit einem niedrigen und mittleren schulischen Bildungsabschluss gewählt. Gleichzeitig kann ein Gutteil der Auszubildenden zum Fachlageristen gar keinen Schulabschluss vorweisen. Gemessen an den neu abgeschlossenen Verträgen lag die Ausbildung zum Fachlageristen in der Rangfolge der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe von Auszubildenden, die nicht mindestens über einen Hauptschulabschluss verfügen, im Jahr 2011 ebenso wie im Jahr 2010 auf Rang 9, bei Männern sogar auf Rang 3.

Abbildung 5: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



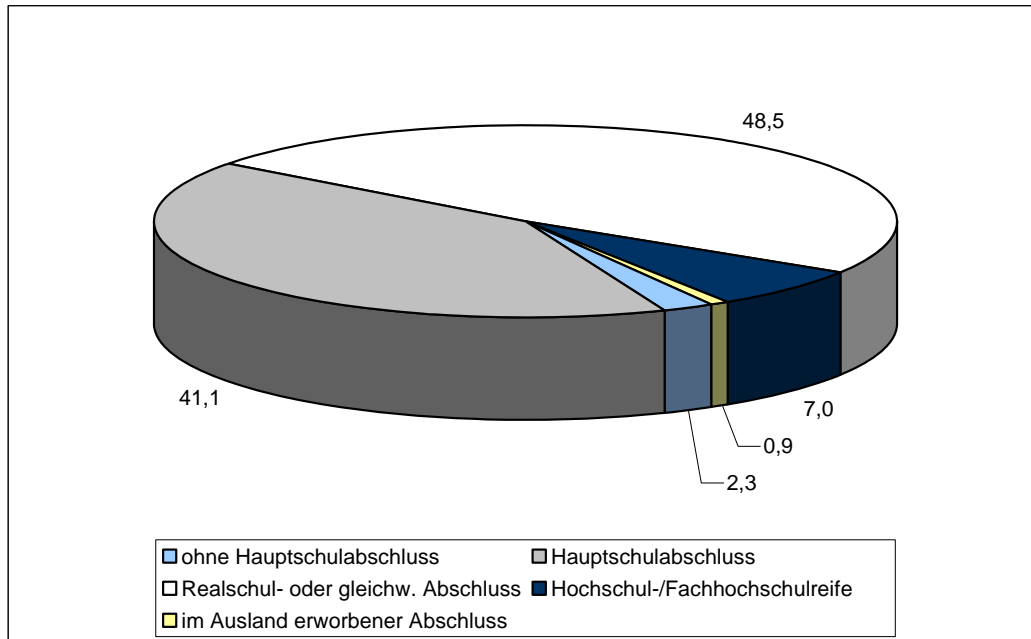
Anmerkung: Abweichungen der Summe der Anteile von 100 % können seitens des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Auszubildende zur Fachkraft für Lagerlogistik haben regelmäßig einen höheren schulischen Bildungshintergrund vorzuweisen als Auszubildende zum Fachlageristen. Im Jahr 2012 verfügten rund 41 % über einen Hauptschulabschluss, knapp 49 % über einen Realschulabschluss (siehe hierzu auch Tabelle A2 des Anhangs). Rund 2 % der Ausbildungsanfänger zur Fachkraft für Lagerlogistik konnten nicht mindestens einen Hauptschulabschluss vorweisen. Damit liegt ihr Anteil zwar deutlich niedriger als bei den Auszubildenden zum Fachlageristen. Gleichwohl gehörte der Ausbildungsberuf im Jahr 2011 zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen von Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss. Gemessen an den neu abgeschlossenen Verträgen belegte er diesbezüglich insgesamt Rang 20, bei den Männern Rang 16.

- Fachkraft für
Lagerlogistik

Abbildung 6: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichungen der Summe der Anteile von 100 % können seitens des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Zu Ausbildungsbeginn sind Auszubildende zum Fachlageristen bzw. zur Fachkraft für Lagerlogistik regelmäßig älter als Auszubildende im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Zahlreiche Auszubildende beginnen mithin ihre Ausbildung im Lager nicht unmittelbar im Anschluss an die Schule. Schulabgänger von Haupt- und Realschulen sind bei Verlassen der Schule nach zehn Schuljahren in der Regel 16 bzw. 17 Jahre alt. Die entsprechenden Anteile bei Ausbildungsanfängern in den beiden vorliegenden Lagerberufen lagen im Jahr 2011 bei 6 % bzw. 12 % bei Fachlageristen und bei 8 % bzw. 14 % bei Fachkräften für Lagerlogistik. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Berufe lagen die entsprechenden Anteile im Jahr 2011 bei 11 % bzw. 16 %. Im Gegenzug sind ältere Ausbildungsanfänger bei den Lagerberufen überdurchschnittlich vertreten. So lag beispielsweise im Jahr 2011 der Anteil der Ausbildungsanfänger im Alter von 24 und mehr Jahren bei 11 % bei Fachlageristen und bei 12 % bei Fachkräften für Lagerlogistik. Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe waren im Jahr 2011 9 % der Ausbildungsanfänger 24 Jahre oder älter. Dies deutet darauf hin, dass nicht wenige Auszubildende in der Lagerwirtschaft zunächst eine andere Ausbildung abgebrochen oder keinen anderen Ausbildungsplatz erhalten haben dürften.

Alter

Grundsätzlich stehen den meisten Unternehmen genügend Bewerber zur Besetzung der Ausbildungsplätze zur Verfügung, gleichwohl die Anzahl der Bewerbungen in den vergangenen Jahren tendenziell abgenommen hat. Dabei betreiben nach Erkenntnissen des Bundesamtes vor allem größere Industriebetriebe regelmäßig einen höheren Aufwand in der Kandidatenauswahl als zahlreiche kleinere Betriebe des Transport- und Speditionsgewerbes. Generell scheint das Interesse an einer Ausbildung im Lager vergleichsweise

Bewerber

hoch zu sein. Darauf deutet nicht zuletzt hin, dass Bewerber für die Ausbildungsberufe Fachlagerist und Fachkraft für Lagerlogistik in den vergangenen Jahren zu den am häufigsten unversorgten Bewerbern um eine Ausbildungsstelle zählten.

Die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden zum Fachlageristen in Industrie und Handel lag nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2012 im westdeutschen Bundesgebiet durchschnittlich bei 746 Euro pro Monat.¹ Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr verdienten dabei 713 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 780 Euro pro Monat. In den ostdeutschen Ländern belief sich die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von angehenden Fachlageristen auf 690 Euro im Monat. Dabei verdienten Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 663 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr stieg die Vergütung auf 717 Euro an. Die durchschnittliche Vergütung von Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik lag etwas höher. So verdienten Auszubildende dieses Berufs in Westdeutschland im Jahr 2012 durchschnittlich 831 Euro im Monat. Aufgeteilt auf die Ausbildungsjahre bedeutete dies 765 Euro pro Monat im ersten, 825 Euro pro Monat im zweiten und 903 Euro pro Monat im dritten Ausbildungsjahr. Die monatliche Vergütung von Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik im ostdeutschen Bundesgebiet lag im vergangenen Jahr bei 753 Euro. Dabei verdienten Auszubildende im ersten Jahr 688 Euro im Monat, ehe die Vergütung in den beiden Folgejahren auf monatlich 748 Euro bzw. 824 Euro stieg.

Ausbildungs-
vergütung

2.5 Arbeitslose und offene Stellen

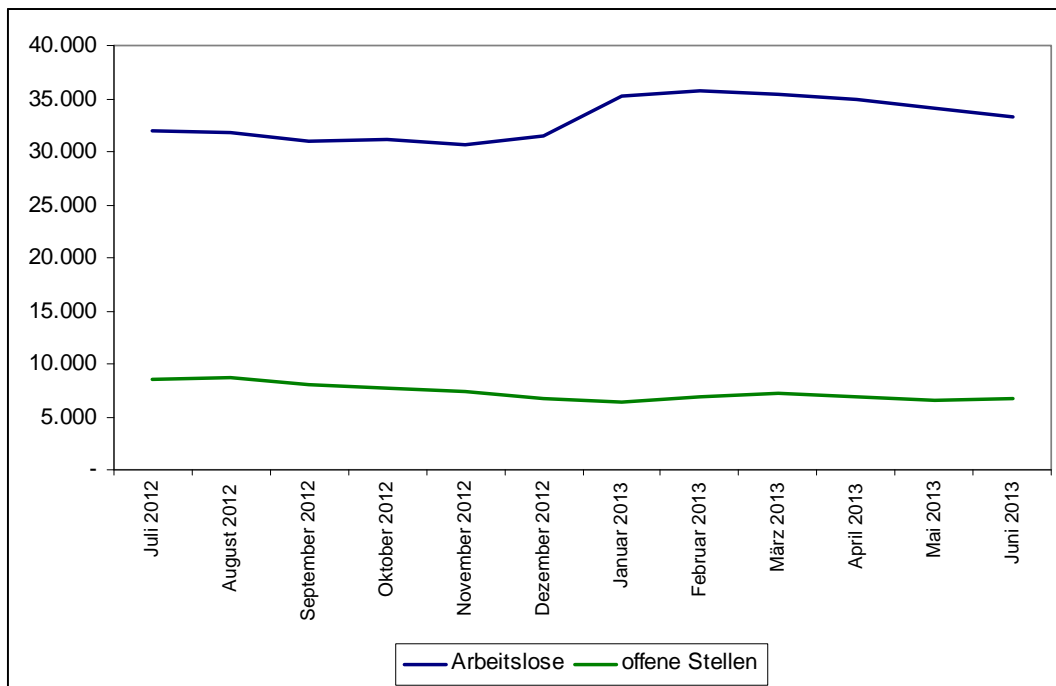
Einen Einblick in die Beschäftigungslage und Personalnachfrage in der Lagerwirtschaft bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen sowie der offenen Stellen in der Berufsgattung „Lagerwirtschaft – Fachkraft“. Dazu gehören sowohl Fachlageristen als auch Fachkräfte für Lagerlogistik.² Danach war die Zahl der Arbeitslosen in dieser Gruppe im zweiten Halbjahr 2012 zunächst bei rund 31.000 konstant, ehe sie im Januar 2013 sprunghaft auf rund 35.000 anstieg. Seither hat ihre Anzahl wieder tendenziell abgenommen. Im Juni 2013 waren in der Gattung „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ in Deutschland rund 33.000 Arbeitskräfte arbeitslos gemeldet.

Arbeitslose

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012 in Euro (<http://www.bibb.de/dav>) (Stand: Juli 2013).

² Seit 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).

Abbildung 7: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsgattung „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ (51312) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Es gilt zu beachten, dass zahlreiche Beschäftigte in Lagern nicht spezifisch qualifiziert und mithin in der Arbeitsmarktstatistik nicht als Fachkraft registriert sind. Nach Kenntnis des Bundesamtes stehen den Unternehmen grundsätzlich für einen Gutteil der Tätigkeitsfelder regelmäßig genügend Arbeitskräfte am Markt zur Verfügung. Dies gilt vor allem für einfache Tätigkeiten, bei denen Mitarbeiter angelernt werden. In spezialisierten Bereichen gestaltet sich die Stellenbesetzung fallweise aufwendiger. Generell wurden für den Bereich Lager- und Transportarbeit im vergangenen Jahr deutlich mehr Mitarbeiter von den Unternehmen gesucht als noch ein Jahr zuvor. Dies bestätigt auch eine Untersuchung der DEKRA Akademie, nach der Lager- und Transportarbeiter im Jahr 2012 zu den zehn am häufigsten gesuchten Berufen in Stellenausschreibungen gehörten.¹ Im Jahr 2011 lag die genannte Berufsgruppe bei einer entsprechenden Auswertung noch auf Rang 67. In den letzten Monaten ist die Anzahl der Stellenangebote zwar etwas zurückgegangen, gleichwohl liegt sie nach wie vor weit über dem Niveau der Jahre vor 2012.²

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden DEKRA Arbeitsmarktreport 2012, Stuttgart 2012.

² Vgl. hierzu DEKRA Arbeitsmarktreport 2013, Stuttgart 2013.

2.6 Zusammenfassung

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in den Berufsgruppen Warenaufmacher, Versandfertigmacher sowie Lagerverwalter, Magaziner ist in den vergangenen Jahren tendenziell rückläufig. Zurückzuführen ist dies u.a. auf den technischen Fortschritt und die Automatisierung von Arbeitsprozessen. So gestalten sich die Arbeitsprozesse im Lager zunehmend komplexer. Diese erfordern eine adäquate Bedienung und Überwachung durch ausgebildetes Fachpersonal. Zugleich werden in Lagern nach wie vor zahlreiche vergleichsweise einfache Tätigkeiten mit geringen fachlichen Anforderungen vollbracht. Hierfür stehen den Unternehmen regelmäßig genügend Arbeitskräfte am Markt zur Verfügung. So kommen zahlreiche Beschäftigte in einem so genannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnis sowie zahlreiche un- bzw. angelernte Arbeitskräfte zum Einsatz. Nicht selten handelt es sich hierbei um Leiharbeiter. Generell werden in der Lagerwirtschaft im Vergleich zu anderen Branchen sehr häufig Leiharbeitskräfte eingesetzt. Dabei wird in einigen Betrieben der Personalstamm nahezu kontinuierlich durch Leiharbeitskräfte ergänzt. In zahlreichen Lagern kleinerer Transport- und Speditionsbetriebe kommen Leiharbeiter vorwiegend zu Spitzenlastzeiten zum Einsatz. Neben der fehlenden beruflichen Ausbildung können vergleichsweise viele Beschäftigte in der Lagerwirtschaft keinen Schulabschluss vorweisen.

Arbeitskräfte-
angebot und
-nachfrage

Dies spiegelt sich ebenso bei den Auszubildenden in der Lagerwirtschaft wider. Die Ausbildung im Lager gehört regelmäßig zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen von Auszubildenden, die nicht mindestens über einen Hauptschulabschluss verfügen. Gleichzeitig gehört sowohl die Ausbildung zum Fachlageristen als auch zur Fachkraft für Lagerlogistik zu den insgesamt von Männern am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Nicht wenige Bewerber bleiben unversorgt. Den meisten Unternehmen stehen daher genügend Bewerber um einen Ausbildungsplatz zur Verfügung. Die qualitative Auswahl gestaltet sich hingegen nach Angaben von Gewerbevertretern teilweise schwieriger. Insbesondere größere Industriebetriebe betreiben daher bei der Kandidatenauswahl einen höheren Aufwand als zahlreiche kleinere Transport- und Speditionsbetriebe. Die Vertragslösungsquoten sind bei letztgenannten insbesondere im Vergleich zu großen und bekannten Industriebetrieben vielfach höher.

Ausbildung

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen spielt in der Lagerwirtschaft nur eine vergleichsweise geringe Rolle. Zwar hat die Anzahl schwerbehinderter Menschen in der Lagerwirtschaft in den vergangenen Jahren tendenziell zugenommen. Die sogenannte Ist-Quote, die den Anteil schwerbehinderter Menschen an den zu zählenden Arbeitsplätzen bei den zur Beschäftigung verpflichteten Unternehmen angibt, ist jedoch im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen unterdurchschnittlich. Dabei scheinen u.a. die besonderen Schutzvorschriften, etwa zum Kündigungsschutz, Urlaub oder zur Mehrarbeit, ein Hemmnis für einige Unternehmen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darzustellen. Insbesondere die Unternehmensführungen kleinerer Betriebe befürchten

Schwerbehinderte

teilweise einen hohen bürokratischen Aufwand und sind neben der Personalverantwortung in hohem Maße mit anderen Unternehmensentscheidungen befasst, so dass die Personalauswahl vielfach nach einem gewohnten Muster verläuft.

Beschäftigte im Lager unterliegen oftmals einer hohen körperlichen Belastung und zählen zu den Berufsgruppen, die am häufigsten von Arbeitsunfähigkeit betroffen sind. Einige, vor allem größere Betriebe versuchen, durch spezielle gesundheitsfördernde Maßnahmen negativen körperlichen Belastungen entgegenzuwirken. Derartige Aktionen sind bislang jedoch eher die Ausnahme. Generell werden nach Branchenangaben die Arbeitsbedingungen in den Lagern der Industrie vielfach als vermeintlich attraktiver eingeschätzt als im Transport- und Speditionsgewerbe. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die Vergütung. Diese ist in Industriebetrieben in der Regel deutlich höher als in der Transportbranche. Die Unterschiede bewegen sich dabei teilweise im unteren zweistelligen Prozentbereich.

Arbeits-
bedingungen

3. Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

3.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Das Tätigkeits- und Anforderungsprofil von Fachkräften für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen¹ unterscheidet sich mehr oder minder stark in Abhängigkeit vom Einsatzgebiet. Sie sind sowohl in der Vor- und Nachbereitung des Sendungsablaufs als auch in der Zustellung tätig.² In der Zustellung liefern Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen Sendungen an private und gewerbliche Kunden aus. Dies erledigen sie zu Fuß, mit dem Fahrrad, dem Auto oder Lkw. Sie übernehmen die Feinsortierung, d.h. die Ordnung nach Straßen und Hausnummern und beladen ihre Hilfsmittel und Fahrzeuge. Zu ihren Aufgaben gehört ferner die Planung der Zustellroute sowie ggf. das Leeren von Briefkästen. Bei Kurierunternehmen holen sie die Sendungen bei Kunden ab. Sie berechnen Frachtentgelte, nehmen Zahlungen entgegen und führen Kassenbücher. Beschäftigte in der Zustellung stehen regelmäßig in einem engen Kundenkontakt. Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen, die im Innendienst tätig sind, nehmen Sendungen entgegen und geben diese an Kunden aus. Sie informieren über Versandmöglichkeiten und berechnen das Entgelt. Darüber hinaus nehmen sie Reklamationen entgegen, bearbeiten Lieferscheine, Belege und Frachtpapiere und leiten diese weiter. Zu ihren Aufgaben gehört es, die Versandstücke auf ihre Transportfähigkeit zu überprüfen und auf den

Tätigkeiten

¹ Im Jahr 2005 trat die Ausbildungsverordnung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft. Der Vorgängerberuf Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr ging in der Verordnung auf und wurde aufgehoben. 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 2013).

Versand vorzubereiten. Zahlreiche Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen sind in Versand- und Sammelzentren tätig. Sie sortieren die Sendungen und bereiten diese für die anschließende Weiterverteilung vor. Dazu nutzen sie je nach Art und Größe der Sendungen Hilfsmittel, wie beispielsweise Hebefahrzeuge. Sie arbeiten teilweise an Laufbandanlagen und bedienen Maschinen, die bei der Sortierung helfen. Fachkräfte für Kurier-, Express und Postdienstleistungen beachten bei ihrer Arbeit berufsbezogene haftungsrechtliche Regelungen. Besondere Bedeutung erlangen das Postgeheimnis und weitere datenschutzrechtliche Bestimmungen.

Grundlegende Voraussetzung für die Tätigkeit als Fachkraft für KEP-Dienstleistungen sowohl in der Zustellung als auch bei der Sortierung in Sammelzentren ist die Bereitschaft zu dauerhaft körperlicher Anstrengung. Es sollte mithin ein Interesse an praktisch-konkreten Tätigkeiten vorhanden sein. Das Zustellen der Sendungen erfordert eine hohe körperliche Ausdauer und eine robuste physische Konstitution. Insbesondere bei der Zustellung zu Fuß und per Fahrrad sind die Beschäftigten den jahreszeitlichen Witterungsbedingungen ausgesetzt. Körperlich fordernd ist aber auch die Zustellung mit Pkw und Lkw, bei der schwere Paketstücke vom Fahrzeug an ihr Versandziel getragen werden müssen. Hinzu kommt das Be- und Entladen der Fahrzeuge. Dies betrifft sowohl Beschäftigte in der Zustellung als auch Mitarbeiter in Sammel- und Verteilzentren. Bei diesen verlangt insbesondere das Sortieren von Paketsendungen eine gewisse körperliche Anstrengung. Zudem sind sie regelmäßig dem Lärm der Sortiermaschinen ausgesetzt. Zur Bearbeitung von Abrechnungen und Ein- und Auszahlungen sind mathematische Kenntnisse nötig. Der direkte Kundenkontakt sowie das Bearbeiten und Ausfüllen von Formalitäten und mit der Sendung verbundenen Unterlagen verlangt gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift. Ein grundlegendes IT-technisches Verständnis erleichtert den Umgang mit betriebsspezifischer Software.

Anforderungen

Besondere Bedeutung bei den Anforderungen erlangt das Arbeits- und Sozialverhalten von Fachkräften für KEP-Dienstleistungen. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten, die in der Beratung und Zustellung tätig sind und damit in einem engen Kundenkontakt stehen. Sie sollten nicht nur kontaktfreudig sein. Höflichkeit und mitunter Geduld sind hierbei essenzielle Eigenschaften. Ein ausgeprägter Ordnungssinn und ein genaues Arbeiten sind bei der Sortierung und Zustellung der Sendungen unerlässlich. Die Bearbeitung von Frachtdokumenten, das Führen von Kassenbüchern und der Umgang mit den Sendungen erfordern eine hohe Sorgfalt. Als wichtige Eigenschaften gelten zudem Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit. Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen gehen mit sensiblen Daten um und tragen Verantwortung für mitunter hochwertige Güter. Pflichtgefühl und Verantwortungsbewusstsein sollten Mitarbeiter deshalb ebenso in ihre Arbeit mit einbringen wie Ehrlichkeit und Verschwiegenheit.

Arbeits- und Sozialverhalten

3.2 Arbeitsbedingungen

Der Begriff KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Der letztgenannte Bereich fasst dabei Paket- und Briefdienstleistungen zusammen. Die jeweiligen Marktsegmente weisen unterschiedliche Merkmale hinsichtlich ihrer Art und Struktur auf. Im Nachfolgenden werden die wesentlichen Charakteristika der einzelnen Teilmärkte aufgezeigt:

Teilmärkte

Kurierdienste:

- Kurierdienste

Kurierdienste unternehmen Direktfahrten vom Absender zum Empfänger einer Sendung. Der Kurier begleitet die Sendung ununterbrochen und hat damit jederzeit die Möglichkeit, auf die Sendung zuzugreifen. Es wird allein auf Nachfrage des Kunden transportiert, eine Linienverbindung besteht mithin nicht. Die Zustellung erfolgt entweder am gleichen Tag oder nach individueller Vereinbarung. Die Marktstruktur ist durch wenige Großunternehmen sowie eine Vielzahl an Einzelunternehmen geprägt. Letztgenannte sind vorwiegend im regionalen Raum tätig, größere Unternehmen nicht selten auch international. Daneben sind Vermittlungszentralen am Markt tätig, die die Aufträge an die angeschlossenen Kurierunternehmen weitervermitteln. Letztgenannte sind häufig Einzelpersonen, die aus denen bei der Zentrale nachgefragten Kurierfahrten Aufträge auswählen und selbständig durchführen.

Expressdienste:

- Expressdienste

Bei Expressdiensten erfolgt der Transport der Sendung nicht individuell und direkt zum Empfänger, sondern gelangt über Umschlagszentren zum Ziel. Es finden mithin Sammeltransporte statt, die netzwerkgebunden sind und in Deutschland ebenso automatisiert verlaufen wie Paketdienstleistungen. Nicht selten handelt es sich um die selben Unternehmen. Es werden feste, häufig garantierte Zustellzeiten vereinbart. Die Zustellung erfolgt häufig über Nacht. Dabei werden die Sendungen in der Regel technisch begleitet.

Paketdienste:

- Paketdienste

Paketdienste unterliegen einer Regellaufzeit, eine verbindliche Zustellzeit wird jedoch nicht geboten. In der Regel erfolgt die Zustellung auf dem innerdeutschen Markt am nächsten Werktag. Die Sendungen sind in Größe und Gewicht beschränkt. Das Maximalgewicht beträgt normalerweise 31,5 kg. Mitunter werden auch Pakete mit einem höheren Gewicht von bis zu 70 kg befördert. Die Transportprozesse sind in einem hohen Maße standardisiert und automatisiert. Paketdienstleister richten sich in ihrer Arbeit nicht an Einzelsendungen aus, sondern sind mengenorientiert. Die Anbieter für Paketdienstleistungen zählen zu den größten des deutschen KEP-Marktes. Der Paketmarkt wird maßgeblich durch fünf große Akteure geprägt und unterliegt damit einer vergleichsweise hohen Marktkonzentration. Das Aufkommen der kleineren Marktteilnehmer ist relativ gering. Die Zustellung der Pakete der großen Paketdienstleister erfolgt teilweise oder vollständig durch Subunternehmen.

Briefdienste:

- Briefdienste

Bei den Briefdiensten ist der lizenzpflichtige Bereich von den nicht lizenzpflichtigen und postnahen Beförderungsdienstleistungen zu unterscheiden. Zum lizenzpflichtigen Bereich zählen Briefsendungen mit einem Gewicht bis einschließlich 1.000 g.¹ Die Gruppe der nicht lizenzpflichtigen Postdienstleistungen und postnahen Beförderungsdienstleistungen umfasst folgende Bereiche:

- Briefsendungen mit einem Gewicht von über 1.000 g,
- Pakete und Waren mit einem Gewicht bis einschließlich 20 kg,
- unadressierte Werbesendungen sowie
- Bücher, Kataloge, Zeitungen und Zeitschriften.

Im Bereich der Briefdienstleistungen wurde nach Angaben der Bundesnetzagentur im Jahr 2011 insgesamt ein Umsatz von 26,4 Mrd. Euro erzielt.² Davon entfielen 17,5 Mrd. Euro auf nicht lizenzpflichtige Postdienstleistungen und postnahe Beförderungsdienstleistungen. Im lizenzpflichtigen Bereich wurde ein Umsatz von 8,9 Mrd. Euro generiert. Der lizenzpflichtige Briefmarkt in Deutschland wird dabei stark von der Deutschen Post AG dominiert. Auf sie entfiel im Jahr 2011 ein Marktanteil von rund 90 %.³

Wirtschaftliche
Entwicklung

Die wirtschaftliche Entwicklung der einzelnen Teilsegmente des KEP-Marktes verläuft sehr unterschiedlich. So verzeichnet der nationale Briefmarkt tendenziell einen Rückgang. Grund hierfür ist vor allem die hohe und zunehmende Nutzung elektronischer Kommunikationsformen, insbesondere der E-Mail. Von diesem veränderten Informationsaustausch ist zudem der Kuriermarkt betroffen. Er wies aufgrund der Substitution durch elektronische Kommunikationsformen ebenfalls Verluste auf. Dies hat in Teilen zu einer Änderung der Marktstruktur im Kurierbereich geführt.⁴ Nur noch ein vergleichsweise kleiner Teil der Umsätze wird im klassischen Stadtkuriersegment erzielt. Zugenommen hat hingegen die Bedeutung nationaler und internationaler Direktfahrten.

Der Markt für Kurier-, Express- und Paktdienstleistungen wuchs in den vergangenen Jahren regelmäßig stärker als das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland. Im vergangenen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden MRU GmbH im Auftrag der Bundesnetzagentur: Marktuntersuchung auf den Märkten für nicht lizenzpflichtige Postdienstleistungen und postnahe Beförderungsdienstleistungen, Hamburg 2011. Die Aussagen zu den Arbeitsbedingungen bei Briefdienstleistungsunternehmen in diesem Bericht beziehen sich primär auf den lizenzpflichtigen Bereich.

² Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen: Marktbeobachtung (http://www.bundesnetzagentur.de/cln_1932/DE/Sachgebiete/Post/Unternehmen_Institutionen/Marktbeobachtung/marktbeobachtung-node.html) (Stand: Mai 2013).

³ Vgl. hierzu Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen: Lizenzpflichtige Briefdienstleistungen Marktdaten 2008 – 2011, Mainz/Bonn 2013.

⁴ Vgl. hierzu und im Folgenden MRU GmbH: Der KEP-Markt in Deutschland, im Auftrag des Bundesverbands der Kurier-Express-Post-Dienste e.V., Hamburg 2012.

Jahr wies er zudem ein höheres Wachstum auf als der Durchschnitt des Logistikmarkts.¹ Expressdienste profitieren von der internationalen wirtschaftlichen Verflechtung und der Nachfrage nach zeitgenauen Lieferungen. Gleichzeitig bietet der Paketmarkt einen zunehmend schnelleren und zuverlässigeren Versand und konnte in den vergangenen Jahren teilweise Sendungsvolumina des Expressmarkts gewinnen. Insbesondere infolge der Wirtschaftskrise wurde ein Teil der Sendungen aus Kostengründen als Standardsendung verschickt.² Der Paketmarkt weist insgesamt vergleichsweise hohe Wachstumsraten auf. So stieg das Sendungsvolumen im Paketmarkt im Jahr 2012 um rund 4 % im Vergleich zum Vorjahr. Dies ist insbesondere auf den dynamisch wachsenden Markt im Endverbraucher-Segment (B2C) zurückzuführen, der stark vom Versandhandel im Internet profitiert. Hierbei handelt es sich teilweise um eine Verlagerung aus dem vormals gewerblichen Versand (B2B), da eine wachsende Anzahl an Unternehmen einen Direktversand an die Endverbraucher anbietet. Generell herrscht am Markt eine vergleichsweise hohe Wettbewerbsintensität. Abgrenzungen der Geschäftsfelder früherer Jahre, nach denen sich einzelne Unternehmen vornehmlich auf bestimmte Marktsegmente – wie etwa Sendungen im gewerblichen Bereich (B2B) – konzentrieren, werden zunehmend aufgehoben, um nunmehr nach Möglichkeit vollumfängliche Dienstleistungen für alle Marktsegmente anzubieten.

Die unterschiedlichen Merkmale der Teilsegmente des KEP-Marktes sowie des jeweils zugehörigen Marktumfeldes führen zu mehr oder weniger starken Unterschieden in den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Auf Besonderheiten in bestimmten Marktbereichen wird daher im Folgenden gegebenenfalls hingewiesen.

Abbildung 8 zeigt die prozentualen Anteile der Erwerbstätigen in der Berufsgruppe der Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2011.³ Fast zwei Drittel der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe verteilen sich danach auf zwei Arbeitszeitbereiche. Rund 30,2 % der Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb gehen normalerweise zwischen 36 und 39 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach. Grund hierfür dürfte insbesondere sein, dass die regelmäßige Arbeitszeit gemäß dem gültigen Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG

Arbeitszeiten
- allgemein

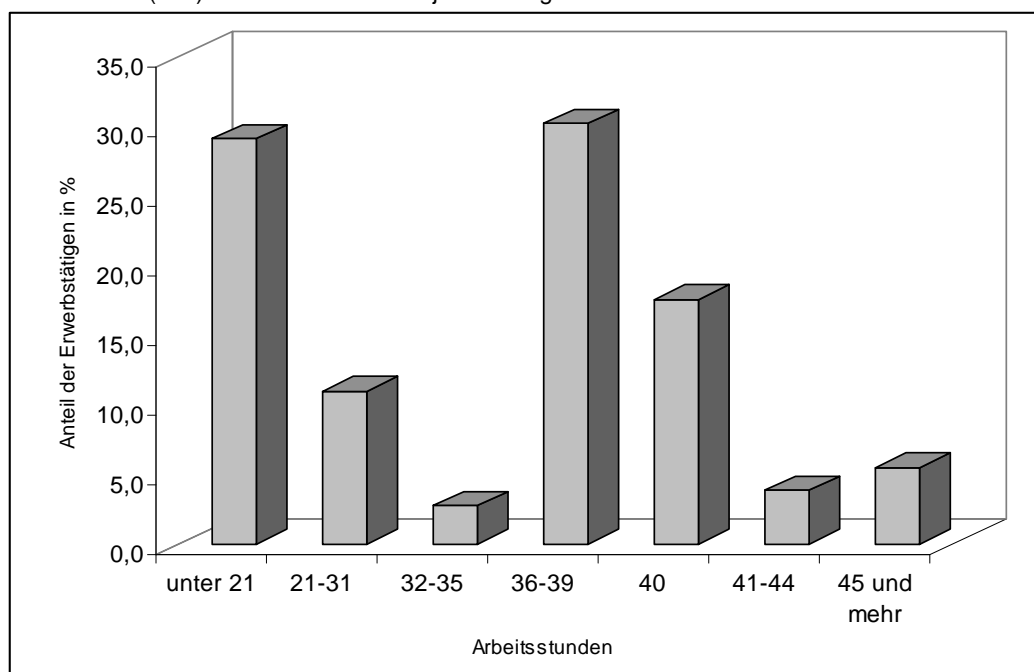
¹ Vgl. hierzu K. Esser, J. Kurte, KE-Consult GbR: Motor für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, Die Kurier-, Express- und Paketbranche in Deutschland, KEP-Studie 2013, im Auftrag des Bundesverbands Internationaler Express- und Kurierdienste e.V. (BIEK) Köln 2013.

² Vgl. hierzu und im Folgenden K. Esser, J. Kurte, KE-Consult GbR: Motor für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, Die Kurier-, Express- und Paketbranche in Deutschland, KEP-Studie 2013, im Auftrag des Bundesverbands Internationaler Express- und Kurierdienste e.V. (BIEK) Köln 2013.

³ Wie in Abschnitt 3.1 „Struktur der Beschäftigten“ dargelegt, spiegeln die hier in der Statistik dargestellten Werte nur einen Teil der Arbeitskräfte in der KEP-Branche wider. Zu einem nicht geringen Anteil dürfte es sich bei der vorliegenden Berufsgruppe um Beschäftigte der Deutschen Post AG handeln. Eine Vielzahl der anderen Erwerbstätigen der KEP-Branche dürfte anderen, artverwandten Berufsgruppen zugeordnet worden sein.

38,5 Stunden beträgt.¹ Ein mit 29,1 % nahezu ebenso großer Anteil der Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe geht an weniger als 21 Stunden pro Woche der Arbeit im Postbetrieb nach. Damit liegt ihr Anteil gut 11 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland. Vor allem Frauen in der Gruppe der Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb fallen in diese Gruppe mit einer niedrigen Wochenarbeitszeit. Rund 45,2 % der weiblichen Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe haben eine normalerweise je Woche geleistete Arbeitszeit in dieser Tätigkeit von weniger als 21 Stunden. In vielen Fällen dürfte es sich hierbei um Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte handeln. Ein Anteil von 22,6 % der weiblichen Erwerbstätigen in der vorliegenden Berufsgruppe entfällt auf den Bereich von 36 bis 39 Wochenstunden. Bei ihren männlichen Kollegen beläuft sich der entsprechende Anteil auf 36,7 %.

Abbildung 8: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb“ (732) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2011, Wiesbaden 2012; eigene Darstellung.

Zahlreiche Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen, die Bürotätigkeiten verrichten oder in der Kundenbetreuung und Auftragsannahme arbeiten, unterliegen normalerweise den üblichen Büroarbeitszeiten. Für eine Vielzahl der Beschäftigten, die in Sortier- und Umschlagszentren beschäftigt sind, fallen hingegen regelmäßig Schichtarbeiten mit Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit an. Teilweise gilt dies auch für Beschäftigte in der Zustellung. Insbesondere zu Spitzenlastzeiten steigt dabei der Druck, alle Sendungen zeitgerecht auszuliefern. Einige Unternehmen verkleinern daher in Zeiten mit besonders hohem Aufkommen die Zustellgebiete und verteilen die Zustellung in den Gebieten zeitweise auf mehrere Mitarbeiter. Hierfür werden teilweise Aushilfskräfte eingesetzt. Daneben

¹ Vgl. hierzu §22 Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (MTV-DP AG) vom 18. Juni 2003.

sind bei den Arbeitszeiten der Beschäftigten mehr oder minder deutliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Marktsegment zu beobachten:

Postdienste:

- Postdienste

Das Gros der Beschäftigten im Marktsegment der lizenzpflichtigen Postdienstleistungen ist bei der Deutschen Post AG beschäftigt. Für sie gelten die tarifvertraglich geregelten Arbeitszeiten. Angestellte von Wettbewerbsunternehmen werden vielfach in einem Teilzeitverhältnis oder als geringfügig Beschäftigte mit durchschnittlich vergleichsweise wenigen Wochenarbeitsstunden beschäftigt.

Kurierdienste:

- Kurierdienste

Die Arbeitszeiten bei Kurierdiensten richten sich in einem hohen Maße an der Nachfrage des Kunden aus. Die Kurierbeförderung erfolgt ausschließlich auf Anforderung des Kunden und zu einem vorgegebenen Zeitpunkt. So sind beispielsweise Unternehmen am Markt tätig, die sich auf die zeitgerechte Zustellung der Sendungen über Nacht spezialisiert haben. Für die Beschäftigten dieser Unternehmen fallen mithin Nachtarbeiten an. Generell unterliegen die Beschäftigten zwar regelmäßig einem hohen Zeit- und Termindruck. Verstöße gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeitvorgaben sind jedoch nach Branchenangaben relativ selten. Gleichzeitig ist ein vergleichsweise hoher Anteil der Erwerbstätigen im Kurierbereich selbständig und unterliegt damit nicht den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes.

Paketdienste:

- Paketdienste

Zusteller von Paketdienstleistern unterliegen generell einem hohen Zeitdruck, alle Pakete in ihrem Zustellbezirk am vorgesehenen Tag auszuliefern. Nach Kenntnis des Bundesamtes hängt die jeweilige Arbeitszeit teilweise von der Art des Beschäftigungsverhältnisses ab und variiert bei den verschiedenen Marktteilnehmern mehr oder weniger deutlich. So ist die Anzahl der zu beliefernden Adressen bei Unternehmen, die einen hohen Anteil privater Kunden aufweisen, regelmäßig merklich höher als bei Unternehmen mit einer vorwiegend gewerblich geprägten Kundenstruktur. Bei letztgenannter sind häufig mehrere Versandstücke für den gleichen Adressaten bestimmt. Grundsätzlich erlangt der Anteil der privaten Kunden eine wachsende Bedeutung und nimmt insbesondere bei Paketdienstleistern zu, die bislang vorwiegend gewerbliche Kunden beliefert haben. Während bei einem Teil der Unternehmen – vorwiegend bei den direkt Beschäftigten der größeren Marktteilnehmer – die Arbeitszeiten geregelt und Überstunden verzeichnet werden, leistet ein Teil der in der Paketzustellung Beschäftigten regelmäßig ein deutlich höheres Maß an wöchentlichen Arbeitsstunden. Eine genaue Dokumentation der Arbeitszeiten erfolgt dabei teilweise nicht. Die gesetzlich vorgeschriebenen zulässigen Arbeitszeiten werden dabei vor dem Hintergrund eines hohen Zeit- und Termindrucks sowie eines wettbewerbsintensiven Marktumfelds bisweilen überschritten. Die rechtliche Verantwortung für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und -zeiten liegt beim jeweiligen Arbeitgeber – im Falle einer Zustellung durch Subunternehmer mithin in deren rechtlichem Verant-

wortungsbereich. Neben der Fahr- und Zustelltätigkeit übernehmen zahlreiche Beschäftigte auch die Vorsortierung und Beladung der Fahrzeuge vor Beginn der Fahrt. Einige Unternehmen haben in den vergangenen Monaten die Beschäftigten in der Zustellung jedoch von letztgenannten Aufgaben entlastet.

Generell sind die Arbeitszeiten der in der Paketzustellung Beschäftigten in einem hohen Maße von den von Seiten der Kunden gestellten hohen Anforderungen und Erwartungen an eine äußerst zeitnahe Zustellung der Sendungen abhängig. Hierbei sind primär bei privaten Kunden häufig mehrere Anfahrten nötig, da beim ersten Zustellversuch in vielen Fällen der Empfänger nicht zu Hause ist. Um diesem Problem zu begegnen, werden am Markt zunehmend neue Zustellkonzepte umgesetzt, die den Kunden über frühzeitige Informationen aktiv in die Lieferkette mit einbeziehen und eine höhere Mitbestimmung des Kunden bei der Zustellplanung ermöglichen. Generell zielen diese Konzepte auf eine bessere Abstimmung der Zustellung und die Einbindung moderner Kommunikationsmittel ab. Dabei werden mit dem Adressaten möglichst genaue Lieferzeiten vereinbart. Der Adressat wird dabei beispielsweise per E-Mail oder Smartphone über eine anstehende Lieferung informiert und kann ein Zustelldatum wählen. Für die Lieferung wird dann ein in der Regel zwei- bis fünfstündiges Zeitfenster vereinbart. Andere Möglichkeiten sind die Erteilung einer Abstellgenehmigung oder die Zustellung an eine andere wählbare Adresse – etwa den Arbeitsplatz. Eine weitere Tendenz ist die Entkopplung des Lieferungs- und Abholungsprozesses. Dabei kann der Adressat wählen, dass seine Sendung an einen Paketshop geliefert wird, bei dem er diese anschließend selbst abholt. Stationäre Paketshops spielen zudem bei der wachsenden Anzahl von Retoursendungen – insbesondere im Internethandel – eine zunehmende Bedeutung. Rücksendungen können dort abgegeben werden und vermeiden eine Abholung von zu Hause, die mit deutlich höheren Kosten verbunden ist. Die verschiedenen Marktteilnehmer betreiben daher ein wachsendes Netz an Paketstationen bzw. bauen dieses auf und deutlich aus. Die Paketshops werden dabei in der Regel nicht selbst, sondern in Zusammenarbeit mit Partnern aus dem Einzelhandel betrieben, wie etwa Supermärkten, Kiosken oder Tankstellen.¹ Vom Ziel der neuen Konzepte, erfolglose Zustellversuche zu vermeiden, können mehrere Seiten profitieren. So steigt zum einen der Service für den Kunden, das Paket zum gewünschten Termin zu erhalten. Für die Unternehmen bedeuten mehrere Zustellversuche höhere Kosten. Eine schneller erfolgreiche Zustellung erhöht damit die Produktivität. Aus Sicht der Zusteller nimmt die Zahl der erfolglosen Zustellversuche ab. Adressen müssen mithin nicht mehrfach angefahren und die selben Pakete nicht mehrfach an die Haustür getragen werden. Die Zustellzeit für die gleiche Anzahl an Paketen nimmt mithin ab.

Neue Zustell-
konzepte

¹ Vgl. hierzu A. K. Dieke, P. Junk, A. Niederprüm, Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste (WIK): Postmarkterhebung 2012, Studie für die Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen, Bad Honnef 2012.

Neben diesen Erleichterungen für die Beschäftigten können noch weitere Änderungen der Arbeitsbedingungen aus der stärkeren Mitbestimmung der Kunden bei der Zustellung erwachsen. Hierzu zählen etwa vermehrte Anlieferungen am Wochenende oder zur Abendzeit. Generell ergeben sich hieraus Neuorganisationen der Zustellrouten, die neben der möglichst optimalen Wegstrecke zusätzlich verstärkt zeitliche Vorgaben berücksichtigen. Hierbei könnte es zukünftig zu einer vermehrten Teilung der Zustelltouren kommen, bei denen gewerbliche Kunden am Vormittag, private Kunden primär am Nachmittag und Abend beliefert würden. Gleichzeitig bringen die neuen Zustellkonzepte eine noch höhere Technisierung des Transport- und Lieferprozesses mit sich. Die Anforderungen an die Beschäftigten hinsichtlich des Umgangs und der Anwendung mit verschiedenen technischen Hilfs- und Kommunikationsmitteln dürften sich mithin in den nächsten Jahren noch weiter erhöhen.

Die Arbeitszeiten von Beschäftigten in der Paketzustellung – insbesondere der Mitarbeiter von Subunternehmen der großen Paketdienstleister in Deutschland – standen vor einigen Monaten verstärkt in der Kritik der öffentlichen medialen Berichterstattung. Seither wurden von Marktteilnehmern der Branche verschiedene Maßnahmen umgesetzt und angekündigt, um die Arbeitsbedingungen in der Zustellung – der so genannten letzten Meile – zu verbessern. Hierzu zählen die Entwicklung und Verbreitung verschiedener Codices sowie Zertifizierungssysteme. Letztgenannte sollen der Qualitätssicherung sowie der Einhaltung rechtlicher und betriebsinterner Arbeits-, Sozial- und Beschäftigungsvorgaben dienen. Im Rahmen der Zertifizierung werden dazu etwa die Beschäftigungsbedingungen, wie Bezahlung und Urlaubsanspruch, Themen der Gesundheit, des Umweltschutzes, der Arbeitsqualität und der Außenwahrnehmung geprüft. Die genannten Aspekte finden ebenso bei den Codices Anwendung, die im vergangenen Jahr von verschiedener Seite erarbeitet und vorgestellt wurden. Dabei handelt es sich zum einen um Entwicklungen großer Marktteilnehmer des Paketmarktes, die einen Partnerkodex mit ihren Subunternehmen ausgearbeitet haben, und zum anderen um einen von Verbandsseite entwickelten branchenweiten Kodex für zahlreiche kleine und mittelständische Unternehmen der Kurier-, Express- und Postbranche, dem letztgenannte nach Prüfung beitreten können. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen und Strukturen der Branche nach außen transparenter zu gestalten. Maßgeblich dürfte vielfach die Imagepflege sein. Dies bezieht sich zum einen auf das öffentliche Interesse und zum anderen auf das Bild bei den eigenen Mitarbeitern, den Beschäftigten der verbundenen Subunternehmen sowie potenziellen neuen Mitarbeitern und Nachwuchskräften. Generell scheint die kritische mediale Berichterstattung dazu geführt zu haben, dass das Engagement von Beschäftigten in Arbeitnehmervertretungen und der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der KEP-Branche zugenommen hat.

Zertifizierungen

Ein Thema, das Branchenangaben zufolge zunehmend in den Fokus rückt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht nur große Marktteilnehmer, sondern vermehrt auch kleinere Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Maßnahmen und Angebote, die

Vereinbarkeit von
Beruf und Familie

sich vor allem auf verbesserte Möglichkeiten der Kinderbetreuung richten. Hierzu zählen beispielsweise die Möglichkeiten für Eltern, erkrankte Kinder mit zur Arbeit zu bringen und in teilweise eigens eingerichteten Räumlichkeiten zu betreuen oder aus kurzfristigen, dringlichen Betreuungsgründen, Arbeitszeiten zu verschieben. Das Angebot einer ständigen, organisierten Kinderbetreuung in den eigenen Räumlichkeiten ist bei einem Großteil der Unternehmen aufgrund der geringen Betriebsgröße nicht möglich. Gleichwohl werden in Einzelfällen Unterstützungsleistungen für eine externe, geregelte Kinderbetreuung angeboten. Insbesondere bei den kleineren Marktteilnehmern sind entsprechende Angebote oftmals nicht institutionalisiert. Hier werden nach Gewerbeangaben vielmehr die Vorteile flacher Hierarchiestrukturen genutzt, um kurzfristige individuelle Lösungen zu vereinbaren. Zwar zeigen sich Angebote für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie bislang nach Erkenntnissen des Bundesamtes noch nicht auf breiter Front, sie gewinnen jedoch zunehmend an Bedeutung. Dies geschieht nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer aktiven Mitarbeiterbindung und der Steigerung der Attraktivität für neue Beschäftigte.

Hierzu tragen zudem Weiterbildungsangebote bei, die zahlreiche Unternehmen ihren Mitarbeitern zu unterschiedlichen Themen anbieten. Dabei handelt es sich teilweise um verpflichtende Schulungen wie die Weiterbildungslehrgänge im Rahmen des Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetzes für Mitarbeiter in der Zustellung mit Fahrzeugen ab einem zulässigen Gesamtgewicht von 3,5 t. Daneben werden beispielsweise Schulungen zur Qualitätssicherung und zu Verfahrensabläufen durchgeführt. Ein beruflicher Aufstieg ist jedoch nach Kenntnis des Bundesamtes mit der Teilnahme an den Weiterbildungskursen in der Regel nicht verbunden.

Weiterbildung

Generell unterliegen zahlreiche Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen einer hohen körperlichen Belastung, die sich nach Art und Intensität in Abhängigkeit vom Einsatzgebiet unterscheidet. Insbesondere betroffen sind zum einen die Beschäftigten, die in der Sortierung in den Sammel- und Verteilzentren der Unternehmen tätig sind. Zum anderen führen die Mitarbeiter in der Zustellung regelmäßig körperlich anstrengende Arbeitsprozesse durch. Dies gilt sowohl für den Brief- als auch den Paketbereich. Im erstgenannten Segment ist die einzelne Sendung zwar vergleichsweise leicht, die Zustelltouren erfordern gleichwohl nicht zuletzt aufgrund der Masse der Sendungen körperliche Anstrengung. Diese variiert in Abhängigkeit von der Art der Zustellung – zu Fuß, per Fahrrad oder mit dem Auto. Letztgenanntes gilt in Teilen – je nach Branchensegment und Einsatzgebiet – ebenso für den Kurierbereich. Mitarbeiter in der Zustellung von Paketdienstleistern müssen oftmals vergleichsweise schwere Sendungen in die Fahrzeuge ein- und ausladen. Testweise wird von einzelnen Unternehmen in wenigen Stadtregionen von einer ausschließlichen Zustellung per Lkw abgesehen. In diesen Fällen wird die Zustellung mit Lastenfahrrädern durchgeführt, bei dem der Zusteller von einer festen Station aus Pakete im Stadtgebiet verteilt.

Körperliche Belastungen

Die Belastungen dürften ein maßgeblicher Grund für vergleichsweise hohe Krankenstände sein. Im Vergleich der Jahre 2010 und 2011 verzeichneten die Postdienste einen überdurchschnittlichen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage der Beschäftigten.¹ Im Vergleich der Wirtschaftsgruppen weisen damit die Postdienste die höchste Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen auf. Besonders betroffen hierbei ist die Berufsgruppe der Postverteiler. Sie gehört sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu den Berufsgruppen mit der höchsten Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr. Gleichwohl gibt es hier deutliche Unterschiede. Postverteilerinnen waren mit 26,3 Arbeitsunfähigkeitstagen im Jahr 2011 7,5 Tage mehr krankheitsbedingt von der Arbeit abwesend als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt weist damit die Gruppe der Postdienste im Vergleich der Wirtschaftszweige die größten geschlechterspezifischen Unterschiede auf. Häufigste Ursache sind Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems. Im Jahr 2011 waren Erkrankungen dieser Art für rund ein Drittel aller Arbeitsunfähigkeitstage in der vorliegenden Branche verantwortlich. Postdienste sind damit die Branche mit dem höchsten Anteil an Muskel- und Skeletterkrankungen.

Arbeitsunfähigkeit

An erster Stelle im Branchenvergleich lagen Postdienste im Jahr 2011 zudem beim Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Verletzungen bzw. Vergiftungen. Ein Grund hierfür dürfte die vergleichsweise hohe Anzahl an Arbeitsunfällen bei Postdiensten, die vorwiegend Beschäftigte in der Zustellung betreffen, sein. Zwar ging die Anzahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr – nicht zuletzt aufgrund witterungsbedingter Einflüsse – deutlich zurück. Gleichwohl belegten Postdienste im Vergleich der Wirtschaftsgruppen noch Rang 4. Am häufigsten treten dabei Verletzungen des Knöchels und Fußes, des Knies und Unterschenkels sowie des Handgelenks und der Hand auf. Die deutet darauf hin, dass es sich hierbei häufig um Stolper- und Sturzunfälle von Beschäftigten in der Zustellung handelt. Eine wichtige Rolle spielen zudem gewaltsame Übergriffe durch Haustiere, insbesondere Hunde. Brief- und Paketzusteller zählen zu den besonders häufig Betroffenen von Bissunfällen.

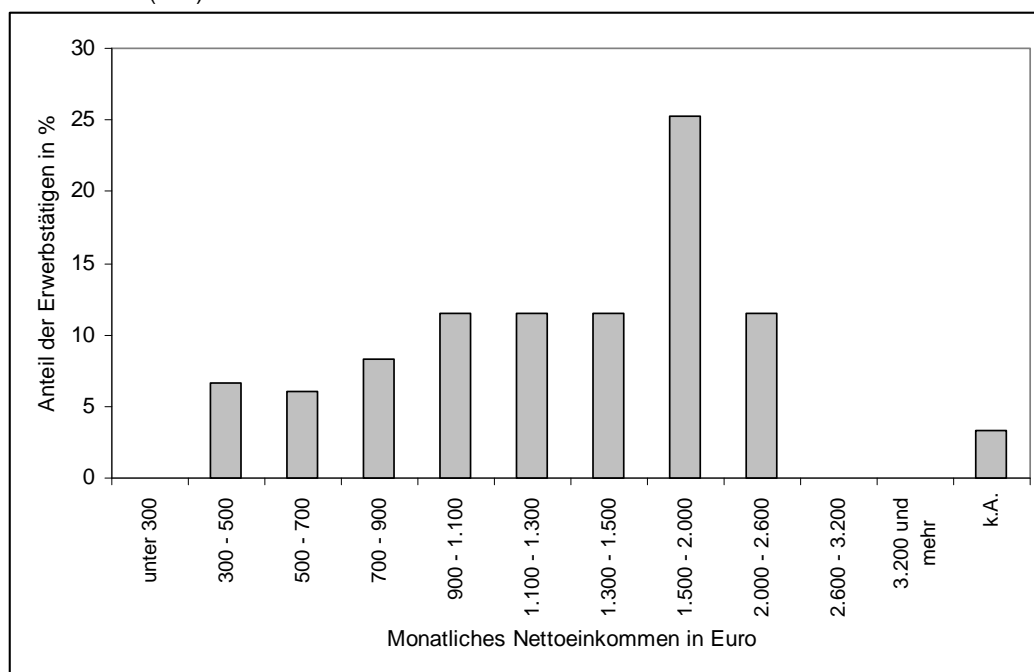
Die Vergütung von Beschäftigten der KEP-Branche variiert in Abhängigkeit vom Marktsegment, dem Unternehmen und der Region vergleichsweise stark. Nur wenige Unternehmen der KEP-Branche sind tarifvertraglich gebunden. Dabei handelt es sich nahezu ausschließlich um die großen Paketdienstleistungsunternehmen sowie die Deutsche Post AG. Für Beschäftigte des letztgenannten Unternehmens einigten sich die Tarifparteien in diesem Jahr auf eine stufenweise Erhöhung. Danach stieg die Vergütung ab dem 1. August 2013 um 3,1 % an. Im Oktober 2014 erfolgt eine weitere Erhöhung um 2,6 %. Die Ausbildungsvergütung wurde rückwirkend zum 1. April 2013 um 6,1 % angehoben. Alle übrigen Unternehmen des Marktes sind nach Gewerbeangaben nicht an einen Tarifvertrag angeschlossen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in der Berufsgruppe der Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb nach

Vergütung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2012, Essen 2012.

dem monatlichen Nettoeinkommen im Jahr 2011. Danach bezieht rund ein Viertel der Erwerbstätigen ein monatliches Nettoeinkommen zwischen 1.500 Euro und 2.000 Euro. Sie bilden damit in dieser Berufsgruppe den größten Part. Nur vergleichsweise wenige erwerbstätige Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb gehören höher liegenden Einkommensklassen an. Zahlreiche Erwerbstätige in der vorliegenden Berufsgruppe sind hingegen den unteren Einkommensgruppen zuzuordnen. Hierbei gilt es, den relativ hohen Anteil an Teilzeit- sowie Aushilfskräften zu berücksichtigen.

Abbildung 9: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb“ (732) nach dem monatlichen Nettoeinkommen von... bis unter ... im Jahr 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2011, Wiesbaden 2012; eigene Darstellung.

Die Vergütungsart unterscheidet sich mehr oder minder deutlich. Beschäftigte in den Sortier- und Umschlagszentren erhalten normalerweise ein festes monatliches Gehalt sowie gegebenenfalls Schichtzulagen und Sonderzahlungen. Bei den übrigen Beschäftigten – insbesondere im Zustellbereich – sind deutliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Marktsegment, dem Einsatzgebiet, der Region und dem Unternehmen erkennbar. Die Vergütungsmodelle reichen von einer Pauschalentlohnung pro Stunde bzw. Monat über kombinierte Modelle von Pauschalentlohnungen und leistungsabhängigen Komponenten bis hin zu ausschließlich variablen Bezügen. Die beiden letztgenannten Vergütungssysteme sind jedoch rechtlich nicht in allen Segmenten des KEP-Marktes zulässig. Gemäß §3 FPerG ist eine Leistungslohnvereinbarung bei Fahrpersonal grundsätzlich verboten. Teilweise wurde – nicht zuletzt als Reaktion auf die kritische Medienberichterstattung im vergangenen Jahr – die Entlohnung angeschlossener Subunternehmen von einer Stückentlohnung auf eine stundenbasierte Vergütung umgestellt. Im Kurierbereich sind zahlreiche Arbeitskräfte selbständig tätig. Ihr Einkommen unterliegt damit dem unternehmeri-

Vergütungsarten

schen Risiko, mithin dem Auftragsvolumen, Preisverhandlungen und Kostenentwicklungen.

Die tarifvertraglich vereinbarten Einkommen der Beschäftigten der großen Branchenvertreter liegen nach Kenntnis des Bundesamtes regelmäßig mehr oder minder über der monatlichen Vergütung von Beschäftigten kleinerer Marktteilnehmer. Dabei werden insbesondere in der Zustellung nach Gewerbeangaben teilweise vergleichsweise geringe Einkommen erzielt. Dies wird nicht zuletzt als ein Grund dafür gesehen, dass nach Einschätzung von Branchenvertretern Arbeitsplätze bei den zahlreichen kleineren und mittelständischen Unternehmen des deutschen KEP-Marktes von ausländischen Arbeitskräften als vergleichsweise weniger attraktiv eingeschätzt werden. Die Möglichkeiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitskräfte aus zahlreichen mittel- und osteuropäischen Ländern seit dem 1. Mai 2011 werden daher eher bei den größeren Marktteilnehmern genutzt. Bei den übrigen kleinen Unternehmen hat nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes kein merklicher Zuwachs an Beschäftigungsverhältnissen von ausländischen Mitarbeitern stattgefunden.

Ausländische
Beschäftigte

3.3 Berufliche Ausbildung

Im Jahr 2005 trat die Verordnung zum Ausbildungsberuf Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft. Die Liberalisierung des Postmarktes erforderte eine Neuordnung der Berufsausbildung auf dem KEP-Markt. Der Vorläuferberuf Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr, der primär auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Deutschen Post AG ausgerichtet war, wurde aufgehoben. Die neue Ausbildungsordnung sollte die Lehrinhalte an die neue Marktsituation anpassen. Die Ausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen dauert zwei Jahre und kann in den Betrieben der KEP-Branche durchlaufen werden. Bei guten Leistungen und Engagement kann die Ausbildung verlängert werden, um den Abschluss zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen zu erreichen.¹ Hierfür werden je nach Unternehmen ein bis zwei Jahre angesetzt.

Ausbildungs-
verordnung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2012. Nach Rückgängen der Ausbildungszahlen in den Jahren 2007 bis 2009 sind sie seither wieder angestiegen. Im Jahr 2012 bestanden in Deutschland insgesamt 2.820 Ausbildungsverhältnisse für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen. Ebenso ist die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge im vergangenen Jahr angestiegen – insgesamt wurden für diesen Beruf 1.889 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Der Großteil der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen ist bei der Deutschen Post AG beschäftigt.

Ausbildungs-
zahlen

¹ Siehe hierzu Abschnitt 4.5.1 „Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen – Berufliche Ausbildung“.

Im vergangenen Jahr haben 1.095 Prüflinge ihre Ausbildung zur KEP-Fachkraft erfolgreich abgeschlossen.¹ Die Bestehensquote ist mit 92,8 % überdurchschnittlich hoch im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe in Deutschland. Hier bestanden im vergangenen Jahr 90,2 % die Abschlussprüfung mit Erfolg. Gleichzeitig lösten 8,9 % der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig auf. Die Vertragslösungsquote lag damit etwas unter dem Durchschnittswert aller Ausbildungsberufe (2012: 9,3 %).

Absolventen und
Abbrecher

Im Vergleich zum Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe der Postverteiler ist er bei den Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen merklich niedriger. Im vergangenen Jahr waren rund 29 % der Auszubildenden Frauen. Damit liegt der Frauenanteil deutlich unter dem Durchschnittswert aller Ausbildungsberufe in Deutschland. Hier gab es im Jahr 2012 knapp 39 % weibliche Auszubildende.

Frauen

Tabelle 3: Ausbildungsberuf „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2012

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	1.623	651	2.274	1.233	831	801	426	123	-	558
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2012	1.999	821	2.820	1.889	1.180	1.095	k.A.	k.A.	k.A.	252

k.A.: keine Angabe.

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

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

Das Ausbildungsengagement der Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post AG ist vergleichsweise niedrig. Im Vergleich zur Gesamtanzahl der beschäftigten Fachkräfte für

Ausbildungs-
engagement und
Hemmnisse

¹ Im Jahr 2011 gab es 12 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen. Insgesamt bestanden 6 Prüflinge mit Erfolg. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur - Berufliche Bildung 2011, Wiesbaden 2012.

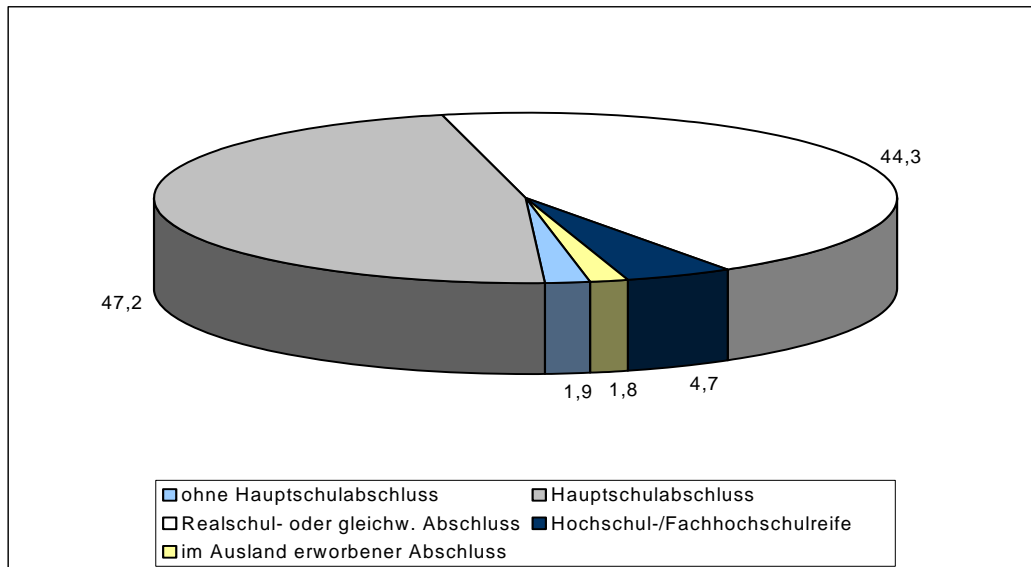
KEP-Dienstleistungen sowie zur Gesamtanzahl der Unternehmen am Markt ist die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse relativ gering. Die Gründe hierfür liegen nach Branchenangaben zum einen in der vermeintlich starken inhaltlichen Ausrichtung des Unterrichts in den Berufsschulen an den Anforderungen und Arbeitsabläufen der Deutschen Post AG. Zum anderen sei die Anzahl der Berufsschulen, an denen Unterricht für angehende KEP-Fachkräfte angeboten wird, zu gering. Die Standorte seien oftmals zu weit vom eigenen Unternehmenssitz entfernt. Hiervon sind jedoch nicht nur Auszubildende kleinerer Betriebe betroffen. Vergleichsweise weite Anfahrtswege zur Berufsschule müssen nach Kenntnis des Bundesamtes ebenso einige Auszubildende der Deutschen Post AG – vor allem im ländlichen Raum – in Kauf nehmen. Grundsätzlich gilt es zu beachten, dass die genannten Ursachen und Auswirkungen für das vergleichsweise geringe Ausbildungsengagement sich gegenseitig stark beeinflussen. So dürften sich zum einen das Angebot an Berufsschulplätzen sowie die Standorte der entsprechenden Berufsschulklassen grundsätzlich an der Nachfrage nach Unterricht, mithin der Anzahl der Auszubildenden in einer Region, ausrichten. Zum anderen dürfte eine höhere Anzahl an Auszubildenden von Wettbewerbsunternehmen des Marktführers die Möglichkeiten zur Anpassung der Lehrinhalte an die eigenen Unternehmensstrukturen und Bedürfnisse erhöhen.

Nach wie vor werden zahlreiche Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen nicht durch eine entsprechende Berufsausbildung sondern durch Anlernen qualifiziert. Grund hierfür ist nicht zuletzt die hohe Anzahl an Teilzeitkräften und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Bei zahlreichen vor allem kleineren Unternehmen der KEP-Branche besteht nach Einschätzung von Branchenvertretern teilweise kein großes Interesse daran, Ausbildungsplätze für KEP-Fachkräfte anzubieten. Interne Schulungen zur Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter werden vorwiegend bei den großen Marktteilnehmern angeboten.

Die folgende Abbildung zeigt die schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen im Jahr 2012 (siehe hierzu auch Tabelle A3 des Anhangs). Eine bestimmte schulische Vorbildung ist – wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen – nicht erforderlich. Die Anteile von Auszubildenden, die über einen Hauptschul- oder einen Realschulabschluss verfügen, waren in den vergangenen Jahren mehr oder weniger ausgewogen. Im Jahr 2012 hatten 47,2 % der Ausbildungsanfänger die Hauptschule und 44,3 % die Realschule erfolgreich beendet. Nur wenige Ausbildungsanfänger konnten keinen Schulabschluss vorweisen. Ihr Anteil lag im vergangenen Jahr bei 1,9 %. Rund 4,7 % der neuen angehenden Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen hatten zuvor die Hochschul- oder Fachhochschulreife erlangt.

Schulische
Vorbildung

Abbildung 10: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Kurier-, Express und Postdienstleistungen“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichungen der Summe der Anteile von 100 % können seitens des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Die Auswirkungen des demographischen Wandels sind nach Branchenangaben zunehmend zu spüren. Zwar können derzeit noch alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Generell steigen nach Erkenntnissen des Bundesamtes jedoch die Aufwendungen der Ausbildungsbetriebe, Bewerber für die verfügbaren Ausbildungsplätze zu finden. Hierzu wird u.a. verstärkt in Schulen und auf Ausbildungsmessen geworben. Vor allem die Deutsche Post AG nutzt zudem soziale Netzwerke des Internets, um Kontakte zu potenziellen Nachwuchskräften zu knüpfen bzw. zu pflegen.

Bewerber

Ob der geringeren Anzahl von Bewerbungen setzen die Ausbildungsbetriebe in Teilen ihre Anforderungen an Bewerber um einen Ausbildungsplatz herunter. Dies betrifft primär die gewünschten Schulleistungen. Teilweise werden zudem Abstriche bei der Ausprägung der sozialen Kompetenzen in Kauf genommen. Zudem bietet beispielsweise die Deutsche Post AG Jugendlichen, die aufgrund einer geringen Qualifikation nur schlechte Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben, die Möglichkeit einer Einstiegsqualifizierung. Hierbei absolvieren die Teilnehmer ein mehrmonatiges Praktikum, um sie auf eine anschließende qualifizierende Berufsausbildung vorzubereiten.

Die durchschnittliche tarifliche Vergütung von auszubildenden Fachkräften für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen lag nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2012 bei 704 Euro pro Monat.¹ Die Vergütung im ersten Ausbildungsjahr lag bei 667 Euro, ehe sie im zweiten Jahr auf 742 Euro anstieg. Unterschiede zwischen west- und ostdeutschem Bundesgebiet bestanden dabei nicht. Die hier angegebene

Ausbildungs-
vergütung

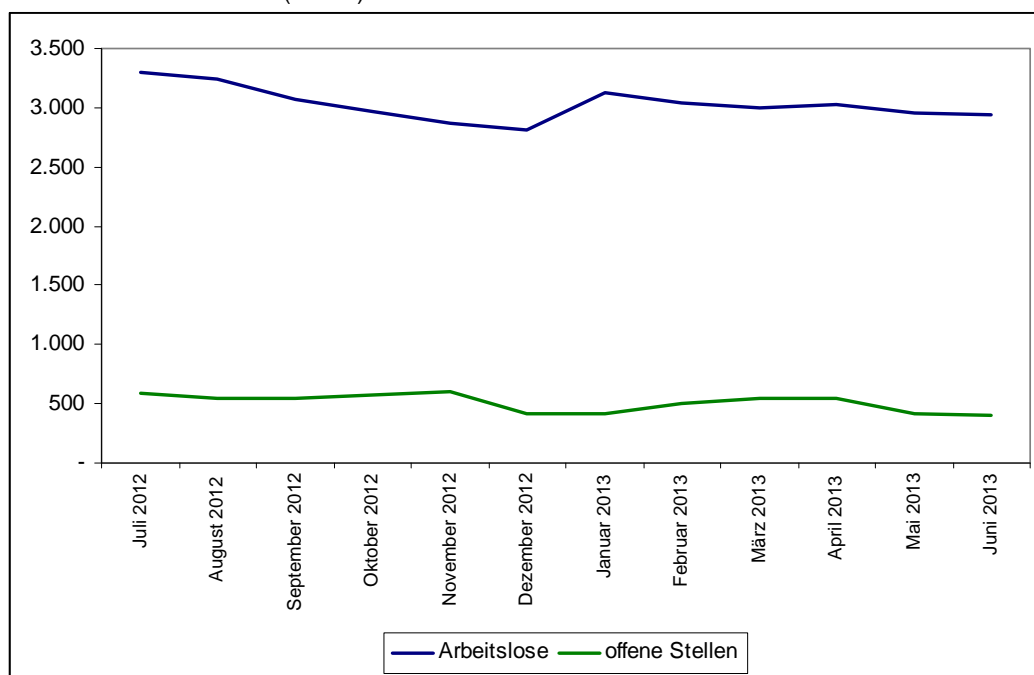
¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012 in Euro (<http://www.bibb.de/dav>) (Stand: Juli 2013).

Entgelthöhe entspricht der Vergütung von Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen bei der Deutschen Post AG. Bei anderen Ausbildungsbetrieben dürfte die Vergütungshöhe mehr oder minder stark von den hier angegebenen Werten abweichen. Zudem dürften hier regionale Faktoren Einfluss auf die Entgelthöhe nehmen.

3.4 Arbeitslose und offene Stellen

Einen Einblick in die Arbeitsmarkt- und Stellensituation für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen im Vergleich zur Anzahl der offenen Stellen in der Berufsgattung „Post und Zustelldienste – Fachkraft“ im Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013.

Abbildung 11: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsgattung „Post und Zustelldienste – Fachkraft“ (51322) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Die Zahl der Arbeitslosen in der vorliegenden Berufsgattung hat zunächst in der zweiten Jahreshälfte 2012 abgenommen. Im Januar 2013 nahm ihre Zahl sprunghaft von rund 2.800 auf rund 3.100 arbeitslos gemeldete Fachkräfte im Bereich Post und Zustelldienste zu; seither ist sie wieder leicht rückläufig. Im Juni 2013 waren in Deutschland in der Berufsgattung „Post und Zustelldienste – Fachkraft“ insgesamt rund 2.900 Arbeitslose bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Die Zahl der offen gemeldeten Stellen entwickelt sich grundsätzlich gegenläufig zur Zahl der Arbeitslosen. Seit dem Frühjahr 2013 nimmt jedoch auch ihre Zahl leicht ab.

Arbeitsmarkt

Grundsätzlich gilt es zu beachten, dass zahlreiche Beschäftigte in der Zustellung und Sortierung bei Unternehmen des KEP-Marktes keine fachspezifische Ausbildung absolviert haben. Viele Beschäftigte sind Quereinsteiger und Arbeitskräfte, die lediglich für Hilfstätigkeiten bei Post- und Zustelldiensten qualifiziert sind. Letztgenannte sind in den genannten Arbeitsmarktdaten für die Berufsgattung „Post und Zustelldienste – Fachkraft“ mithin nicht enthalten.

Nach Kenntnis des Bundesamtes werden nicht alle offenen Stellen an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Teilweise werden Stellen auf Basis persönlicher Empfehlungen vergeben, ebenso werden Stellenanzeigen im Internet und in der Tagespresse veröffentlicht. Soziale Netzwerke des Internets werden bislang vor allem von den großen Marktakteuren zu Kontaktzwecken genutzt. Die hier angegebene Zahl der offenen Stellen dürfte die Anzahl der tatsächlich am Markt zu besetzenden Arbeitsplätze mithin unterschätzen. Gleichzeitig dürfte ein Teil der arbeitslos gemeldeten Fachkräfte altersbedingt den physischen Anstrengungen des Berufes nicht mehr gewachsen sein.

Personal-
gewinnung

3.5 Zusammenfassung

Der KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienstleistungen. Die beiden letztgenannten Bereiche werden dabei unter dem Begriff Postdienstleistungen zusammengefasst. Die einzelnen Marktsegmente unterscheiden sich nicht nur in ihrer Struktur und Art der Dienstleistung mehr oder minder deutlich. Ebenso wich die wirtschaftliche Entwicklung in den einzelnen Bereichen in den vergangenen Jahren mitunter stark voneinander ab. Während der nationale Briefmarkt schrumpft, verzeichnen insbesondere der Express- und Paketmarkt hohe Zuwachsraten, die über dem allgemeinen Wirtschaftswachstum in Deutschland liegen. Gefördert wird das Wachstum vor allem durch den stetig steigenden Internetversandhandel und den daraus resultierenden zunehmenden Paketversand.

KEP-Markt

Hierbei sind für die Zusteller bislang vielfach mehrere Anfahrten notwendig, da beim ersten Zustellversuch der Empfänger häufig nicht anzutreffen ist. Um diesem Problem zu begegnen, werden am Markt zunehmend neue Zustellkonzepte umgesetzt, die den Kunden aktiv in die Lieferkette mit einbeziehen. Teilweise wird eine Entkopplung des Lieferungs- und Abholungsprozesses angestrebt. Von den neuen Konzepten können neben den Kunden und Unternehmen ebenso die Zusteller profitieren, da die Anzahl erfolgloser Zustellversuche und mithin die Zustellzeit abnimmt. Gleichzeitig können sich durch die Neuorganisationen weitere Änderungen in den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsumfeld ergeben. Hierzu zählen etwa der zunehmende Einsatz von IT-gestützten Geräten sowie eine vermehrte Tätigkeit zur Abendzeit und am Wochenende.

Neue
Zustellkonzepte

Generell unterscheiden sich die Arbeitszeiten der Beschäftigten auf den einzelnen Teilmärkten der KEP-Branche mehr oder minder stark. Für Beschäftigte in Sortier- und Umschlagszentren fallen regelmäßig Schicht- und Nachtarbeiten an. Letztgenanntes gilt ebenso teilweise für Beschäftigte in der Zustellung. Bei zahlreichen kleinen Betrieben, die etwa als Subunternehmen in der Paketzustellung aktiv sind, findet eine genaue Arbeitszeitendokumentation nicht statt. Die Beschäftigten unterliegen hier häufig einem hohen Zeit- und Termindruck. Dabei werden die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit bisweilen überschritten. Nicht wenige Beschäftigte auf dem KEP-Markt, insbesondere in der Zustellung von Briefen sowie Zeitschriften und Werbesendungen, gehen dieser Tätigkeit nur mit vergleichsweise wenigen Wochenarbeitsstunden im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses oder als Teilzeitkraft nach.

Arbeitszeiten

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf rückt Branchenangaben zufolge vermehrt in den Fokus. Zunehmend versuchen auch kleinere Unternehmen, ihren Beschäftigten Maßnahmen und Angebote zu bieten, die vor allem auf verbesserte Möglichkeiten der Kinderbetreuung zielen. Die Angebote sind hierbei oftmals nicht institutionalisiert, sondern werden im Rahmen persönlicher Absprachen erarbeitet. Das Eingehen auf die Belange der Mitarbeiter und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen standen zudem im vergangenen Jahr bei der Entwicklung und Verbreitung verschiedener Codices und Zertifizierungssysteme im Fokus. Neben der Qualitätssicherung ist es dabei das Ziel, die Arbeitsbedingungen und Strukturen der Branche nach außen transparenter zu gestalten und das Branchenimage in der öffentlichen Wahrnehmung aufzuwerten. Dies geschieht nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer aktiven Mitarbeiterbindung und besseren Fachkräfte- bzw. Nachwuchsgewinnung.

Zertifizierungen
sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Ausbildungsengagement der Branche in dem Beruf der Fachkraft für KEP-Dienstleistungen ist vergleichsweise 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 an den Bedürfnissen der Deutschen Post AG sowie die geringe Anzahl an Berufsschulklassen für diesen Ausbildungsberuf, die mitunter eine unzumutbar weite Anreise für die Auszubildenden bedeute. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass die genannten Problembereiche in hohem Maße mit der geringen Anzahl an Auszubildenden aus anderen Unternehmen zusammenhängen dürften. Sowohl die Anzahl an Berufsschulklassen als auch die inhaltliche Ausgestaltung der Lehrmaterialien dürfte sich an der Nachfrage, mithin dem Ausbildungsengagement, orientieren.

Ausbildung

Die Vergütung für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen unterscheidet sich je nach Einsatzgebiet und Marktsegment sowie Unternehmen vergleichsweise stark. Teilweise werden regionale Differenzierungen getroffen. Daneben gibt es unterschiedliche Vergütungsmodelle, wie etwa ein pauschales oder leistungsabhängiges Entlohnungssystem. Letztgenanntes ist jedoch rechtlich nicht in allen Bereichen des KEP-Marktes zulässig.

Vergütung

Nur wenige Unternehmen auf dem KEP-Markt sind tarifvertraglich gebunden. Zwar orientieren sich andere Unternehmen mitunter an tarifvertraglichen Vereinbarungen, insbesondere kleinere Marktteilnehmer weichen jedoch teilweise signifikant davon ab. Im Kurierbereich sind nach Kenntnis des Bundesamtes zahlreiche Arbeitskräfte selbständig tätig, ihr Einkommen unterliegt damit dem unternehmerischen Risiko.

4. Kaufmännische Berufe

4.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

4.1.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP)¹ übernehmen die Planung, Organisation und Betreuung der Beförderung und des Umschlags von Sendungen.² Sie wählen die Fahrtrouten aus und disponieren den Personaleinsatz, das Sendungsaufkommen und die Transportmittel. Sie erarbeiten Terminpläne und erledigen die notwendigen Formalitäten. Sie erstellen Begleitpapiere und fertigen Frachtdokumente aus. Im Kundenservice beraten sie Kunden über verschiedene Versandmöglichkeiten, nehmen Reklamationen entgegen und bearbeiten diese weiter. Sie berechnen Entgelte und sind mit der Kassenführung beauftragt. Ebenso gehört die Bearbeitung von Schadens-, Haftungs- und Versicherungsfällen in ihren Zuständigkeitsbereich. Bei grenzüberschreitenden Sendungen stehen Kaufleute für KEP-Dienstleistungen mit ausländischen Betrieben und Behörden in Kontakt. Intern wirken sie bei der Organisation des Betriebsablaufs mit. Zu ihren Aufgaben zählen zudem betriebswirtschaftliche Tätigkeiten. Kaufleute für KEP-Dienstleistungen übernehmen dabei buchhalterische Aufgaben, erstellen Rechnungen und überwachen den Zahlungsverkehr. Sie erstellen Statistiken und führen Kosten- und Leistungsrechnungen durch. Zudem unterstützen sie bei der Aufstellung des Jahresabschlusses und übernehmen Aufgaben des Controllings. Darüber hinaus wirken sie bei Marketing- und Vertriebsmaßnahmen mit und erledigen Verwaltungs- und Schreibarbeiten.

Tätigkeiten

Kaufleute für KEP-Dienstleistungen sollten über gesicherte mathematische Kenntnisse verfügen, um beispielsweise Frachttarife zu kalkulieren und Kassenabschlüsse durchzuführen. Generell sollten sie ein Interesse an verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten haben und eine ausgeprägte Planungs- und Organisationsfähigkeit in ihre Arbeit mit

Anforderungen

¹ Die Ausbildungsverordnung zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen trat im Jahr 2005 in Kraft. In ihr ging der Vorläuferberuf des Postverkehrskaufmanns auf. Dieser wurde aufgehoben. 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 2013).

einbringen. Diese Fähigkeiten sind nicht zuletzt bei der Organisation des Betriebsablaufs und der effizienten Disposition von Personal- und Transportmitteln gefragt. Daneben sollten sie Interesse an betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen und Aufgaben zeigen. Im internationalen Geschäftsbereich sind ausreichende Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere der englischen Sprache, gefragt und notwendig, um mit ausländischen Geschäftspartnern, Kollegen und Institutionen zu kommunizieren und Aufträge zu bearbeiten. Kenntnisse im Umgang mit der elektronischen Datenverarbeitung sind beim Einsatz branchenspezifischer Software sowie moderner Informations- und Kommunikationssysteme im Sendungsablauf gefordert.

Ein gutes Arbeits- und Sozialverhalten ist nicht zuletzt im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern gefragt. Neben den notwendigen Fachkenntnissen bei der Beratung sollten Kaufleute für KEP-Dienstleistungen ein hohes Maß an Kundenorientierung in ihre tägliche Arbeit daher ebenso mit einbringen wie Kommunikationsstärke und soziale Kompetenz. Kontaktfreude ist beispielsweise beim Akquirieren neuer Kunden gefordert. Im Umgang mit Geschäftspartnern sind beispielsweise bei der Aushandlung von Verträgen und Beförderungskonditionen, Durchsetzungsstärke und Verhandlungsgeschick notwendig. Sorgfalt, Pflichtgefühl und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein sind etwa beim Ausstellen von Frachtdokumenten, der Rechnungserstellung und dem Aufstellen von Kassenabschlüssen unerlässlich. Generell erfordern die betriebswirtschaftlichen und buchhalterischen Aufgaben ein hohes Maß an Genauigkeit und verlangen von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen stets ein gewissenhaftes Arbeiten.

Arbeits- und
Sozialverhalten

4.1.2 Speditionskaufleute

Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung¹ planen und organisieren den Güterversand. Sie sind für den Umschlag der Waren, die Lagerung sowie weitere logistische Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette verantwortlich.² Sie steuern und überwachen das Zusammenwirken aller an der Logistikkette beteiligten Personen und Einrichtungen. Zu ihren Aufgaben gehört es, Personal und Transportressourcen zu disponieren. Dazu suchen sie u.a. für den jeweiligen Auftrag geeignete Transportmittel und Fahrstrecken aus. Sie erarbeiten Terminpläne und stimmen diese ab. Ebenso gehört die Erledigung von Formalitäten zu ihrem Kompetenzbereich. Hierzu zählt beispielsweise das Erstellen von Warenbegleit- und Frachtpapieren, aber auch das Abschließen notwendiger Transportversicherungen. Im internationalen Verkehr übernehmen sie die Bearbeitung von Zollangelegenheiten, wie etwa die Ausfertigung von Aus- und Einfuhranmeldungen und Zollerklärungen. Ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung ist die Kundenbetreuung. Speditionskaufleute

Tätigkeiten

¹ Die Ausbildungsverordnung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung trat im Jahr 2004 in Kraft und löste den Vorgängerberuf des Speditionskaufmanns ab.

² Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2013).

beraten zu Transportmöglichkeiten, informieren über Beförderungsangebote und unterstützen bei Verpackungsfragen. Zudem sind sie Ansprechpartner bei Kundenreklamationen und Schadensmeldungen sowie -regulierungen. Sie arbeiten Angebote zu Transportaufträgen aus und bereiten Verträge vor. Daneben übernehmen sie allgemeine Verwaltungs- und Büroarbeiten. Zudem befassen sich Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung mit betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten. So wirken sie beispielsweise bei der Preiskalkulation mit und unterstützen bei der Kosten- und Leistungsrechnung. Sie wickeln Zahlungsein- und -ausgänge ab und erledigen Vorgänge des Mahnwesens. Generell leisten Speditionskaufleute einen hohen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Die vielgliedrigen Aufgaben von Speditionskaufleuten bringen verschiedene und vielfältige Anforderungen an die Beschäftigten mit sich. Zunächst sollten Speditionskaufleute ein Interesse an organisatorischen Tätigkeiten haben. Die effiziente Betreuung und Abwicklung der Kundenaufträge erfordert eine strukturierte und selbständige Vorgehensweise. Bei ihrer Aufgabenwahrnehmung sollten sie stets ökonomisches Handeln bewahren. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse sind daher eine zentrale Anforderung an Speditionskaufleute. Diese kommen etwa bei der Kalkulation von Preisen aber auch bei Aufgaben der Kosten- und Leistungsrechnung zum Tragen. Speditionskaufleute sollten überdies sicher im Umgang mit Systemen der elektronischen Datenverarbeitung sein. Diese sind bei der Anwendung fach- und teilweise unternehmensspezifischer Softwareprogramme notwendig. Daneben gehen sie mit weiteren Instrumenten der Informations- und Kommunikationstechnologie und elektronischen Frachtenbörsen um und nutzen Instrumente der Sendungsverfolgung oder das Barcoding.

Anforderungen

Das Aufgabengebiet von Speditionskaufleuten ist in zahlreichen Betrieben nicht klar abgegrenzt. Es verändert sich teilweise nach Kundenwunsch und Auftragslage. Hierbei ist regelmäßig eine hohe Zeitsensibilität gefragt. Flexibilität ist mithin eine wichtige Anforderung an Speditionskaufleute. Sie beschäftigen sich dabei nicht mehr ausschließlich mit der reinen Verkehrsdienstleistung, sondern sind zunehmend in die gesamte Logistikkonzeption der Industrie- und Handelsunternehmen mit teilweise speziellen Anforderungen an die Transportdurchführung mit einbezogen. Ein Beispiel hierfür ist die Umsetzung so genannter Green Logistics-Lösungen. Speditionskaufleute begleiten den gesamten Warenfluss, betreuen die Informationsprozesse und stellen sich dabei auf wechselnde Kundenwünsche ein. Flexibilität wird daher mitunter auch hinsichtlich der Arbeitszeiten von Speditionskaufleuten erwartet, um eine reibungslose und dauerhafte Betreuung der Transportkette zu gewährleisten.

Flexibilität

Eine hohe Bedeutung erlangt die Kunden- und Dienstleistungsorientierung. Speditionskaufleute stehen in regelmäßigem Kontakt zu Kunden und Geschäftspartnern. Dabei ist ein differenziertes und bereichsübergreifendes Handeln sowie eine hohe Servicebereitschaft gefragt. Dies spielt nicht nur bei der Bindung von Kunden, sondern auch bei der

Fremdsprachen-
kenntnisse

Akquisition neuer Aufträge eine maßgebliche Rolle. Angesichts internationaler Geschäftsbeziehungen betreuen Speditionskaufleute nicht nur inländische, sondern auch ausländische Kunden. Zur Kommunikation und Korrespondenz sowie zur Bearbeitung von Dokumenten im internationalen Umfeld sind gesicherte Fremdsprachenkenntnisse – insbesondere der englischen Sprache – erforderlich. Je nach Tätigkeitsbereich des Unternehmens sind Kenntnisse weiterer Fremdsprachen von Vorteil.

Teilweise setzen Unternehmen bei Speditionskaufleuten die Bereitschaft zur Mobilität voraus. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die eine führende Position im Unternehmen bekleiden oder anstreben. Vor allem bei größeren und global agierenden Unternehmen wird teilweise ein zeitlich befristeter, flexibler Einsatz an unterschiedlichen Unternehmensstandorten vorausgesetzt. Teilweise ist der Einsatz an einer ausländischen Niederlassung eingeplant.

Mobilität

Das Aufgabengebiet und der Arbeitsalltag von Speditionskaufleuten stellen maßgebliche Anforderungen an das Arbeits- und Sozialverhalten. Zentral ist hierbei u.a. eine ausgeprägte Kommunikationsstärke sowie soziale Kompetenz im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern. Im internationalen Umfeld ist zudem interkulturelle Kompetenz notwendig, um kulturelle Unterschiede im geschäftlichen Kontakt zu berücksichtigen und einzuhalten. Vertragsverhandlungen erfordern ein hohes Maß an Durchsetzungsvermögen. Preiskalkulationen und die Wahrnehmung weiterer betriebswirtschaftlicher Aufgaben erfordern eine gewissenhafte und sorgfältige Arbeitsweise. Nicht minder wichtig sind hierbei ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Pflichtgefühl. Speditionskaufleute arbeiten in einem wettbewerbsintensiven Marktumfeld unter teilweise hohem Zeit- und Termindruck. Belastbarkeit und die Fähigkeit zu selbständigem und eigenverantwortlichem Handeln sind daher unabdingbar.

Arbeits- und Sozialverhalten

4.1.3 Schifffahrtskaufleute

Schifffahrtskaufleute planen und organisieren den Transport von Gütern im Seeverkehr.¹ Dabei wird zwischen zwei Fachrichtungen unterschieden: Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Linienfahrt und Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Trampfahrt. Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Linienfahrt kümmern sich um die Transportabwicklung im regelmäßigen Seeverkehr. Die Schiffe verkehren auf regelmäßigen Routen mit festen Fahrplänen zwischen bestimmten Häfen. Sie transportieren dabei vorwiegend Stückgüter in Containern. Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Trampfahrt sind mit dem Seetrans-

Tätigkeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2013).

port im Gelegenheitsverkehr betraut.¹ Die Beförderung ist dabei nachfrageabhängig, d.h. die Schiffe werden für eine bestimmte Route gechartert. Transportiert werden dabei vorwiegend Massengüter und Projektladungen. Beschäftigung finden Schifffahrtskaufleute bei Reedereien – teilweise spezialisierten Linienreedereien – oder Schiffsmaklern, dazu zählen Linienagenturen und Befrachtungsmakler – gelegentlich auch spezialisierte An- und Verkaufsmakler. Mitarbeiter bei Reedereien suchen Fracht für den zur Verfügung stehenden Frachtraum. Schifffahrtskaufleute, die bei Maklern arbeiten, suchen Schiffe für eine zu befördernde Ladung. Zu den Aufgaben von Schifffahrtskaufleuten zählt die Disposition der Ladung und der Schiffe bzw. die Akquisition und Buchung der Ladung. Sie bearbeiten Ladungspapiere und weitere für den Transport notwendige Dokumente und kümmern sich um allgemeine Schreib- und Verwaltungsaufgaben. Sie kalkulieren Frachtraten und erstellen Angebote. Schifffahrtskaufleute stehen in einem engen Kundenkontakt. Sie informieren Kunden und Geschäftspartner, beraten diese über die Möglichkeiten des Güterversands und verhandeln Transportbedingungen. Dabei setzen sie sich mit Kunden, Schiffsführungspersonal, Schiffsausrüstern und verschiedenen Dienstleistungsbetrieben der Hafenwirtschaft auseinander. Zu ihrem Aufgabengebiet gehört es darüber hinaus, die internationalen Transport- und Ladungsmärkte zu analysieren und entsprechende Leistungsangebote zu erarbeiten. Je nach Einsatzgebiet befassen sich Schifffahrtskaufleute mit der Abfertigung und Versorgung von Schiffen. Hierzu kümmern sie sich beispielsweise um die Versorgung mit Treibstoff, Proviant und weiterem Schiffsbedarf. Ein weiteres Aufgabengebiet ist die Klarierung, d.h. die Abfertigung von Schiffen und Ladung im Hafen. Hierunter fällt u.a. die Reservierung von Liegeplätzen, das An- und Abmelden, das Ausfertigen von Fracht- und Zollpapieren und die Abstimmung mit Umschlagsbetrieben. Generell ist bei Schifffahrtskaufleuten nicht selten ein hoher Spezialisierungsgrad auf ein bestimmtes Tätigkeitsgebiet zu beobachten. Dies gilt insbesondere für große Unternehmen, bei denen in der Arbeitsteilung mitunter eine starke Fokussierung der Beschäftigten auf einzelne Arbeitsschritte vorgenommen wird.

Die effiziente Planung, Organisation und Abwicklung der Logistik im Seeverkehr erfordern von Schifffahrtskaufleuten betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Diese kommen etwa bei der ökonomischen Planung der Transportabläufe, der Kalkulation von Frachtraten und der Mitwirkung bei der Kosten- und Leistungsrechnung zum Tragen. Zudem sollten Schifffahrtskaufleute über gesicherte Kenntnisse der EDV verfügen. So bedienen sie in ihrem Arbeitsalltag unterschiedliche, zum Teil unternehmensspezifische EDV-Programme und nutzen verschiedene Instrumente der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Anforderungen

Eine hohe Bedeutung in der Tätigkeit von Schifffahrtskaufleuten erlangen der Kundenkontakt und die Betreuung von Kunden und Geschäftspartnern. Die Akquisition neuer

Kundenorientierung und Internationalität

¹ Zwar handelt es sich um getrennte Fachrichtungen, gleichwohl wird im Folgenden grundsätzlich von der gesamten Gruppe der Schifffahrtskaufleute gesprochen. Nur bei Bedarf wird zwischen den Fachrichtungen unterschieden.

Klienten aber auch die Bindung von Kunden sind wesentlich für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Die Geschäftsbeziehungen beschränken sich dabei nicht nur auf Deutschland. Die globalen Verbindungen der Seeverkehrsbranche bringen grenzüberschreitende Kontakte mit sich. Schifffahrtskaufleute bewegen sich daher in einem internationalen Arbeitsumfeld. Dies bezieht sich sowohl auf die Kommunikation und Korrespondenz mit ausländischen Geschäftspartnern und Institutionen als auch auf die Bearbeitung von Dokumenten im internationalen Seeverkehr. Für Schifffahrtskaufleute sind daher fundierte und sichere Fremdsprachenkenntnisse unerlässlich. Dies gilt primär für Kenntnisse der englischen Sprache. Je nach Tätigkeitsgebiet kommen Kenntnisse weiterer Fremdsprachen hinzu. Der Umgang in einem internationalen Geschäftsumfeld verlangt nicht nur Sprachkenntnisse, sondern stellt auch Anforderungen an das Verständnis für länderspezifische Unterschiede im sozialen Miteinander. Im internationalen Kundenkontakt ist mithin eine ausgeprägte interkulturelle Kompetenz wichtig. Von Schifffahrtskaufleuten wird zudem regelmäßig eine hohe Mobilitätsbereitschaft erwartet. Dies bezieht sich zum einen auf berufsbedingte Reisen und zum anderen teilweise auf zeitlich befristete Aufenthalte im Ausland.

Neben einer hohen Sozialkompetenz und Mobilitätsbereitschaft sollten Schifffahrtskaufleute weitere persönliche Eigenschaften in ihre tägliche Arbeit mit einbringen. Hierzu zählt etwa ein ausgeprägtes Planungs- und Organisationsgeschick. Dies ist für die genaue Planung des Transportablaufs und die Einbindung aller Beteiligten an der Logistikkette unabdingbar. Die hohe Kundenorientierung erfordert ein gutes Kommunikationsverhalten. Daneben sind Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen – beispielsweise bei der Aushandlung von Transportkonditionen – gefragt. Gefordert werden ferner eine sorgfältige und gewissenhafte Arbeitsweise sowie ein selbständiges und eigenverantwortliches Vorgehen. Das Arbeiten unter Zeit- und Termindruck erfordert Flexibilität und Belastbarkeit der Beschäftigten.

Arbeits- und
Sozialverhalten

4.2 Arbeitsbedingungen

4.2.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Der KEP-Markt setzt sich aus den Teilmärkten Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienstleistungen zusammen. Dabei sind mehr oder minder deutliche Unterschiede hinsichtlich der Art der angebotenen Dienstleistung, der Struktur sowie der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu beobachten.¹ Diese nehmen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten – u.a. der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen. Nach Kenntnis des Bundesamtes haben – mit Ausnahme der Beschäftigten der Deutschen Post AG – nur

KEP-Markt

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

vergleichsweise wenige kaufmännische Mitarbeiter der KEP-Unternehmen in Deutschland eine Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen abgeschlossen. Grund hierfür ist zum einen, dass der genannte Ausbildungsberuf in dieser Form erst seit dem Jahr 2005 angeboten wird. Zum anderen ist die Anzahl der Auszubildenden in diesem Berufsfeld vergleichsweise gering.¹ Der weit überwiegende Anteil der Beschäftigten in den Verwaltungs- und kaufmännischen Bereichen der KEP-Unternehmen in Deutschland hat mithin zuvor eine Ausbildung in einem anderen kaufmännischen Beruf abgeschlossen.

Das Arbeitsumfeld sowie mögliche Arbeitsbelastungen variieren je nach Einsatzgebiet und Unternehmen. Kaufleute in der Disposition sind etwa bei kurzfristigen Änderungen des Sendungsablaufs gefordert, umgehend eine effiziente Neuplanung zu erstellen. Mitarbeiter, die in der Kundenbetreuung und Auftragsannahme tätig sind, prägen die Wahrnehmung der Servicequalität und Kundenzufriedenheit eines Unternehmens maßgeblich. Hier gilt es, Kundenanforderungen möglichst wunschgemäß und schnell umzusetzen. Bei den zahlreichen kleinen Marktteilnehmern der KEP-Branche in Deutschland werden die verschiedenen Aufgabengebiete im Verwaltungs- und Servicebereich regelmäßig von den gleichen Mitarbeitern wahrgenommen. Die verschiedenen Aufgaben sowie zeitkritische Anforderungen und kurzfristige Änderungen können dabei bisweilen die gefühlte Stressbelastung des einzelnen Mitarbeiters erhöhen.

Arbeitsumfeld

Mehr oder minder deutliche Unterschiede sind ferner bei den Arbeitszeiten von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen zu beobachten. Die Beschäftigten der wenigen großen, tarifvertraglich gebundenen Unternehmen unterliegen den dort festgelegten Arbeitszeiten. Diese richten sich nach den üblichen Büroarbeitszeiten. Vor allem in den größeren und einigen mittelständischen Betrieben findet eine systematisierte, regelmäßige Arbeitszeitendokumentation statt. Bei den kleinen Unternehmen am Markt ist dies oftmals nicht der Fall. Die meisten Betriebe des KEP-Marktes in Deutschland sind nicht tarifvertraglich gebunden und unterliegen damit hinsichtlich der Arbeitszeit lediglich den gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben. Hier sind im Vergleich zu den größeren Marktteilnehmern regelmäßig längere und unregelmäßige Arbeitszeiten für die Beschäftigten zu beobachten. Daneben unterliegen einige Beschäftigte – je nach Tätigkeitsschwerpunkt und Unternehmen – Wochenend- und Feiertagsarbeiten. Zudem wird – insbesondere zu Spitzenlastzeiten – die Bereitschaft zu Überstunden vorausgesetzt.

Arbeitszeiten

Generell nimmt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Branchenangaben zufolge eine wachsende Bedeutung bei den Unternehmen des KEP-Marktes ein. Wenngleich bislang noch bei vergleichsweise wenigen Unternehmen, nimmt das Angebot an Mitarbeiter, die beruflichen Aufgaben mit familiären Verpflichtungen zu verbinden, zu. Dieses richtet sich in erster Linie auf Möglichkeiten der Kinderbetreuung, ist jedoch insbesondere bei

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

¹ Siehe hierzu auch Abschnitt 4.5.1 „Berufliche Ausbildung – Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“.

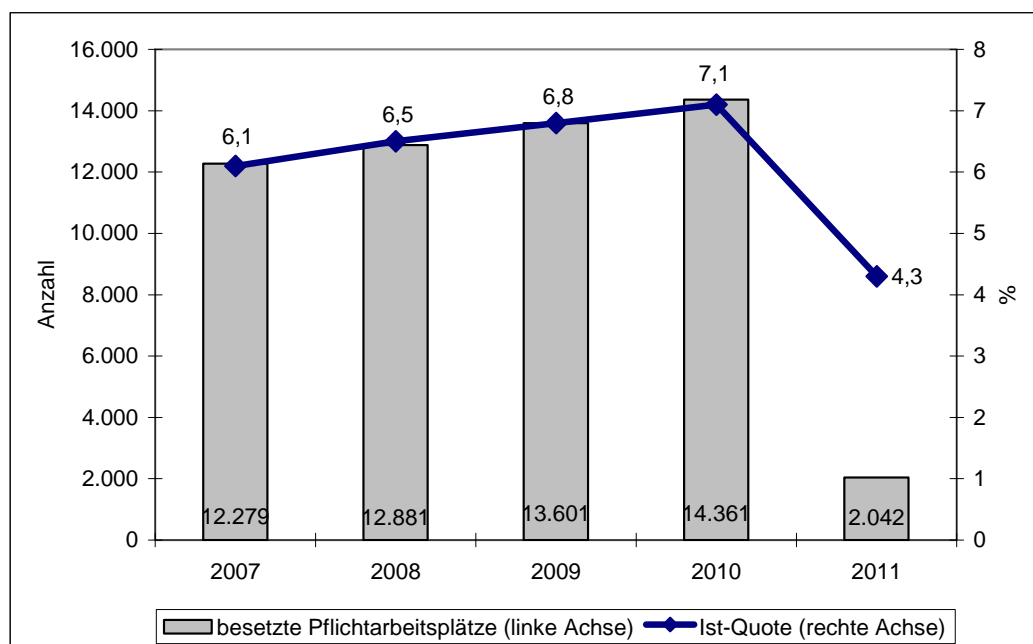
kleineren Unternehmen in der Regel nicht institutionalisiert. Vielmehr werden Regelungen im Rahmen individueller Absprachen vereinbart. Die Angebote zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielen grundsätzlich auf eine höhere Mitarbeiterbindung und eine gesteigerte Anreizwirkung für neue Arbeitskräfte ab. Das Hauptaugenmerk liegt dabei nach Angaben von Gewerbevertretern zwar derzeit auf Fachkräften für KEP-Dienstleistungen. Gleichwohl können die entsprechenden Angebote ebenso von den Verwaltungsangestellten genutzt werden. Nach Einschätzung von Branchenvertretern ist davon auszugehen, dass derartige Konzepte zukünftig an Bedeutung gewinnen und die KEP-Unternehmen in Deutschland auf diesem Wege versuchen werden, neue Möglichkeiten zu schaffen, die Attraktivität als Arbeitgeber und die Mitarbeiterbindung zu erhöhen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der in Deutschland in der Wirtschaftsabteilung „Post-, Kurier- und Expressdienste“ besetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen im Zeitraum der Jahre 2007 bis 2011. Danach hat ihre Anzahl bis zum Jahr 2010 tendenziell zugenommen, für das Jahr 2011 weist die Statistik eine deutlich geringere Anzahl aus.¹ Im Jahr 2010 waren 14.361 Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in der vorliegenden Wirtschaftsabteilung besetzt, im Jahr 2011 wurden statistisch 2.042 Arbeitsplätze erfasst. Damit belief sich die sogenannte Ist-Quote, die den Anteil der schwerbehinderten Personen an allen zu zählenden Arbeitsplätzen bei den betreffenden Unternehmen angibt, im Jahr 2010 auf 7,1 %, im Jahr 2011 auf 4,3 %. Sie bewegte sich damit bis zum Jahr 2010 deutlich über dem Durchschnittswert aller Wirtschaftsabteilungen in Deutschland. Dort lag die Ist-Quote im Jahr 2010 bei 4,5 %. Im Jahr 2011 blieb die entsprechende Quote im KEP-Markt mit 4,3 % leicht unter dem Durchschnittswert aller Wirtschaftsabteilungen (4,6 %).

Schwerbehinderte

¹ Gründe für den deutlichen Rückgang der besetzten Pflichtarbeitsplätze im Jahr 2011 liegen dem Bundesamt nicht vor.

Abbildung 12: Besetzte Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen in der Wirtschaftsabteilung „Post-, Kurier- und Expressdienste“ im Zeitraum der Jahre 2007 bis 2011



Anmerkung: Die Ist-Quote gibt den Anteil der schwerbehinderten, gleichgestellten oder sonstig anrechnungsfähigen Personen in dem jeweiligen Anzeigjahr pro Arbeitgeber, gemessen an allen zu zählenden Arbeitsplätzen, an.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung 2007, 2008, 2009, 2010, 2011.

Trotz der bis zum Jahr 2010 vergleichsweise hohen Quote an besetzten Pflichtarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen bei Unternehmen des KEP-Marktes besteht nach Kenntnis des Bundesamtes vor allem bei zahlreichen kleinen Marktteilnehmern Zurückhaltung bei der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter. Sofern Arbeitskräfte mit Behinderung eingestellt werden, geschieht dies vor allem bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen eher in der Verwaltung als in der Zustellung. Einige Unternehmen scheinen vor allem die besonderen Schutzvorschriften als Hemmnis für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sehen. Kleine Unternehmen befürchten dabei teilweise einen hohen bürokratischen Einsatz und scheuen einen möglichen zusätzlichen Aufwand oder Investitionen. Die aktive Einbindung von Menschen mit Behinderung scheint mithin bei größeren Marktteilnehmern ausgeprägter zu sein. So bietet beispielsweise die Deutsche Post AG eine spezielle Beratungsstelle für angehende Auszubildende mit einer Behinderung.¹

Hemmnisse

Teilweise signifikante Unterschiede sind in der Vergütung von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen zu beobachten. Diese richtet sich nach Marktsegment, Region und Unternehmensgröße. Hauptsächlich die großen Marktteilnehmer der Paketbranche sowie die Deutsche Post AG sind tarifvertraglich gebunden. Bei letztgenanntem Unternehmen

Vergütung

¹ Vgl. hierzu Deutsche Post DHL: Ausbildung und Studium für Jugendliche mit Behinderung (http://www.dp-dhl.com/de/karriere/Schueler/ausbildungsberufe/ausbildung_jugendliche_mit_behinderung.html) (Stand: Juni 2013).

wurde für die Beschäftigten in der letzten Tarifeinigung für eine Laufzeit von 26 Monaten eine stufenweise Anhebung der Entgelte vereinbart. Die erste Erhöhung der Vergütung erfolgte ab 1. August 2013 um 3,1 %. Ab Oktober 2014 steigen die Entgelte der Mitarbeiter um weitere 2,6 % an. Nicht wenige kleine und mittelständische Unternehmen der KEP-Branche in Deutschland sind zwar nicht an einen Tarifvertrag gebunden, orientieren sich bei der Vergütung ihrer kaufmännischen Angestellten jedoch an den Tarifverträgen der Speditions- und Transportbranche. Neben dem monatlichen Grundgehalt werden einigen Beschäftigten Sonderzahlungen gewährt. Hierzu zählen Sonderzulagen und erfolgsabhängige Prämien.

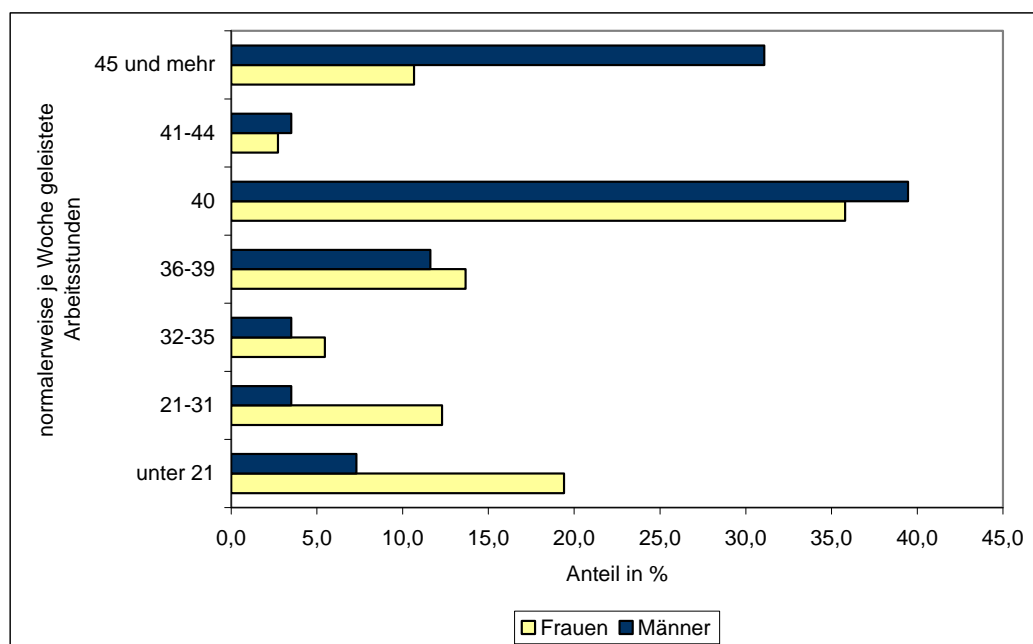
4.2.2 Speditionskaufleute

Die Art des Geschäftsfeldes und insbesondere die Unternehmensgröße nehmen mitunter einen hohen Einfluss auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitszeiten von Speditionskaufleuten. Während ein Gutteil der Beschäftigten den gängigen Büroarbeitszeiten unterliegt, werden einige Speditionskaufleute in Schichtsystemen eingesetzt, um eine 24-stündige Betreuung der Transportkette zu gewährleisten. Vor allem bei kleineren Unternehmen unterliegen nicht wenige Beschäftigte abends und am Wochenende einer Rufbereitschaft, um auf kurzfristige Anforderungen und mögliche Probleme reagieren zu können. Vielfach können sie diese Anfragen zwar am Telefon unmittelbar klären und müssen nicht ihren Arbeitsplatz aufsuchen, gleichwohl ist eine ständige Erreichbarkeit gefordert. Etwaige Mehrarbeitsstunden werden in der Regel mittels eines Freizeitausgleichs abgegolten. Vor allem bei kleineren Unternehmen der Branche sind die Arbeitszeiten nicht selten lang und unregelmäßig. Eine systematisierte Arbeitszeitendokumentation findet insbesondere bei den kleineren Betrieben oftmals nicht statt. Die nachlassende Dynamik der konjunkturellen Entwicklung hat nach Erkenntnissen des Bundesamtes im vergangenen Jahr in Teilen zu einer leichten Beruhigung im Arbeitsablauf bei einigen Mitarbeitern geführt. Dies gilt hingegen nicht für Beschäftigte, die in der Kundenakquisition und Auftragsannahme tätig sind. Hier ist in den vergangenen Jahren eine tendenziell steigende Ausschreibungshäufigkeit von Transportaufträgen mit kürzeren Vertragslaufzeiten zu beobachten. Insbesondere bei großen Marktteilnehmern zeigt sich bei den Arbeitsprozessen von Speditionskaufleuten mitunter eine hohe Spezialisierung auf ein einzelnes Tätigkeitsfeld sowie eine starke Fokussierung der Mitarbeiter auf einzelne Arbeitsschritte.

Arbeitszeiten

Die folgende Abbildung zeigt die normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden in der die Speditionskaufleute umfassenden Gruppe der „anderen Dienstleistungskaufleute“ nach männlichen und weiblichen Erwerbstätigen im Jahr 2011.

Abbildung 13: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „anderen Dienstleistungskaufleute“ (70) nach Männern und Frauen und normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2011, Wiesbaden 2012; eigene Berechnung und Darstellung.

Die meisten Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe gehen normalerweise an 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach. Gleichwohl ist der Anteil der Erwerbstätigen, die 45 und mehr geleistete Wochenarbeitsstunden aufweisen – vor allem bei den männlichen Arbeitskräften – vergleichsweise hoch. In sämtlichen Zeitklassen mit einer normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden überwiegt der Anteil der Frauen mehr oder weniger deutlich. Hierbei dürfte es sich nicht selten um Teilzeitkräfte handeln, gleichwohl der Anteil der Teilzeitkräfte in der Gruppe der Speditionskaufleute unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland liegt.

Vor allem Frauen, die nach einer Zeit der Kinderbetreuung wieder in den Beruf zurückkehren, arbeiten überwiegend in Teilzeit.¹ Insgesamt arbeiten in Deutschland von den 25- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern in Schule oder Ausbildung 62 % in einem Teilzeitverhältnis.² Generell sind von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf meist Frauen betroffen.³ Bei Speditionskaufleuten wird die Abstimmung zwischen den beruflichen und privaten Aufgaben u.a. durch Schichtarbeiten und unregelmäßige sowie in Teilen schlecht planbare Arbeitszeiten erschwert. Zwar rückt das Thema bei einigen Unternehmen der Speditions- und Transportbranche vermehrt in den Fokus, nicht zuletzt um den Arbeitsplatz im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte attraktiver zu gestalten. Hierbei

Vereinbarkeit von
Beruf und Familie

¹ Vgl. hierzu O. Stettes: Verdienstunterschiede – kein Anlass zur Skandalisierung, in: ifo Schnelldienst 7/2013 – 66. Jahrgang, München 2013.

² Vgl. hierzu M. Queisser: Equal Pay – noch immer eine Fiktion?, in: ifo Schnelldienst 7/2013 – 66. Jahrgang, München 2013.

³ Vgl. hierzu L. Schmitz: Die „stille Reserve“ in: IHKplus März 2013, Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer zu Köln Nr. 03, Köln 2013.

spielen insbesondere Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle. Vor allem bei zahlreichen kleineren Unternehmen mangelt es dabei jedoch teilweise an personellen und finanziellen Ressourcen. Um dieser Anforderung zu begegnen, gibt es fallweise bei kleineren Unternehmen verschiedener Branchen Bestrebungen, Kooperationen mit anderen Betrieben zur Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder der Buchung von Belegplätzen in Kindertagesstätten freier Träger einzurichten.¹ Werden keine Möglichkeiten der Kinderbetreuung gewährt, dürfte dies in einigen Fällen dazu führen, dass Mütter eine Vollzeitstelle nicht bekleiden können und mithin ihre Arbeitszeit verkürzen oder teilweise auf eine zeitnahe Rückkehr in den Beruf verzichten. Letztgenanntes dürfte insbesondere dann der Fall sein, wenn ihnen neben fehlenden Betreuungsmöglichkeiten keine Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung geboten wird. Zahlreiche Stellen für Speditionskaufleute werden bislang nicht für Teilzeitkräfte angeboten.² Neben der Betreuung von Kindern dürfte in Zukunft zudem die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an Bedeutung gewinnen. So könnte sich die Anzahl der Pflegebedürftigen in den kommenden Jahren deutlich erhöhen. Eine zunehmende Anzahl von Beschäftigten wäre mithin im privaten Umfeld mit Pflegeaufgaben betraut. Wird die Pflege zu Hause durchgeführt und von Angehörigen übernommen, sind es zumeist Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit hierfür einschränken oder aufgeben.

Rund ein Viertel der Frauen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland ist nicht erwerbstätig.³ Schätzungen zur so genannten „stillen Reserve“⁴ von Frauen, die trotz Kindern arbeiten möchten, belaufen sich auf rund 269.000. Insgesamt befinden sich nach absoluten Zahlen in Deutschland mehr Frauen als Männer in der stillen Reserve. Bei Frauen liegt der Hauptgrund hierfür in persönlichen und familiären Verpflichtungen. Insgesamt haben in Deutschland Frauen mit mindestens einem Kind im Alter von unter drei Jahren mit rund 48 % den niedrigsten Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen – bei Frauen ohne Kind liegt der Erwerbstätigenanteil bei rund 79 %. Vor dem Hintergrund eines tendenziell steigenden Wettbewerbs um Arbeits- und insbesondere qualifizierte Fachkräfte – nicht zuletzt im Transport-, Speditions- und Logistikgewerbe – dürfte mithin der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wachsende und für einige Arbeitskräfte entscheidende Rolle bei der Arbeitsplatzwahl zufallen. Insbesondere zahlreiche Frauen mittleren Alters könnten durch die Förderung von Angeboten zur Vereinbarkeit von beruflichen und

Stille Reserve

¹ Vgl. hierzu L. Schmitz: Die „stille Reserve“ in: IHKplus März 2013, Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer zu Köln Nr. 03, Köln 2013.

² Dies bestätigt sich auch in einer Untersuchung der Dekra zum Stellenangebot. Danach handelt es sich bei der Mehrzahl der angebotenen Stellen für Fachkräfte im Fuhrpark um Vollzeitstellen. Vgl. hierzu Dekra Arbeitsmarktreport 2012, Stuttgart 2012.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden L. Schmitz: Die „stille Reserve“ in: IHKplus März 2013, Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer zu Köln Nr. 03, Köln 2013.

⁴ Die „stille Reserve“ bezeichnet grundsätzlich Personen, die am Arbeitsmarkt inaktiv sind, aber den generellen Wunsch nach Arbeit haben. Vgl. hierzu und im Folgenden M. Rengers: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve, Ergebnisse für das Jahr 2010, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, April 2010.

familiären Verpflichtungen zur Teilnahme am Arbeitsmarkt angeregt werden.¹ Positive Anreize könnten entsprechende Angebote jedoch ebenso auf männliche Nachwuchskräfte entfalten. Nach wie vor herrscht bei einigen Unternehmen des Transport-, Speditions- und Logistikgewerbes noch Skepsis, sofern ein männlicher Beschäftigter um eine zeitweise Arbeitsunterbrechung im Rahmen der Kinderbetreuung bittet.

Nach wie vor gilt das Transport-, Speditions- und Logistikgewerbe in der öffentlichen Wahrnehmung allgemein als stark von Männern dominierter Bereich. Insgesamt sind im Bereich Verkehr und Logistik hauptsächlich Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt.² Nicht zuletzt der Anteil von Frauen an Führungspositionen und im mittleren Management ist eher gering und liegt oftmals unter dem Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft.³ Zwar ist der Frauenanteil in der Berufsgruppe der Speditionskaufleute in den vergangenen Jahren gestiegen, bislang hat sich dies jedoch noch nicht in einem vergleichbar hohen Anteil in Führungspositionen niedergeschlagen. Primär größere Marktteilnehmer haben sich jedoch inzwischen teilweise zum Ziel gesetzt und damit begonnen, den Frauenanteil auch in höheren Positionen aktiv zu fördern. Dabei gelten gemischte Teams als förderlich für das Betriebsklima und eine in Teilen höhere Produktivität.

Frauen in Führungspositionen

Nicht wenige Frauen gründen in einer wichtigen Phase der beruflichen Karriere eine Familie. Die Rückkehr in die Arbeitswelt wird dabei teilweise durch fehlende Betreuungsmöglichkeiten erschwert.⁴ Der weitere berufliche Aufstieg wird dadurch mitunter behindert. Hieraus ergeben sich nicht zuletzt Unterschiede in der durchschnittlichen Entlohnung.⁵ Ein weiterer Grund für Unterschiede in der Vergütung könnte die unterschiedliche Prioritätensetzung von Frauen und Männern bei der Arbeitsplatzwahl sein. So legen erstgenannte generell in einem höheren Maße Wert auf gute Weiterbildungsmöglichkeiten und ein harmonisches Arbeitsumfeld und scheinen seltener bereit zu sein, für ein höheres Entgelt den Arbeitsplatz zu wechseln.⁶ Die hohe Bedeutung von Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen könnte mithin im zukünftigen verstärkten Wettbewerb um qualifizier-

Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede

¹ Vgl. hierzu M. Rengers: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve, Ergebnisse für das Jahr 2010, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, April 2010.

² Vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011, Nürnberg 2012.

³ Vgl. hierzu BVL: Frauen in der Logistik, Fokusgruppenbefragung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Wirtschaftsbereich Logistik (www.bvl.de/thema/frauen-in-der-logistik) (Stand: April 2013).

⁴ Vgl. hierzu L. Schmitz: Die „stille Reserve“ in: IHKplus März 2013, Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer zu Köln Nr. 03, Köln 2013.

⁵ Branchenübergreifend ist das mittlere Einkommen von Männern in allen OECD-Ländern höher als das von Frauen. Bei Arbeitnehmern in Vollzeit liegt der durchschnittliche Unterschied bei 16 %. Deutschland liegt dabei im internationalen Vergleich mit durchschnittlich 22 % hinter Korea und Japan auf Rang 3. OECD-Angaben zufolge ist dabei ein signifikanter Teil des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen auf die verstärkte Teilzeitarbeit von Frauen zurückzuführen. Vgl. hierzu M. Queisser: Equal Pay – noch immer eine Fiktion?, in: ifo Schnelldienst 7/2013 – 66. Jahrgang, München 2013.

⁶ Vgl. hierzu O. Stettes: Verdienstunterschiede – kein Anlass zur Skandalisierung, in: ifo Schnelldienst 7/2013 – 66. Jahrgang, München 2013.

te Fachkräfte entscheidend für die Speditions- und Logistikbranche sein. Diese sieht sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes nach eigenem Ermessen beim Angebot finanzieller Anreize im Vergleich zu anderen Branchen oftmals in einer schlechteren Position.

In den Tarifverhandlungen für das Speditions- und Transportgewerbe wurden mehr oder minder deutliche Entgelterhöhungen beschlossen. So wurde beispielsweise für Nordrhein-Westfalen eine Vergütungserhöhung um 2,8 % ab Juni 2013 ausgemacht. Für das Tarifgebiet Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurden Steigerungen um 3,0 % zum Mai 2013, weitere 2,8 % ab Mai 2014 und 1,4 % ab Januar 2015 vereinbart. In Bayern sah der Tarifabschluss eine lineare Erhöhung der Vergütung in der Speditions- und Logistikbranche um 2,8 %, mindestens jedoch 60 Euro, ab Januar 2013 vor. Danach liegt die monatliche Vergütung von Sachbearbeitern, die über gründliche Fachkenntnisse sowie aufgrund einschlägiger beruflicher oder betrieblicher Erfahrungen über spezielle Kenntnisse betrieblicher Arbeitsvorgänge verfügen und ihre Aufgaben selbständig erledigen (Vergütungsgruppe 4, Lohngruppe 2) zwischen 2.042 Euro und 2.670 Euro.¹ Zwar ist die Tarifbindung je nach Tarifgebiet in der Transport- und Speditionsbranche vergleichsweise gering, an den getroffenen Vereinbarungen orientieren sich gleichwohl nicht wenige nicht-tarifgebundene Unternehmen. Die tarifliche Vergütung wird dabei von nicht wenigen Unternehmen als minimale Grenze angesehen. Einhergehend mit der nachlassenden wirtschaftlichen Dynamik, einer tendenziell gesunkenen Personalfuktuation sowie weniger Abwerbungen von Speditionskaufleuten in andere Branchen waren im vergangenen Jahr nach Erkenntnissen des Bundesamtes generell weniger außerordentliche Lohnerhöhungen am Markt zu beobachten. Nach wie vor erhält ein Teil der Beschäftigten Leistungsprämien, die sich etwa am persönlich generierten Auftragsumsatz bemessen.

Vergütung

Generell sind die Verdienstmöglichkeiten für Speditionskaufleute in kleineren Unternehmen der Branche oftmals geringer als bei mittelständischen und großen Marktteilnehmern. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass insbesondere größere Betriebe ihren Beschäftigten nicht selten Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld gewähren und mitunter Überstunden entgeltlich vergüten. Zum anderen sind die Aufstiegschancen in größeren Unternehmen in der Regel besser als bei kleineren Betrieben. Nach wie vor berichten nicht wenige Gesprächspartner des Bundesamtes, dass das Interesse der Beschäftigten an Weiterbildungsangeboten, die auf die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs vorbereiten, mitunter begrenzt sei. Ein Grund hierfür dürfte der in Teilen und insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen nur vergleichsweise schwache finanzielle Anreiz sein. So ist die finanzielle Differenz in der Vergütung einer mittleren Führungsposition im Vergleich zu einer mit Berufserfahrung verbundenen Sachbearbeiterstelle mitunter relativ gering.

Beruflicher
Aufstieg

¹ Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Tarifdatenbank (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>) (Stand: Juli 2013).

Vor allem größere Betriebe bieten ihren Beschäftigten zur beruflichen Weiterqualifikation interne Fortbildungsmöglichkeiten und teilweise ein berufsbegleitendes Studium an. Mitunter finden diese Weiterbildungskonzepte auf Basis internetbasierter Unterrichtskurse statt. Das sogenannte E-Learning bietet dabei die Möglichkeit, ortsunabhängig an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Fachwissen kann zielgruppenorientiert zur Verfügung gestellt und nach Bedarf abgerufen werden. Gleichwohl verzichten Unternehmen nach Erkenntnissen des Bundesamtes nicht auf Präsenzkurse. Vielmehr wird beispielsweise der Präsenzunterricht zur grundlegenden, erstmaligen Wissensvermittlung genutzt, das E-Learning zur anschließenden Wiederholung, Vertiefung und Übertragung in den Arbeitsalltag angewendet.

Weiterbildung

Sofern Unternehmen der Speditions- und Transportbranche Menschen mit einer Behinderung einstellen, geschieht dies vorwiegend beim kaufmännischen bzw. Verwaltungspersonal. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der in Deutschland in der Wirtschaftsabteilung „Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“ besetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen im Zeitraum der Jahre 2007 bis 2011. Danach hat ihre Anzahl in den vergangenen Jahren zugenommen. Im Jahr 2011 waren 15.827 Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in der vorliegenden Wirtschaftsabteilung besetzt. Damit lag die sogenannte Ist-Quote, die den Anteil der schwerbehinderten Personen an allen zu zählenden Arbeitsplätzen bei den betreffenden Unternehmen angibt, im Jahr 2011 bei 4,8 % und damit leicht über dem Durchschnittswert aller Wirtschaftsabteilungen (4,6 %). Der Großteil der Unternehmen der Transport- und Speditionsbranche verfügt jedoch über weit weniger als 20 Arbeitsplätze und wird mithin in der Abbildung nicht widerspiegelt.

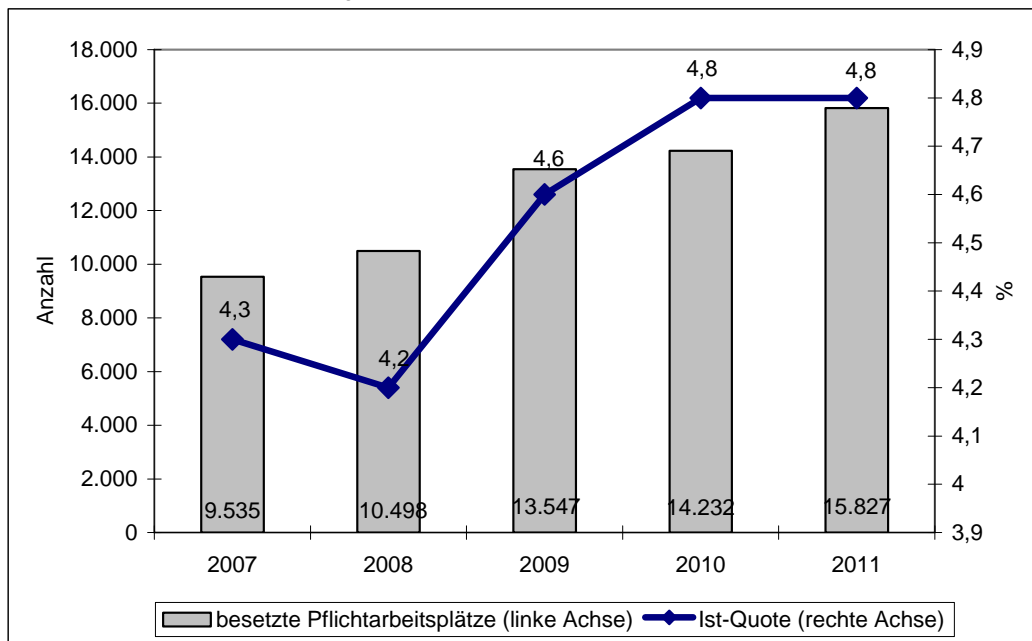
Schwerbehinderte

Generell möchten vor allem Großunternehmen zunehmend in ihrer Mitarbeiterschaft einen Querschnitt der Bevölkerung gut abbilden.¹ Gleichzeitig sorgt die zunehmende Inklusion an Schulen tendenziell dafür, dass mehr Menschen mit einer Behinderung einen höheren Schulabschluss, das Abitur und einen Hochschulabschluss erwerben. In der Vielzahl der Unternehmen der Transport- und Speditionsbranche werden jedoch keine Menschen mit einer Behinderung beschäftigt. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass nach Aussagen von Gewerbevertretern oftmals keine Bewerbungen behinderter Menschen für ein Stellenangebot vorliegen. Zum anderen scheinen mitunter Vorbehalte, Hemmnisse und Sorgen vor einem zusätzlichen Aufwand bei der Beschäftigung einer schwerbehinderten Person zu bestehen. Dies bezieht sich neben der sachgerechten Arbeitsplatzausstattung insbesondere auf die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen, durch die fallweise eine Einschränkung der unternehmerischen Flexibilität in wirtschaftlichen Schwächephasen befürchtet wird. Dies gilt zumindest für die Neueinstellung behinderter Menschen. Erlangt ein bereits beschäftigter Mitarbeiter durch eine Erkrankung oder einen Unfall eine Behinderung, sind die Unternehmen nach eigenem Bekun-

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden M. Heckel: Spiegel der Gesellschaft, in: Handelsblatt Nr. 80, 25. April 2013.

den jedoch regelmäßig stark bemüht, die Weiterbeschäftigung und gegebenenfalls einen Wechsel an einen adäquaten Arbeitsplatz im Unternehmen zu ermöglichen.

Abbildung 14: Besetzte Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen in der Wirtschaftsabteilung „Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“ im Zeitraum der Jahre 2007 bis 2011



Anmerkung: Die Ist-Quote gibt den Anteil der schwerbehinderten, gleichgestellten oder sonstig anrechnungsfähigen Personen in dem jeweiligen Anzeigjahr pro Arbeitgeber, gemessen an allen zu zählenden Arbeitsplätzen, an.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung 2007, 2008, 2009, 2010, 2011.

4.2.3 Schifffahrtskaufleute

Deutschland besitzt mit 3.750 Handelsschiffen und einem Marktanteil von 9,4 % weltweit die drittgrößte Handelsflotte und ein Drittel der weltweiten Containerschiffskapazitäten.¹ Die deutsche Handelsflotte gilt gleichzeitig im internationalen Vergleich als die jüngste und modernste. Insgesamt wuchs die weltweite Containerschiffslotte im vergangenen Jahr um 6 %, dazu wurden 207 Neubauten abgeliefert. Deutsche Reeder stellten 54 neue Containerschiffe in Dienst. Die Zahl der Schiffe mit mehr als 8.000 Containerstellplätzen nahm im letzten Jahr um 25 % zu. Die hohe Zahl an Neubauten wurde in den Jahren vor der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise in Auftrag gegeben und steht nun zur Ablieferung bereit. Insgesamt beziffern sich die laufenden Aufträge für Schiffsneubauten auf ein Volumen von rund 30 % der aktuell fahrenden Welthandelsflotte. Zwar steigt das weltweite Transportvolumen tendenziell und der zunehmende Welthandel erhöht

Wirtschaftliche
Entwicklung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Maritime Wirtschaft (<http://www.bmwi.de/DE/Themen/Wirtschaft/branchenfokus,did=196298.html?view=renderPrint>) (Stand: Juli 2012).

grundsätzlich die Nachfrage nach Kapazitäten, das Angebot an Schiffsraum ist jedoch durch die zahlreichen Bestellungen in den vergangenen Jahren deutlich stärker gewachsen. Im Jahr 2012 ergaben sich damit, wie bereits im Jahr zuvor, mehr oder minder deutliche Diskrepanzen zwischen Tonnageangebot und der Nachfrage nach Schiffsraum. In der Folge nahmen die Fracht- und Charterraten – vor allem bei Containerschiffen – deutlich ab. Einige Banken zogen sich aus der Schiffsfinanzierung zurück und verknappten damit das Angebot an Fremdkapital.

Die Marktstruktur der in der Seeschifffahrtsbranche aktiven Reedereien, Agenturen und Makler in Deutschland ist sehr vielschichtig. Neben wenigen großen, global aufgestellten Unternehmen sind zahlreiche kleine und einige mittelständische Reedereien und Schiffsmaklerbüros am Markt aktiv. In Deutschland konzentrieren sie sich vorwiegend im norddeutschen Raum, mit Schwerpunkt in Hamburg. Einzelne Unternehmen finden sich im Hinterland, beispielsweise im Großraum Duisburg.

Marktstruktur

Die wirtschaftliche Entwicklung nimmt nicht zuletzt Einfluss auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen von Schifffahrtskaufleuten sowie den Personalbedarf. Dabei zeigten sich Branchenangaben zufolge in den vergangenen Monaten je nach Marktsegment teilweise unterschiedliche Entwicklungen. Bei Reedereien und Schiffseignern, die Schiffe verchartern, machte sich das Überangebot an Schiffsraum teilweise deutlich in der wirtschaftlichen Entwicklung bemerkbar. In der Folge trennten sich Unternehmen teilweise von Mitarbeitern. Zu einem massiven Personalabbau kam es nach Einschätzung von Gewerbevertretern jedoch nicht. Gleichwohl von der wirtschaftlichen Entwicklung getroffen, bauten auch Linienreedereien nicht in hohem Maße Personal ab. Die Mitarbeiter werden vielmehr benötigt, um das Liniensystem weiter zu betreiben. Zudem führten der Kampf um Marktanteile und die vergleichsweise geringen Frachtraten teilweise zu einem gestiegenen Arbeitsaufkommen bei der Akquisition von Aufträgen. Einige Befrachtungsmakler zeigten sich tendenziell weniger von der allgemein wirtschaftlichen Entwicklung betroffen. Sie konzentrierten sich in ihrer geschäftlichen Tätigkeit weniger auf Europa als beispielsweise auf Asien und Südamerika. Damit war ein ungebrochener Personalbedarf verbunden.

Personalbedarf

Generell sind die Beschäftigungschancen von Schifffahrtskaufleuten sehr gut. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die erwarteten weiteren Steigerungen des Welt Handels und der internationalen Arbeitsteilung ein wachsendes globales Handels- und Verkehrsaufkommen nach sich ziehen. Die Perspektiven für das Aufkommen in der Seeschifffahrt und damit für die Beschäftigten sind mithin vergleichsweise positiv. Zum anderen gelten Schifffahrtskaufleute, die ihre Ausbildung in Deutschland abgeschlossen haben, nach Kenntnissen des Bundesamtes im internationalen Vergleich als besonders qualifiziert. Die hohe Qualität der Mitarbeiter wird nach Branchenangaben nicht zuletzt als Wettbewerbsvorteil im international geprägten Marktumfeld betrachtet. Zudem ist die Identifikation mit dem eigenen Beruf bei Schifffahrtskaufleuten nach Einschätzung von

Beschäftigungschancen

Gewerbevertretern außerordentlich hoch. Dies zeigt sich beispielsweise in regelmäßigen Branchentreffen und einer relativ geringen Abwanderungsrate in andere Branchen.

Die Unternehmen der Schifffahrtsbranche stehen normalerweise in einem steten Wettbewerb um qualifizierte und engagierte Schifffahrtskaufleute. Abwerbungen von Mitarbeitern passieren daher regelmäßig – vor allem durch Unternehmen, die sich selbst nicht in der Ausbildung engagieren. Da der Arbeitsmarkt für Schifffahrtskaufleute vergleichsweise übersichtlich ist, sich lokal stark konzentriert und teilweise enge persönliche Kontakte bestehen, sind die Wechsel- und Aufstiegschancen für Mitarbeiter, deren Arbeitsleistung als hoch eingeschätzt wird, gut.

Dies gilt nicht zuletzt für Schifffahrtskauffrauen. Ihnen bieten sich grundsätzlich gute Aufstiegschancen. Als Hemmnis für die berufliche Karriere junger Frauen erweist sich jedoch nicht selten eine Familiengründung. Dabei wird nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes nicht eine mögliche Elternzeit von beispielsweise einem Jahr als hinderlich gesehen. Entscheidend ist vielmehr die Zeit nach der Rückkehr ins berufliche Arbeitsleben. Ein Einsatz der Mitarbeiterin wie vor der Elternzeit erscheint in einigen Unternehmen nicht ohne Weiteres möglich. Einschränkungen werden dabei auf der einen Seite bei der Arbeitszeit und der zeitlichen Flexibilität gesehen. Die Beschäftigung in Teilzeit wird bei nicht wenigen Unternehmen – insbesondere kleinen und mittelständischen – als vergleichsweise schwierig eingeschätzt. Dies gilt zumindest im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg. Auf der anderen Seite werden Einschränkungen bei der örtlichen Flexibilität und Mobilität gesehen. Insbesondere die Bereitschaft zu einem Einsatz an einem Standort im Ausland nimmt nach Einschätzung von Gewerbevertretern durch die familiären Bindungen und Verpflichtungen stark ab.

Frauen und
Vereinbarkeit von
Familie und Beruf

Dies gilt jedoch nicht nur für Mütter. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes ist die Bereitschaft zahlreicher Schifffahrtskaufleute, für eine befristete Zeit von häufig drei bis vier Jahren an einen Standort ins Ausland zu wechseln, begrenzt. Während die internationale Ausrichtung des Berufes auf der einen Seite als wichtig für die positive Außenwahrnehmung und das Interesse junger Leute an dem Berufsbild gilt, nimmt auf der anderen Seite die Bereitschaft an einem internationalen Einsatz mit zunehmender Beschäftigungsdauer bei nicht wenigen Beschäftigten ab. Grund hierfür ist häufig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insgesamt nehmen die Bemühungen in der Branche zu, den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – beispielsweise in Bezug auf die Kinderbetreuung – zu ermöglichen. In zahlreichen Fällen stehen derartige Überlegungen zwar noch relativ am Anfang, rücken aber zunehmend in den Fokus. Familienfreundliche Maßnahmen gelten nicht zuletzt als ein Mittel der Mitarbeiterbindung. Vor allem bei kleineren Unternehmen der Branche werden entsprechende Maßnahmen teilweise nicht institutionalisiert, sondern erfolgen auf individuelle Absprachen mit den betreffenden Beschäftigten.

Die Vergütung von Schifffahrtskaufleuten richtet sich nach tarifvertraglichen Regelungen. Nach Kenntnis des Bundesamtes orientieren sich auch nicht-tarifgebundene Unternehmen regelmäßig an den dort getroffenen Vereinbarungen. Diese werden dabei vielfach nur als Untergrenze herangezogen. Die tatsächliche monatliche Vergütung fällt bei zahlreichen Schifffahrtskaufleuten mithin höher aus als die tarifvertraglich vereinbarten Sätze. Der Tarifabschluss für das Speditions- und Logistikgewerbe in Hamburg, dem auch das Reederei- und Schiffsmaklergewerbe angehört, sah zum 1. Januar 2013 eine Erhöhung der Entgelte um 3,0 % vor. Zum 1. Januar 2014 ist eine Erhöhung um weitere 2,3 % vereinbart. Vergütungserhöhungen für die Beschäftigten werden bei einem Teil der Unternehmen pauschal für alle Mitarbeiter durchgeführt. Eine zunehmende Anzahl von Betrieben nimmt hingegen individuelle, leistungsabhängige Gehaltserhöhungen für Schifffahrtskaufleute vor. Erfolgsabhängige Entlohnungssysteme werden nicht zuletzt als Instrument zur Motivationsförderung und Mitarbeiterbindung eingesetzt. Gleichzeitig wird der individuelle Beitrag am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens honoriert.

Vergütung

Die Arbeitszeit liegt gemäß Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes in Hamburg bei 38 Stunden.¹ Generell unterliegen Schifffahrtskaufleute den üblichen Büroarbeitszeiten. Die Erreichbarkeit per Telefon und E-Mail wird jedoch ebenso außerhalb der Büroarbeitszeit regelmäßig erwartet und geregelt. Von Schichtarbeiten und Einsätzen am Wochenende sind normalerweise nur die so genannten Waterclerks, die für das Ein- und Ausklarieren der Schiffe im Hafen zuständig sind, betroffen.

Arbeitszeiten

Die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter als Schifffahrtskaufmann nimmt bei zahlreichen Unternehmen der Branche – insbesondere kleineren Betrieben – nur eine nachgeordnete Rolle ein. Der Pflicht zur Beschäftigung behinderter Menschen bzw. der Zahlung der Ausgleichsabgabe unterliegen zahlreiche Unternehmen aufgrund ihrer geringen Mitarbeiterzahl nicht. Nach Aussagen von Gewerbevertretern geht zudem nur eine geringe Anzahl an Bewerbungen behinderter Menschen ein. Daneben scheinen teilweise – vor allem bei kleineren Marktteilnehmern – Sorgen vor einem zusätzlichen Personalaufwand und möglichen Hürden zu bestehen. Letztgenanntes bezieht sich insbesondere auf etwaige Umstrukturierungen im Unternehmen, bei denen Personalwechsel bzw. -verschiebungen oder Personalentlassungen notwendig sind.

Beschäftigung
behinderter
Menschen

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

4.3 Berufliche Ausbildung

4.3.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Im Jahr 2005 trat die Ausbildungsverordnung für Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft. Der Vorgängerberuf des Postverkehrskaufmanns, der auf die Anforderungen der Deutschen Post AG abgestellt war, wurde aufgehoben. Durch die Neuordnung der Ausbildung sollte der Liberalisierung des Postmarktes Rechnung getragen und die Lehrinhalte an die neue Marktsituation angepasst werden. Die Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen wird grundsätzlich in den Unternehmen der KEP-Branche angeboten. Sie ist auf drei Jahre angelegt oder kann aufbauend auf der Ausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen erfolgen.

Ausbildungs-
verordnung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungszahlen von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2012. Dabei wird deutlich, dass im Vergleich zur Gesamtanzahl der Unternehmen am Markt nur sehr wenige Ausbildungsverträge für Kaufleute für KEP-Dienstleistungen bestehen. Die meisten Auszubildenden für diesen Beruf sind bei der Deutschen Post AG beschäftigt. Insgesamt gab es im Jahr 2012 285 angehende Kaufleute für KEP-Dienstleistungen in Deutschland. Damit hat ihre Zahl, ebenso wie die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für diesen Beruf, im Vergleich zum Vorjahr leicht zugenommen. Insgesamt wurden letztes Jahr 148 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Gleichzeitig haben 111 Auszubildende an der Abschlussprüfung teilgenommen, 109 von ihnen bzw. 98 % mit Erfolg.¹ Den Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst haben im Jahr 2012 28 Auszubildende, dies entspricht einer Vertragslösungsquote von 9,8 %.

Ausbildungs-
zahlen

¹ Im Jahr 2011 haben 9 Kandidaten an externen Abschlussprüfungen zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen teilgenommen, 6 von ihnen mit Erfolg. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur - Berufliche Bildung 2011, Wiesbaden 2012.

Tabelle 4: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2012

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	99	267	120	165	162	15	18	3	36
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2012	199	86	285	148	111	109	k.A.	k.A.	k.A.	28

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 beendet haben, können ihre Ausbildungszeit verlängern und sich zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen weiterqualifizieren. Die vorherige Ausbildungszeit kann dabei angerechnet werden. Nach Kenntnis des Bundesamtes nutzen einige Unternehmen diese Möglichkeit. Teilweise werden Ausbildungsplätze zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen ausschließlich mit Absolventen der Ausbildung zur KEP-Fachkraft besetzt. Dabei schließt sich die kaufmännische Ausbildung zeitlich nicht immer unmittelbar an die vorausgegangene an. Teilweise wird die Weiterqualifizierung Beschäftigten angeboten, die sich bereits eine Zeit lang als Fachkraft bewährt haben.

Weiterqualifizierung zum KEP-Kaufmann

Der Hauptteil der Unternehmen der KEP-Branche bietet keine Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen an. Ähnlich wie bei der Ausbildung zur KEP-Fachkraft beruht dies im Wesentlichen auf zwei Gründen. So wird zum einen die hohe Ausrichtung des theoretischen Unterrichts in den Berufsschulen an den Unternehmensstrukturen und Arbeitsabläufen der Deutschen Post AG bemängelt. Dies führe dazu, dass die Ausbildungsinhalte teilweise nicht zur eigenen betrieblichen Praxis passten und daher eigene theoretische Nachschulungen notwendig seien. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass im Gegenzug das geringe Ausbildungsengagement dazu führt, dass der Einfluss der wenigen Ausbildungsbetriebe abseits der Deutschen Post AG auf die Lehrinhalte an den Schulen vergleichsweise gering, eine Änderung der bisherigen Umsetzung mithin schwer durchsetzbar ist.

Ausbildungsengagement

Zum anderen führe die geringe Anzahl an Berufsschulklassen in diesem Bereich sowie die Standortwahl, die sich an den Bedürfnissen des Marktführers orientiere, dazu, dass die Anfahrtswege zur Berufsschule für einige Auszubildende teilweise nicht zumutbar seien. Die durch das niedrige Ausbildungsengagement geringe Nachfrage nach Berufsschulplätzen führt jedoch ebenso für einzelne Auszubildende der Deutschen Post AG zu vergleichsweise langen Anfahrtswegen. Dies dürfte vor allem im ländlichen Raum Bedeutung erlangen. Daneben gilt es zu beachten, dass das Angebot an Berufsschulklassen für einen Berufszweig sich grundsätzlich an der entsprechenden Nachfrage orientieren dürfte. Eine höhere Nachfrage nach Plätzen in den Berufsschulen dürfte mithin mittelfristig auch das Angebot erhöhen.

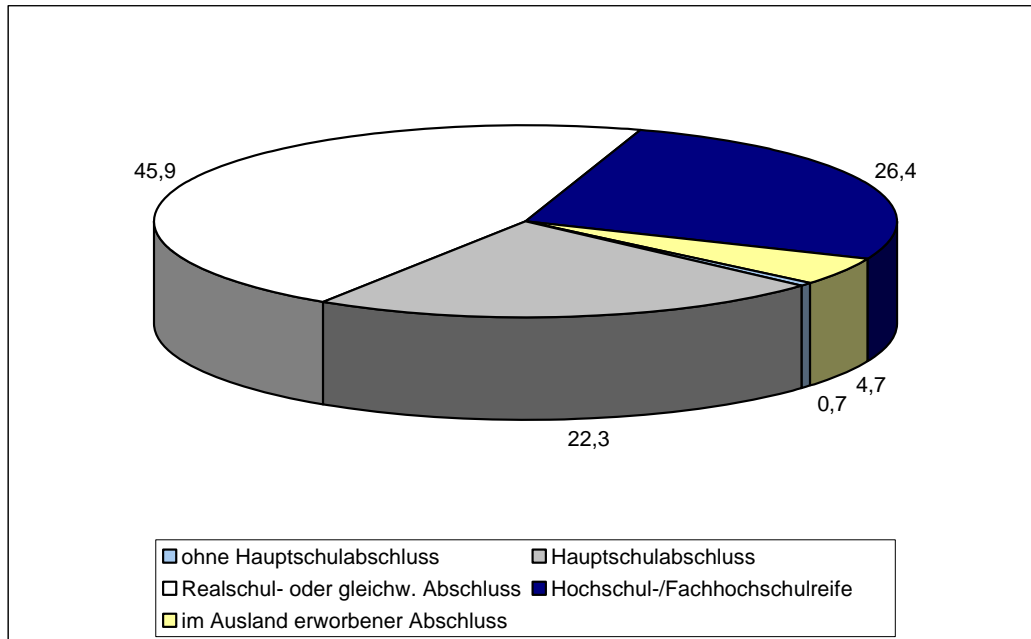
Nach Einschätzung von Branchenvertretern ist der Ausbildungsberuf zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen in der Öffentlichkeit nur wenig bekannt. Teilweise herrsche Unwissenheit darüber, dass auch andere Unternehmen als die Deutsche Post AG eine Ausbildung in diesem Bereich anböten. Alternativ zur Ausbildung zum KEP-Kaufmann bieten einige Unternehmen der Branche andere kaufmännische Berufsausbildungen an. Hierzu zählt beispielsweise die Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung oder zum Kaufmann für Bürokommunikation. Zwar sind die Ausbildungsinhalte bei diesen Alternativen nicht auf die KEP-Branche abgestimmt, das Interesse von Schulabgängern an diesen Ausbildungen wird jedoch im Vergleich zu einer Ausbildung zum KEP-Kaufmann teilweise höher eingeschätzt.

Alternative
Ausbildung

Eine bestimmte schulische Vorbildung ist für die Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen nicht Voraussetzung. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, haben die meisten Auszubildenden in diesem Bereich zuvor die Realschule erfolgreich beendet (siehe hierzu auch Tabelle A4 des Anhangs). Im Jahr 2012 lag ihr Anteil bei 45,9 %. Die Hauptschule hatten 22,3 % der Ausbildungsanfänger zuvor beendet. Rund ein Viertel der Auszubildenden, die ihre Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen im vergangenen Jahr begonnen haben, verfügten über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife.

Schulische
Vorbildung

Abbildung 15: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express und Postdienstleistungen“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Die Ausbildungsvergütung von angehenden Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen variiert in Abhängigkeit vom Unternehmen, dem Marktsegment und teilweise der Region. Nach Angaben von Branchenvertretern liegt die Ausbildungsvergütung bei der Deutschen Post AG regelmäßig höher als bei anderen Marktteilnehmern.¹ Die Übernahmechancen für ausgebildete Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sind vergleichsweise gut. In der Regel bilden die Unternehmen für den eigenen Bedarf aus. Die prognostizierten zukünftigen Marktentwicklungen für die KEP-Branche unterstützen die positiven Beschäftigungserwartungen.

Ausbildungs-
vergütung

4.3.2 Speditionskaufleute

Die Berufsausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung wurde im Jahr 2004 neu geordnet und ersetzte den Beruf des Speditionskaufmanns. Die Ausbildung ist auf drei Jahre angelegt und wird in Industrie und Handel – einschließlich Speditionsbetrieben – angeboten. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverträge für Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012. Insgesamt bestanden im Jahr 2012 in Deutschland 15.000 Ausbildungsverträge für Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung. Damit hat die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge nach einem Dämpfer in Folge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise zuletzt wieder zugenommen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge ist hingegen im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Insgesamt wurden im vergangenen

Ausbildungs-
zahlen

¹ Angaben zur durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen liegen dem Bundesamt nicht vor.

Jahr 5.631 neue Verträge geschlossen. Die Auflösungsquote von Ausbildungsverträgen ist bei Speditionskaufleuten im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe in Deutschland unterdurchschnittlich. Im Jahr 2012 wurden 990 Verträge vor Beendigung der Ausbildung aufgelöst. Dies entspricht einem Anteil von 6,6 %. Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe waren es zuletzt 9,3 %. Im Jahr 2012 beendeten 4.170 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich.¹ Die Bestehensquote bei der Abschlussprüfung lag damit bei knapp 91 %.

Tabelle 5: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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 Spedition und Logistikdienstleistung	2004	7.162	5.607	12.769	4.783	5.413	4.619	359	218	100	677
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2005	7.295	5.567	12.862	4.833	4.915	4.295	387	234	127	748
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2006	7.627	5.750	13.377	5.267	5.085	4.567	419	221	121	761
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2007	8.499	6.399	14.898	6.029	4.661	4.290	k.A.	k.A.	k.A.	817
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2008	8.875	6.689	15.564	5.951	4.955	4.620	534	307	128	969
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2009	8.078	6.253	14.331	4.418	5.157	4.756	482	311	139	932
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2010	7.836	5.835	13.671	5.268	5.679	5.229	474	246	114	834
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2011	8.160	5.784	13.944	5.982	5.424	5.013	621	252	114	987
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2012	8.866	6.134	15.000	5.631	4.591	4.170	k.A.	k.A.	k.A.	990

k.A.: keine Angabe.

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

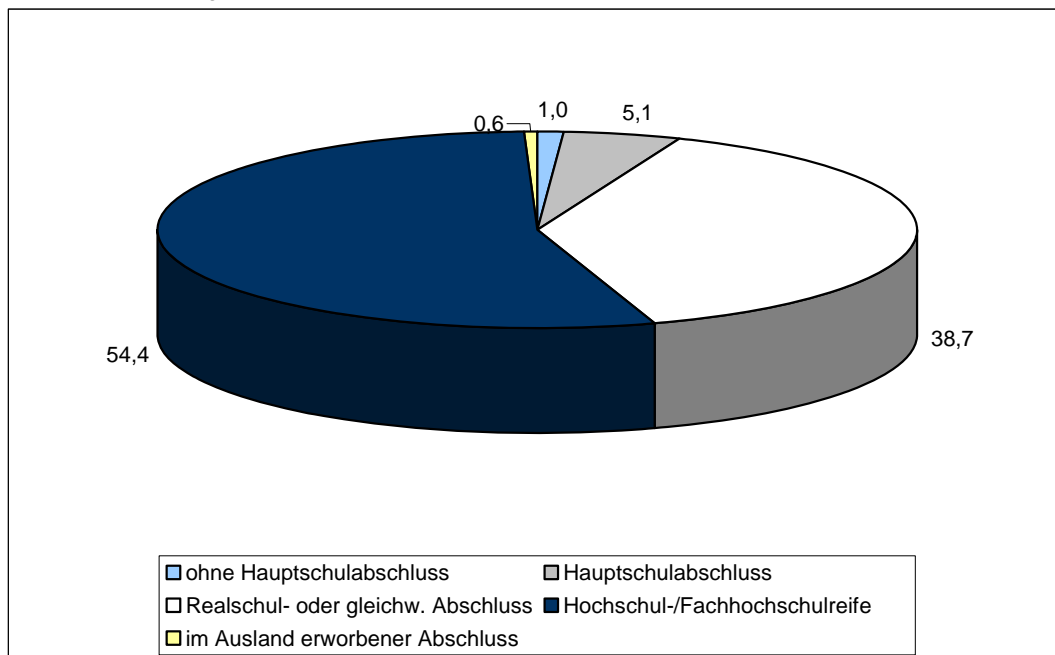
Der Beruf des Speditionskaufmanns ist nicht allein von Männern dominiert. Dies gilt insbesondere für die Auszubildenden dieser Berufsgruppe. Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil unter den Auszubildenden bei rund 41 %. Er ist damit zuletzt zwar leicht zurückgegangen. Gleichwohl gehörte die Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung in den vergangenen Jahren regelmäßig zu den von Frauen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Im Jahr 2011 lag dieser Beruf in der Rangliste der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe bei Frauen auf Rang 19. Dies gilt sowohl für die Gesamtanzahl der Auszubildenden als auch für die neu abgeschlossenen Verträge. Dabei interessieren sich deutsche und ausländische Auszubildende für den Beruf der Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung gleichermaßen.

Frauen

¹ Im Jahr 2011 gab es 465 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung. Davon bestanden 321 Prüflinge mit Erfolg. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur - Berufliche Bildung 2011, Wiesbaden 2012.

Die meisten angehenden Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung verfügen über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife (siehe hierzu Abbildung 16 sowie Tabelle A5 des Anhangs). Im Jahr 2012 lag ihr Anteil bei 54,4 %. Ihr Anteil ist damit in den vergangenen Jahren tendenziell angestiegen. Rund 38,7 % der angehenden Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung verfügten im vergangenen Jahr über einen Real- schulabschluss. Die Hauptschule hatten 5,1 % der Ausbildungsanfänger zuvor abgeschlossen. Ein Auszubildender ohne mindestens einen Hauptschulabschluss stellt die Ausnahme dar.

Abbildung 16: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichungen der Summe der Anteile von 100 % können seitens des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Aufgrund des demographischen Wandels und der tendenziell rückläufigen Anzahl an Schulabgängern nimmt die Anzahl der Bewerbungen für eine Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung und damit die Bewerberauswahl für die Unternehmen ab. Nicht selten weisen Unternehmen auf unzureichend ausgeprägte „soft skills“ und eine mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber hin. Um die Bewerberanzahl aktiv zu erhöhen, gibt es daher fallweise Initiativen und Bestrebungen, Studienabbrecher gezielt anzuwerben bzw. zu umwerben. Die Studienabbruchquoten liegen in Deutschland bei rund 23 % bei Diplomstudien- und rund 28 % bei Bachelorstudiengängen.¹ Sie stellen damit ein vergleichsweise hohes Bewerberpotenzial für eine duale Ausbildung dar. Von einer tendenziell rückläufigen Anzahl an potenziellen Nachwuchskräften sind grundsätzlich ebenso Unternehmen anderer Wirtschaftsmärkte betroffen. Die Bestrebungen, neue

¹ Vgl. hierzu U. Heublein et al., HIS Hochschul Informations System GmbH: Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchsquoten an den deutschen Hochschulen, Hannover 2012.

potenzielle Bewerberkreise zu erschließen, scheint hier in Teilen noch ausgeprägter zu sein.

Die vorhandenen Ausbildungsplätze für Speditionskaufleute können bislang nach Kenntnis des Bundesamtes besetzt werden. Generell beginnen jedoch zunehmend Unternehmen, aktiv um Interessenten für einen Ausbildungsplatz zum Speditionskaufmann zu werben und Nachwuchskräfte auf neuen Wegen anzusprechen. Zahlreiche mittelständische und größere Betriebe nehmen hierfür an Ausbildungsmessen teil oder werben in Schulen für den Beruf des Speditionskaufmanns. Daneben werden in zunehmendem Maße von verschiedenen Institutionen Plattformen im Internet betrieben, die umfangreiche Informationen zu verschiedenen Ausbildungsberufen – teilweise speziell in Spedition und Logistik – bieten. Daneben leisten sie teilweise Hilfestellungen bei Fragen von Interessenten und zeigen anhand von aktuellen Stellenangeboten unmittelbar freie Ausbildungsplätze auf. Vielfach bieten diese Plattformen direkte Verlinkungen zu sozialen Netzwerken des Internets, mit denen Kontakte zu potenziellen Nachwuchskräften geknüpft bzw. gehalten werden können.

Nachwuchs-
werbung

Die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von angehenden Speditionskaufleuten lag im vergangenen Jahr im westdeutschen Bundesgebiet bei 693 Euro pro Monat.¹ Dabei verdienten Auszubildende im ersten Jahr monatlich 630 Euro, ehe die Vergütung in den beiden Folgejahren auf 694 Euro bzw. 755 Euro pro Monat anstieg. Im ostdeutschen Bundesgebiet waren es pro Monat durchschnittlich 511 Euro im ersten, 561 Euro im zweiten und 606 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Die durchschnittliche tarifliche monatliche Vergütung über die gesamte Ausbildungsdauer belief sich damit in den ostdeutschen Ländern auf 559 Euro. Der finanzielle Anreiz für eine Ausbildung zum Speditionskaufmann war damit im Vergleich zu anderen kaufmännischen Berufen nach wie vor geringer. Zum Vergleich: Angehende Bankkaufleute verdienten im vergangenen Jahr im west- bzw. ostdeutschen Bundesgebiet monatlich durchschnittlich 876 bzw. 860 Euro, Auszubildende zum Industriekaufmann 875 Euro bzw. 802 Euro pro Monat.

Ausbildungs-
vergütung

Zwar ist die Zahl der neuen Ausbildungsverträge zuletzt leicht zurückgegangen. Gleichwohl dürfte angesichts der prognostizierten Wachstumsraten für das Verkehrsgewerbe in den kommenden Jahren der Bedarf an qualifizierten Fachkräften weiter wachsen. Dabei sind nach wie vor zahlreiche – insbesondere kleinere Unternehmen – nicht in der Ausbildung aktiv, sondern versuchen, ihren Personalbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt zu decken. Insgesamt sind die Übernahme- und Beschäftigungschancen nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zum Speditionskaufmann vergleichsweise gut.

Beschäftigungs-
chancen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012 in Euro (<http://www.bibb.de/dav>) (Stand: Juli 2013).

4.3.3 Schifffahrtskaufleute

Die nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann dauert drei Jahre. Je nach Marktsegment des Ausbildungsbetriebes erfolgt die Ausbildung in der Fachrichtung Linienschifffahrt oder Trampschifffahrt. Nachdem in der Vergangenheit in der Linienschifffahrt regelmäßig mehr Nachwuchskräfte ausgebildet wurden als in der Trampschifffahrt waren nach Kenntnis des Bundesamtes zuletzt die Anteile ungefähr gleich verteilt.

Ausbildungsstruktur

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse von Schifffahrtskaufleuten im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012. Danach nahm die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse seit der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2008 und 2009 tendenziell ab. Im Jahr 2012 bestanden in Deutschland insgesamt 951 Ausbildungsverträge für Schifffahrtskaufleute, 338 Verträge wurden im vergangenen Jahr neu geschlossen. Dies entspricht einem Rückgang um rund 13 % gegenüber den Neuverträgen im Jahr 2011. Maßgeblich hierfür dürfte die angespannte wirtschaftliche Situation in Teilen des Schifffahrtsmarktes sein. An der Abschlussprüfung der Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann nahmen im letzten Jahr insgesamt 333 Prüflinge teil, 314 von ihnen mit Erfolg.¹ Dies entspricht einer Quote von 94,3 %. Die Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann vorzeitig beendet haben im vergangenen Jahr 3,0 % der Auszubildenden. Die Vertragslösungsquote liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe in Deutschland. Hier waren es im vergangenen Jahr 9,3 %. Am Beruf des Schifffahrtskaufmanns sind Männer wie Frauen gleichermaßen interessiert. Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil bei den angehenden Schifffahrtskaufleuten bei rund 47 %. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe in Deutschland waren im Jahr 2012 knapp 39 % der Auszubildenden Frauen.

Ausbildungszahlen

¹ Im Jahr 2011 gab es 24 Teilnehmer an einer externen Abschlussprüfung zum Schifffahrtskaufmann. Davon bestanden 21 Prüflinge mit Erfolg. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur - Berufliche Bildung 2011, Wiesbaden 2012.

Tabelle 6: Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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
Schiffahrtskaufmann	2004	420	385	805	335	308	269	10	11	5	26
Schiffahrtskaufmann	2005	453	416	869	342	279	255	6	5	5	16
Schiffahrtskaufmann	2006	483	429	912	334	301	279	11	9	2	22
Schiffahrtskaufmann	2007	509	466	975	416	370	341	k.A.	k.A.	k.A.	36
Schiffahrtskaufmann	2008	548	508	1.056	441	346	330	13	13	3	29
Schiffahrtskaufmann	2009	556	520	1.076	363	325	310	25	13	3	41
Schiffahrtskaufmann	2010	531	477	1.008	345	405	381	12	12	3	27
Schiffahrtskaufmann	2011	516	423	939	390	420	408	18	12	12	39
Schiffahrtskaufmann	2012	506	445	951	338	333	314	k.A.	k.A.	k.A.	29

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Abweichungen im Jahr 2011 zwischen der Gesamtzahl der aufgelösten Verträge und der summierten Zahl der vorzeitig gelösten Verträge nach Ausbildungsjahren können seitens des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

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

Nach wie vor stehen nach Aussagen von Gewerbevertretern den meisten Ausbildungsbetrieben genügend Bewerber zur Verfügung. Eine sehr eingeschränkte Auswahl und mitunter Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben einige kleine Marktteilnehmer. Während ein Gutteil der Unternehmen am Markt selbst ausbildet, engagieren sich einige Unternehmen – darunter auch einzelne große Betriebe – nicht in der Nachwuchsausbildung. Sie decken ihren Personalbedarf bislang auf dem externen Arbeitsmarkt und nutzen nicht selten Prämien zur Abwerbung von Mitarbeitern anderer Unternehmen.

Ausbildungsengagement

Auszubildende zum Schiffahrtskaufmann kommen vorwiegend aus dem norddeutschen Raum. Dies bezieht sich sowohl auf die Region Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und die Küstenregion Niedersachsens als auch auf Mecklenburg-Vorpommern. Gleichwohl nimmt nach Angaben von Branchenvertretern die Anzahl an Bewerbungen aus dem Binnenland, nicht zuletzt aus den ostdeutschen Bundesländern, zu. Zudem bewerben sich nach Branchenangaben fallweise Interessenten aus dem benachbarten Ausland, insbesondere Dänemark, den Niederlanden und Polen um einen Ausbildungsplatz zum Schiffahrtskaufmann.

Bewerber

Die Ausbildung zum Schiffahrtskaufmann in Deutschland genießt nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes im Ausland ein hohes Ansehen. Dies führt dazu, dass in Deutschland ausgebildete Schiffahrtskaufleute ebenso international gefragt sind. Die Ausbildung ist von Beginn an auf das internationale Arbeitsumfeld abgestimmt. Gute Englischkenntnisse werden daher bereits bei den Auszubildenden vorausgesetzt, spezielle Fachbegriffe oftmals in internen Seminaren geschult. Bei einigen mittelständischen und größeren Unternehmen haben die Auszubildenden bereits während ihrer Ausbildung

Internationalität

teilweise die Möglichkeit zu einem mehrwöchigen Aufenthalt an einem Standort im Ausland. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes ist das Interesse von Ausbildungsabsolventen an einem für ein bis zwei Jahre befristeten Einsatz an einem ausländischen Standort im Anschluss an die Ausbildung regelmäßig hoch ausgeprägt. Die hohe Internationalität des Berufes dürfte maßgeblichen positiven Einfluss auf die Einschätzung der Attraktivität der Ausbildung durch potenzielle Interessenten nehmen.

Die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von angehenden Schifffahrtskaufleuten lag nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im vergangenen Jahr bei 730 Euro pro Monat.¹ Auszubildende im ersten Jahr verdienten dabei monatlich 630 Euro. In den zwei folgenden Ausbildungsjahren stieg die Vergütung auf 730 Euro bzw. 830 Euro pro Monat an.

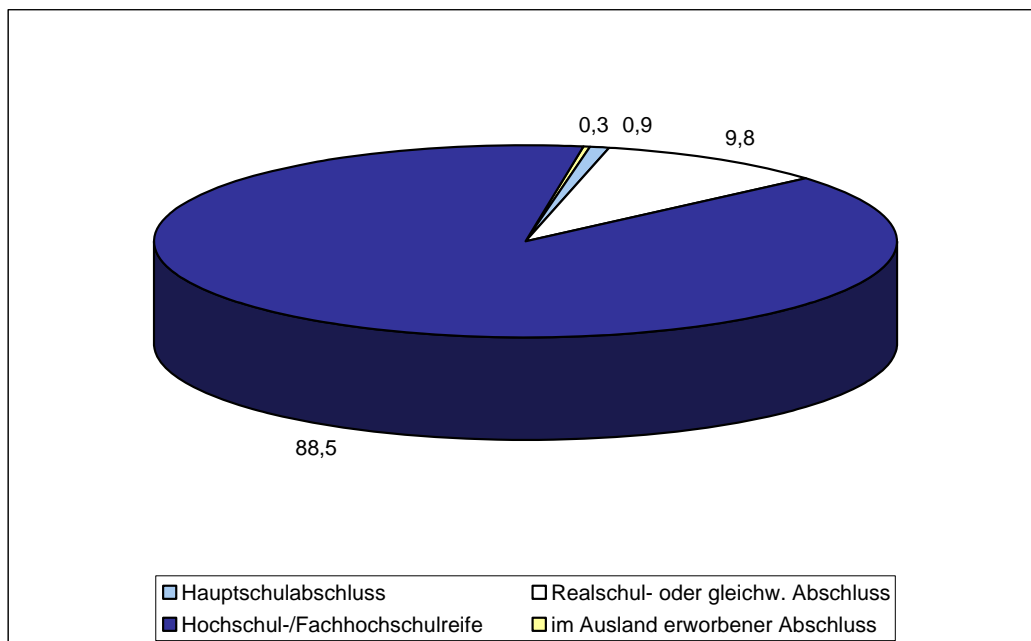
Ausbildungs-
vergütung

Die nachfolgende Abbildung zeigt die schulische Vorbildung der Anfänger zur Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann im Jahr 2012 (siehe hierzu auch Tabelle A6 des Anhangs). Die meisten Auszubildenden zum Schifffahrtskaufmann verfügen über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife. Im Jahr 2012 belief sich ihr Anteil auf 88,5 %. Damit liegt ihr Anteil im Vergleich zu anderen kaufmännischen Ausbildungen in Spedition und Logistik – beispielsweise Speditions- oder KEP-Kaufleuten – überdurchschnittlich hoch. Die Realschule hatten 9,8 % der Auszubildenden, die im Jahr 2012 eine Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann begonnen haben, zuvor beendet. Auszubildende mit einem niedrigeren Schulabschluss sind die Ausnahme.

Schulische
Vorbildung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012 in Euro (<http://www.bibb.de/dav>) (Stand: Juli 2013). Für das ostdeutsche Bundesgebiet liegen keine Angaben vor. Hier dürften nur in Ausnahmefällen Ausbildungsverhältnisse zum Schifffahrtskaufmann bestehen.

Abbildung 17: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichungen der Summe der Anteile von 100 % können seitens des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Schiffahrtskaufleuten bieten sich generell verschiedene Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten nach der erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung. Hierzu zählen auf der einen Seite externe Fortbildungen, wie etwa berufsbegleitende Studiengänge, die ihren Fokus auf internationale Schiffahrts- und Handelsmärkte legen, ebenso wie Logistikstudiengänge. Einige Unternehmen bieten außerordentlich guten Absolventen der Ausbildung derartige Studiengänge gezielt an oder fördern und unterstützen ihre Mitarbeiter bei berufsbegleitenden Weiterqualifikationen. Auf der anderen Seite werden in einer Vielzahl der Unternehmen regelmäßige interne Schulungen zur laufenden Weiterbildung der Mitarbeiter angeboten. Hierbei handelt es sich bislang in der Regel um Präsenzveranstaltungen. Das so genannte „E-Learning“, wie etwa die Teilnahme an internetgestützten Fortbildungsveranstaltungen in einem virtuellen Seminar, findet nach Einschätzung von Gewerbevertretern bezogen auf die Gesamtheit der Unternehmen in der Branche bislang nur in Ausnahmefällen Anwendung. Dies gilt insbesondere für zahlreiche mittelständische und die Vielzahl der kleinen Unternehmen am Markt. Obgleich der derzeitig angespannten wirtschaftlichen Situation der Seeschifffahrt werden die Übernahme- und Beschäftigungschancen von Schiffahrtskaufleuten sowohl bei deutschen als auch ausländischen Unternehmen als gut eingeschätzt.

Weiterbildung und Aufstieg

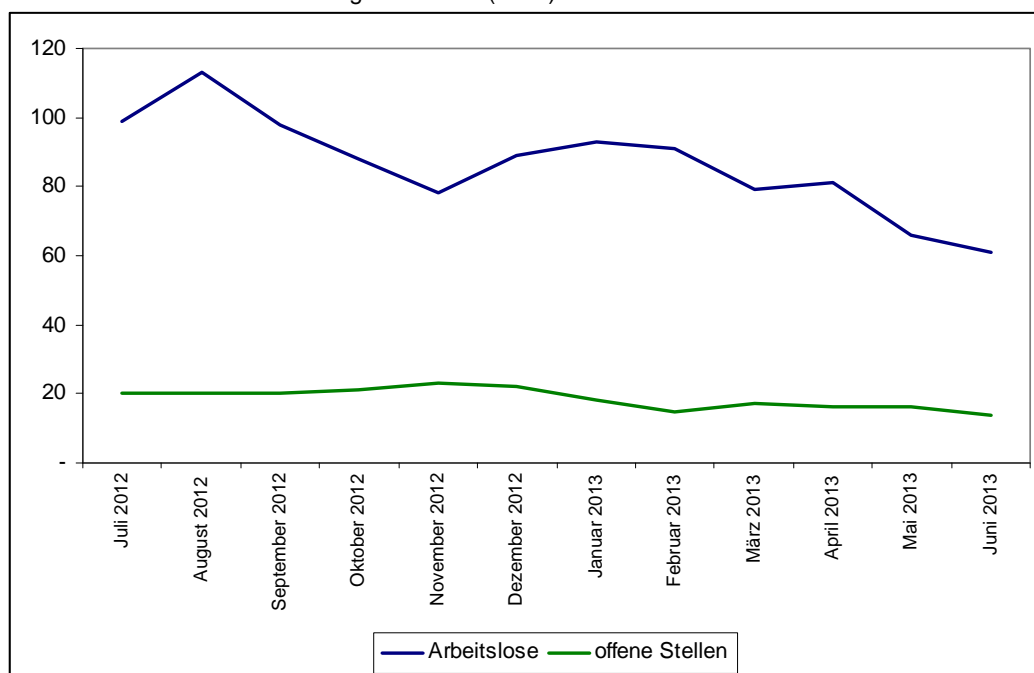
4.4 Arbeitslose und offene Stellen

4.4.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Einen Einblick in die Arbeitsmarktsituation für Kaufleute für Kurier-, Express und Postdienstleistungen ermöglicht die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen in der Berufsuntergruppe „Kurier-Express-Postdienstleistungskaufleute“ im Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013. Danach nimmt die Zahl der Arbeitslosen – abgesehen von leichten Schwankungen – in den vergangenen Monaten tendenziell ab. Hierbei gilt es zu beachten, dass aufgrund der geringen Anzahl der in dieser Gruppe registrierten Arbeitslosen und offenen Stellen bereits kleine Veränderungen als relativ große Ausschläge in der Abbildung erscheinen. Im Juni 2013 waren in Deutschland in der vorliegenden Berufsuntergruppe insgesamt 61 Arbeitslose bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Ihnen standen 14 offen gemeldete Stellen gegenüber.

Arbeitsmarkt

Abbildung 18: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Kurier-Express-Postdienstleistungskaufleute“ (5166) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Zahlreiche Unternehmen der KEP-Branche besetzen offene Stellen im kaufmännischen Bereich nicht mit Fachkräften, die eine spezifische Ausbildung in der KEP-Branche absolviert haben. Vielfach werden Fachkräfte mit artverwandten kaufmännischen Ausbildungen oder Quereinsteiger beschäftigt. Das potenzielle Arbeitskräfteangebot erstreckt sich mithin in den Arbeitsmarktstatistiken ebenso auf andere Berufsgruppen. Zudem dürfte ein Teil der offen gemeldeten Stellen bei KEP-Unternehmen in den Statistiken artverwandten Berufsgruppen – etwa Speditionskaufleuten – zugeordnet werden. Bei der Personalgewinnung spielen insbesondere bei kleineren Unternehmen des KEP-Marktes

Personalsuche

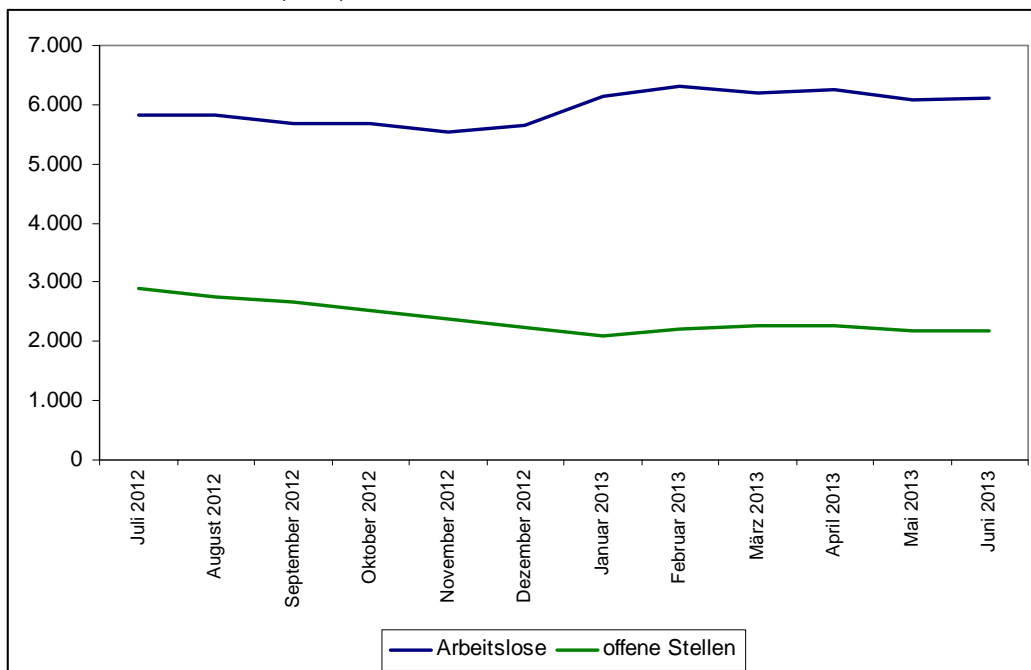
persönliche Kontakte regelmäßig eine wichtige Rolle. Zudem werden – unabhängig von der Unternehmensgröße Stellenanzeigen in der Presse sowie im Internet genutzt. Soziale Netzwerke des Internets werden bislang vor allem von den großen Marktteilnehmern sowohl für die Kunden- als auch teilweise Personalbindung einbezogen.

4.4.2 Speditionskaufleute

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation für Speditionskaufleute spiegelt sich in der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit wider. Wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich, ist die Anzahl der Arbeitslosen nach leichten Rückgängen im zweiten Halbjahr 2012 zu Jahresbeginn 2013 angestiegen. Im Juni 2013 waren in Deutschland rund 6.100 Speditions- und Logistikkaufleute arbeitslos gemeldet. Die Zahl der offenen Stellen ist bis zum Jahreswechsel 2012/2013 ebenfalls gesunken und seither nahezu konstant geblieben. Im Juni 2013 waren bei der Bundesagentur für Arbeit insgesamt rund 2.200 offene Stellen für Speditions- und Logistikkaufleute registriert.

Arbeitsmarkt

Abbildung 19: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Speditions- und Logistikkaufleute“ (5162) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

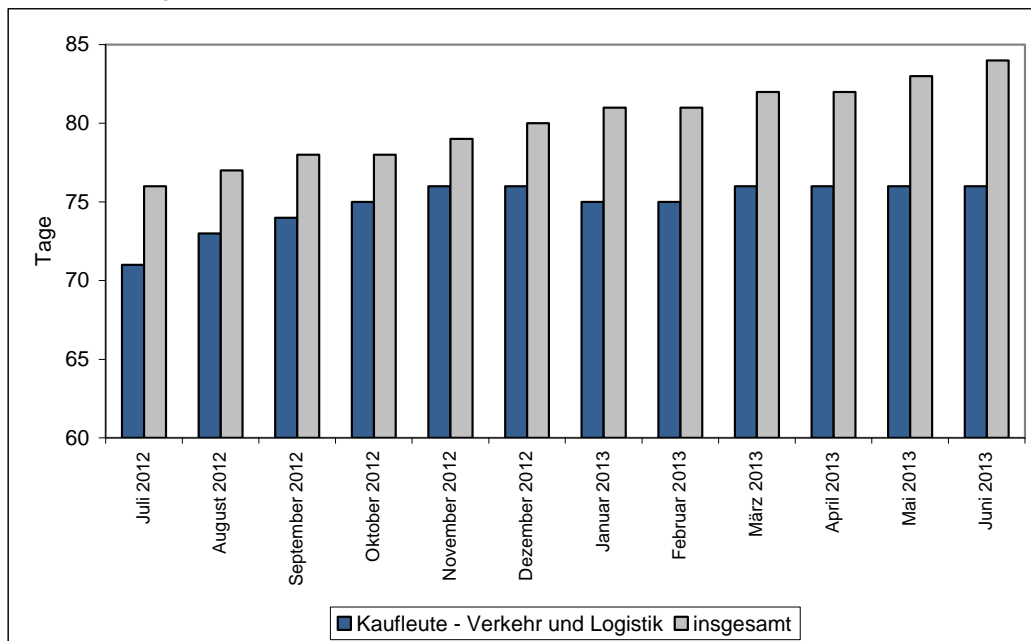
Ein Maß für die Komplexität der Besetzung offener Stellen ist die so genannte abgeschlossene Vakanzzeit.¹ Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der

Abgeschlossene Vakanzzeit

¹ 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.

abgeschlossenen Vakanzzeit (gleitender Jahresdurchschnitt) für die Berufsgruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“ im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013. Danach hat die abgeschlossene Vakanzzeit in der Berufsgruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“ in den vergangenen Monaten leicht zugenommen. Im Juni 2013 betrug die abgeschlossene Vakanzzeit in dieser Berufsgruppe 76 Tage. Sie lag damit im gesamten Betrachtungszeitraum mehr oder minder deutlich niedriger als die abgeschlossene Vakanzzeit im Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland. Hier waren es zuletzt 84 Tage.

Abbildung 20: Abgeschlossene Vakanzzeit – gleitender Jahresdurchschnitt – in der Berufsgruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“ (516) im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen; eigene Darstellung.

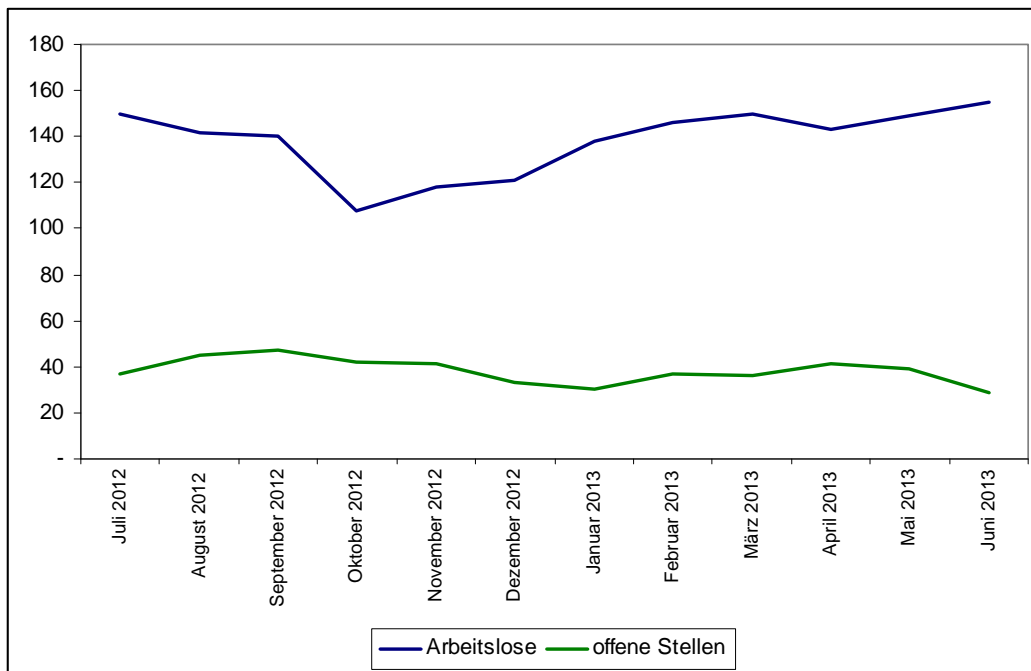
Bei der Personalsuche konzentrieren sich vor allem kleine und mittelständische Unternehmen der Speditions- und Transportbranche vorwiegend auf den regionalen Raum. Neben persönlichen Kontakten nutzen sie Anzeigen in der örtlichen Presse und veröffentlichten Stellen auf der eigenen Internetseite. Stellenportale im Internet werden vor allem von kleineren Unternehmen seltener genutzt. Größere Betriebe weiten ihre Personalsuche über die regionalen Grenzen hinweg aus. Sie nutzen neben Stellenanzeigen im Internet, Anzeigen in gedruckten – oftmals überregionalen – Publikationen oder arbeiten mit Personalvermittlern zusammen. Soziale Netzwerke des Internets spielen bei der Personalgewinnung bislang nur selten eine Rolle.

Personalsuche

4.4.3 Schifffahrtskaufleute

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt einen Einblick in die Arbeitsmarktsituation für Schifffahrtskaufleute. Die nachfolgende Abbildung stellt die Anzahl der Arbeitslosen im Vergleich zur Zahl der offen gemeldeten Stellen in der Berufsuntergruppe „Schifffahrtskaufleute“ im Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013 dar. Es gilt zu beachten, dass der Arbeitsmarkt für Schifffahrtskaufleute vergleichsweise überschaubar ist.

Abbildung 21: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Schifffahrtskaufleute“ (5165) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Nach Rückgängen bis zum Herbst 2012 nimmt seither die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Schifffahrtskaufleute zu. Im Juni 2013 waren in Deutschland insgesamt 155 Schifffahrtskaufleute bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitslos registriert. Ihnen standen insgesamt 29 offen gemeldete Stellen gegenüber.

Arbeitsmarkt

Persönliche Kontakte erlangen bei der Besetzung von Stellen für Schifffahrtskaufleute eine hohe Bedeutung. Der vergleichsweise kleine und geographisch begrenzte Arbeitsmarkt für Schifffahrtskaufleute erleichtert das gezielte Anwerben von qualifizierten Fachkräften. Daneben werden Printmedien und das Internet – vor allem die eigene Internetseite – zur Personalsuche verwendet. Nicht zuletzt aufgrund der vergleichsweise hohen Transparenz des Arbeitsmarktes für Schifffahrtskaufleute sowie der Vielzahl kleinerer Marktteilnehmer spielen soziale Netzwerke des Internets bislang nur eine sehr nachgeordnete Rolle.

Personalsuche

4.5 Zusammenfassung

4.5.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Die einzelnen Teilmärkte des KEP-Marktes unterscheiden sich sowohl in der Art der Dienstleistung als auch in der Marktstruktur. Neben wenigen großen Unternehmen – vor allem im Paketbereich sowie einem einzelnen dominierenden Anbieter im Briefbereich – gibt es einige mittelständische und zahlreiche kleine Marktteilnehmer. Die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld können in Abhängigkeit vom Marktsegment, der Unternehmensgröße und teilweise der Region mehr oder minder deutlich variieren.

KEP-Markt

Dies betrifft beispielsweise die Arbeitszeiten. Während vor allem in den größeren und einigen mittelständischen Betrieben eine regelmäßige Arbeitszeitendokumentation stattfindet, ist dies bei kleineren Marktteilnehmern oftmals nicht der Fall. Die Arbeitszeiten für die Beschäftigten sind teilweise länger und unregelmäßig. Zudem unterliegen einige Beschäftigte Wochenend- und Feiertagsarbeiten. Die Gestaltung der Arbeitszeiten ist zudem regelmäßig ein wichtiges Kriterium bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Generell nimmt dieses Thema Branchenangaben zufolge eine zunehmende Bedeutung bei den Unternehmen des KEP-Marktes ein. Das Hauptaugenmerk liegt dabei zwar bislang vorwiegend auf Fachkräften für KEP-Dienstleistungen, entsprechende Angebote können jedoch ebenso von Verwaltungsangestellten genutzt werden. Zahlreiche Regelungen werden dabei im Rahmen individueller Absprachen vereinbart.

Arbeitszeiten sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Zuge der vergleichsweise hohen Wachstumsraten des KEP-Marktes ist die Nachfrage nach Arbeitskräften, u.a. im kaufmännischen Bereich, in den vergangenen Jahren gestiegen. Bei der weit überwiegenden Anzahl der Unternehmen der Branche haben nur wenige kaufmännische Beschäftigte eine Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen abgeschlossen. Zahlreiche Beschäftigte haben zuvor eine andere kaufmännische Ausbildung absolviert. Ein Grund hierfür ist, dass der Ausbildungsberuf zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen in dieser Form erst seit dem Jahr 2005 existiert. Ein weiterer und wesentlicher Grund sind die geringen Ausbildungszahlen in diesem Beruf.

Ausbildung

Verantwortlich hierfür sind nach Angaben von Gewerbevertretern im Wesentlichen zwei Hemmnisse. Zum einen orientiere sich der theoretische Unterricht an den Berufsschulen sehr stark an den Unternehmensstrukturen und Anforderungen der Deutschen Post AG. Zum anderen sei die Anzahl an Berufsschulklassen zu gering und orientiere sich ebenso an den Anforderungen des Marktführers. Die Anfahrtswege seien deshalb mitunter für mögliche Auszubildende zu lang. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass sich sowohl die Anzahl der Berufsschulklassen als auch die inhaltliche Ausgestaltung an der Nachfrage, mithin der Anzahl der Ausbildungsplätze, orientieren dürfte. Ein vermehrtes

Ausbildungsplatzangebot könnte mithin zu einer höheren Anzahl an Berufsschulklassen führen und den Einfluss auf die Lehrinhalte erhöhen.

Angesichts der erwarteten Zuwachsraten des KEP-Marktes in den kommenden Jahren dürfte die Nachfrage nach Fachkräften weiter steigen. Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen bieten sich mithin vergleichsweise gute Beschäftigungschancen. Bei der Beschäftigung behinderter Menschen besteht insbesondere bei kleineren Marktteilnehmern teilweise Zurückhaltung. Dabei sehen einige Unternehmen vor allem die besonderen Schutzvorschriften als Hemmnis für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sofern Arbeitskräfte mit einer Behinderung eingestellt werden, geschieht dies vorwiegend in der Verwaltung.

Beschäftigungschancen und Schwerbehinderte

4.5.2 Speditionskaufleute

Die zunehmende Nachfrage nach Speditions- und Logistikdienstleistungen hat in den vergangenen Jahren zu einem wachsenden Bedarf an Speditionskaufleuten geführt. Diese leisten einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, so dass seitens der Betriebe generell ein hohes Interesse daran besteht, qualifizierte Fachkräfte zu halten. Die nachlassende Dynamik der konjunkturellen Entwicklung hat nach Erkenntnissen des Bundesamtes im vergangenen Jahr in Teilen zu einer leichten Beruhigung im Arbeitsablauf bei einigen Mitarbeitern geführt. Dies gilt hingegen nicht für Beschäftigte, die in der Kundenakquisition und Auftragsannahme tätig sind. Insbesondere Beschäftigte kleinerer Unternehmen unterliegen zudem einer telefonischen Rufbereitschaft, um auf kurzfristige Anforderungen und mögliche Probleme reagieren zu können. Generell variieren die Arbeitszeiten oftmals in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Vor allem bei kleineren Unternehmen sind sie häufig lang und unregelmäßig. Eine Arbeit in Teilzeit findet nur vergleichsweise selten statt.

Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten

Letztgenannte wird generell vielfach als Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt. Gleichwohl die Abstimmung beruflicher und familiärer Verpflichtungen bei Speditionskaufleuten vielfach durch Schichtarbeiten und unregelmäßige Arbeitszeiten erschwert wird, nimmt sie eine wachsende Bedeutung in der Transport- und Speditionsbranche ein. Hierbei stehen insbesondere Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Fokus. Werden entsprechende Möglichkeiten nicht gewährt, dürfte dies in einigen Fällen dafür sorgen, dass Mütter eine Vollzeitstelle nicht bekleiden können und ihre Arbeitszeit verkürzen oder teilweise auf eine zeitnahe Rückkehr in den Beruf verzichten. So liegt der Hauptgrund bei Frauen, die sich in der so genannten „stillen Reserve“ befinden – also am Arbeitsmarkt inaktiv sind, aber den generellen Wunsch nach Arbeit haben – in persönlichen und familiären Verpflichtungen.

Vereinbarkeit Beruf und Familie

In der öffentlichen Wahrnehmung gilt das Transport-, Speditions- und Logistikgewerbe nach wie vor als stark von Männern dominierter Bereich. So ist u.a. der Frauenanteil in Führungspositionen vergleichsweise gering. Gleichwohl ist insgesamt der Frauenanteil in der Berufsgruppe der Speditionskaufleute in den vergangenen Jahren gestiegen. Die Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung gehörte in den vergangenen Jahren regelmäßig zu den von Frauen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen.

Frauen

Generell versuchen vor allem Großunternehmen zunehmend in ihrer Mitarbeiterschaft einen Querschnitt der Bevölkerung gut abzubilden. Dazu zählt u.a. die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. In der Vielzahl der – vor allem kleinen und mittelständischen – Betriebe der Transport- und Speditionsbranche werden jedoch keine Menschen mit einer Behinderung beschäftigt. Dies ist nach Aussagen von Branchenvertretern zum einen auf fehlende Bewerbungen zurückzuführen. Zum anderen scheinen in Teilen Vorbehalte, Hemmnisse und Sorgen vor einem zusätzlichen Aufwand bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters zu bestehen. Dies bezieht sich insbesondere auf die besonderen Schutzbestimmungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer. Sofern jedoch ein bereits beschäftigter Mitarbeiter während seines Erwerbslebens eine Behinderung erleidet, sind zahlreiche Unternehmen nach eigenem Bekunden bemüht, eine adäquate Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

Schwerbehinderte

4.5.3 Schifffahrtskaufleute

In Folge der massiven Ausweitung der Schiffstonnage in den vergangenen Jahren nahmen die Fracht- und Charraten in der Seeschifffahrt in den letzten Monaten deutlich ab. Zwar steigt das weltweite Transportvolumen tendenziell an und der wachsende Weltmarkt erhöht grundsätzlich die Nachfrage nach Kapazitäten, das Angebot an Schiffsraum ist jedoch in den vergangenen Jahren durch zahlreiche Bestellungen und Neubauten deutlich stärker gewachsen. Die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und den Personalbedarf stellten sich dabei Branchenangaben zufolge im Verlauf der letzten Monate je nach Marktsegment vergleichsweise unterschiedlich dar. Zwar kam es nicht zu einem massiven Stellenabbau, gleichwohl trennten sich einige Reedereien und Schiffeigner in Folge der wirtschaftlichen Entwicklung von Personal. Einige Befrachtungsmakler konzentrierten ihr Geschäftsfeld hingegen vermehrt auf außereuropäische Märkte. Damit war ein ungebrochener Personalbedarf verbunden.

Wirtschaftliche
Entwicklung und
Personalbedarf

Dabei sind Schifffahrtskaufleute, die Ihre Ausbildung in Deutschland abgeschlossen haben, normalerweise nicht nur im In-, sondern auch im Ausland gefragt. Die hohe Internationalität und globale Vernetzung sind kennzeichnend für den Beruf des Schifffahrtskaufmanns. Nicht wenige Beschäftigte kommen während ihrer beruflichen Laufbahn an

Internationalität

einem ausländischen Unternehmensstandort zum Einsatz. Dabei wirkt sich die internationale Ausrichtung positiv auf das Interesse von Schulabgängern an einer Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann aus. Die Bereitschaft zu einem längeren Auslandsaufenthalt nimmt jedoch nach Angaben von Gewerbevertretern mit zunehmender Beschäftigungsdauer ab. Ursächlich hierfür ist u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

So erweist sich eine Familiengründung insbesondere für Frauen nicht selten als Hemmnis für die berufliche Karriere. Nach der Rückkehr ins berufliche Arbeitsleben erscheint in einigen Unternehmen teilweise ein Einsatz wie vor der Elternzeit nicht ohne Weiteres möglich. Neben Einschränkungen der örtlichen Mobilität werden mitunter Einschränkungen der zeitlichen Flexibilität gesehen. Insgesamt nehmen jedoch die Bemühungen in der Branche zu, den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – beispielsweise bei der Kinderbetreuung – zu ermöglichen. Vor allem bei kleineren Unternehmen erfolgen derartige Maßnahmen auf individuelle Absprache mit den betreffenden Beschäftigten. Familienfreundliche Maßnahmen sind nicht zuletzt ein Instrument der Mitarbeiterbindung.

Frauen sowie
Vereinbarkeit von
Familie und Beruf

Generell stehen den Unternehmen regelmäßig genügend Bewerber für eine Ausbildungsstelle zum Schifffahrtskaufmann zur Verfügung. Angesichts der wirtschaftlichen Situation nahm jedoch das Ausbildungsplatzangebot im letzten Jahr ab. Dabei sind Frauen und Männer gleichermaßen an kaufmännischen Aufgaben in der Schifffahrtsbranche interessiert. So lag der Frauenanteil bei den angehenden Schifffahrtskaufleuten im vergangenen Jahr bei 47 %. Verschiedene Fortbildungsmaßnahmen und fachliche Qualifizierungen bieten Ausbildungsabsolventen einen weiteren beruflichen Aufstieg. Obgleich der derzeit angespannten wirtschaftlichen Situation der Seeschifffahrt werden die Übernahme- und Beschäftigungschancen für Schifffahrtskaufleute bei in- und ausländischen Unternehmen als gut eingeschätzt.

Ausbildung

5. Kraftfahrzeugführer

5.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Berufskraftfahrer befördern Güter aller Art mit Lastkraftfahrzeugen.¹ Auf der Fahrt berücksichtigen sie eine Vielzahl von Vorgaben und kennen verkehrsrechtliche Regeln im In- und Ausland. Sie planen die gesetzlich vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten in ihren Reiseablauf ein und berücksichtigen bei der Reiseplanung vereinbarte Liefer- und Abholtermine. Vor Fahrtbeginn führen sie eine Übernahme- und Abfahrtskontrolle am Fahrzeug durch. Sie achten auf den technischen Zustand der Lkw und überprüfen die

Tätigkeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2013).

Verkehrs- und Betriebssicherheit. Bei der Pflege und Wartung der Fahrzeuge wirken sie mit. Kleinere Reparatur- und Wartungsarbeiten, die mitunter aufgrund von Mängeln während der Fahrt auftreten, führen sie selbst durch. Berufskraftfahrer wirken nicht selten bei der Be- und Entladung der Fahrzeuge mit. Sie achten auf die effiziente Ausnutzung des Laderaums und verantworten eine fach- und sachgerechte Ladungssicherung. Berufskraftfahrer führen Fracht- und Kontrollbücher und überprüfen die Frachtpapiere. Im grenzüberschreitenden Verkehr wickeln sie Zollformalitäten ab.

Berufskraftfahrer sollten über ein grundlegendes technisches Verständnis verfügen. Dieses ist zum einen bei der Behebung kleinerer Mängel und Fehler am Fahrzeug von Vorteil. Zum anderen gehen Berufskraftfahrer im Arbeitsalltag mit einer Vielzahl technischer Hilfs- und Fahrtinstrumente um und müssen diese korrekt bedienen. Beispiele hierfür sind Fahrerassistenz-, Telematik- und Navigationssysteme ebenso wie digitale Kontroll- und Mauterfassungsgeräte. Bei der Transportplanung und -durchführung müssen Kraftfahrzeugführer zahlreiche rechtliche Vorgaben beachten. Hierzu zählen Transport- und Verkehrsvorschriften im In- und Ausland, Zollregelungen, Vorgaben zu den Lenk- und Ruhezeiten und Regelungen zur Ladungssicherung und Beladung des Fahrzeugs. In Abhängigkeit vom Beförderungsgut müssen sich Berufskraftfahrer zudem mit bestimmten Produkteigenschaften auskennen und spezielle Vorgaben für den Transport beachten. Dies ist beispielsweise im Lebensmitteltransport oder bei der Beförderung chemischer Güter relevant. Bei letztgenannten sind darüber hinaus Gefahrgutvorschriften zu befolgen. Die Bearbeitung von Formalitäten und Überprüfung der Frachtdokumente erfordern grundlegende, gesicherte Deutschkenntnisse. Diese sind zudem für die Verständigung bei der Be- und Entladung von Vorteil. Im internationalen Verkehr sind einfache Fremdsprachenkenntnisse hilfreich. Die Berechnung der Nutzlast und der zulässigen Beladung verlangen grundlegende Rechenkenntnisse. Die Tätigkeit in der Fahrerkabine hinterm Steuer ist mitunter körperlich anstrengend. Je nach Beförderungsgut kann zudem das Mitwirken bei Be- und Entladevorgängen körperlich fordernd sein.

Anforderungen

Nach Kenntnis des Bundesamtes stehen für viele Unternehmen das Arbeits- und Sozialverhalten sowie die persönlichen Eigenschaften im Fokus der Anforderungen an Berufskraftfahrer. Zu den wichtigsten Eigenschaften, die ein Berufskraftfahrer in seine Arbeit einbringen sollte, zählen eine hohe Motivation und Einsatzbereitschaft. Engagement, Zuverlässigkeit und Flexibilität sind weitere wichtige soziale Schlüsselqualifikationen. Die Kundenzufriedenheit und -bindung hängt wesentlich vom Betragen und Verhalten des Fahrers an der Ladestelle ab. Ein ordentliches Auftreten und Erscheinungsbild sind daher ebenso unerlässlich wie die gebührende Höflichkeit in Umgang und Kommunikation. Das Beachten der technischen und betrieblichen Sicherheit des Fahrzeugs erfordern Sorgfalt und Gründlichkeit. Eine ökonomische und vor allem aufmerksame sowie regelkonforme Fahrweise sowie die Verantwortung für mitunter hochwertige Sachgüter erfordern Pflichtgefühl, Disziplin und Verantwortungsbewusstsein. Das Arbeiten unter Zeit- und Termindruck verlangt Organisationsvermögen und psychische Belastbarkeit.

Arbeits- und Sozialverhalten

5.2 Arbeitsbedingungen

Der Güterkraftverkehrsmarkt in Deutschland weist in seiner Struktur eine Vielzahl kleiner Unternehmen auf. 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 Die angebotene Dienstleistung dieser Unternehmen ist dabei nahezu identisch. Die Unternehmen sind – unter Berücksichtigung der Mindeststandards – aus Sicht der Nachfrager weitestgehend austauschbar. Der Wettbewerb findet primär über den Preis statt, so dass die Unternehmen einem hohen Druck zur Kostenminimierung unterliegen. Die Marktstruktur nimmt wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld von Berufskraftfahrern. Sie stellen mit rund 75 % den Großteil des Beschäftigtenstamms der Branche.

Marktstruktur

Der Arbeitsalltag von Berufskraftfahrern ist regelmäßig von einem hohen Zeit- und Termindruck geprägt. Dieser wird durch Verzögerungen im Verkehrsablauf, Staus sowie Wartezeiten an den Laderampen erhöht. Zeitfenstermanagementsysteme bei Verladern tragen dabei einerseits zur Glättung der Aufkommensspitzen an den Rampen bei, andererseits erhöhen sie den Druck auf die Fahrer, die Lade- bzw. Entladestelle rechtzeitig zu erreichen. Grundsätzlich unterliegen sie dabei nicht selten langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten. Letztgenanntes gilt weniger für Fahrer, die im Nahverkehr unterwegs sind. Hier finden nach Kenntnis des Bundesamtes in vielen Fällen geregelte, allgemein übliche Arbeitszeiten Anwendung.

Zeitdruck

Die nachfolgende Abbildung zeigt die normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden von erwerbstätigen Berufskraftfahrern im Vergleich zum Durchschnitt aller Erwerbstätigen in Deutschland im Jahr 2011. Danach gehen mit einem Anteil von 38,2 % die meisten Berufskraftfahrer sowie die meisten Erwerbstätigen (33,9 %) in Deutschland normalerweise 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach. Die Anteile der Berufskraftfahrer in allen Zeitklassen mit einer geringeren Wochenarbeitszeit als 40 Stunden sind niedriger als im Durchschnitt aller Erwerbstätigen in Deutschland. Nicht wenige Berufskraftfahrer leisten hingegen normalerweise deutlich mehr als 40 Wochenarbeitsstunden. Der Anteil der erwerbstätigen Berufskraftfahrer in Deutschland, der normalerweise 45 und mehr Stunden pro Woche seiner beruflichen Tätigkeit nachgeht, belief sich im Jahr 2011 auf 29,7 %. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Erwerbstätigen waren es 14,1 %.

Arbeitszeiten

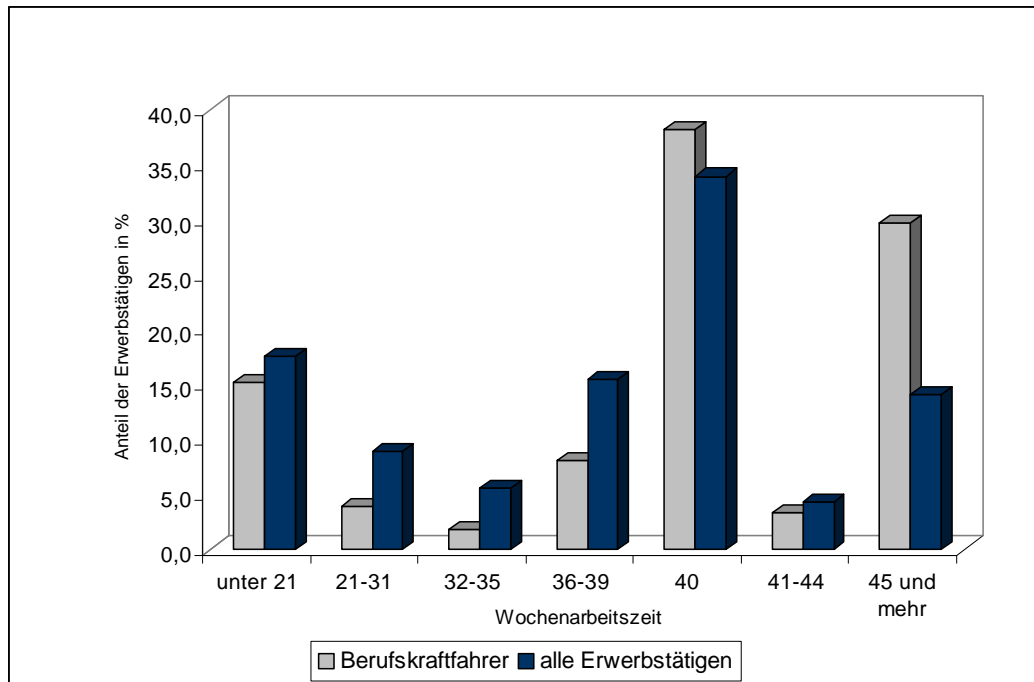
Zum 1. November 2012 trat das Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit von selbständigen Kraftfahrern in Deutschland in Kraft. Damit ist nicht nur die Arbeitszeit angestellter, sondern ebenso selbständiger Kraftfahrer begrenzt. Dies umfasst nicht allgemeine administrative Tätigkeiten, die keinen direkten Zusammenhang mit der gerade ausgeführten

Arbeitszeit
selbständiger
Kraftfahrer

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

spezifischen Transporttätigkeit aufweisen.¹ Die wöchentliche Arbeitszeit des selbständigen Kraftfahrers darf 48 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf 60 Stunden verlängert werden, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten 48 Stunden nicht übersteigt.

Abbildung 22: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Berufskraftfahrer, Kutscher“ (714) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2011, Wiesbaden 2012; eigene Darstellung.

Insbesondere im Fernverkehr sind Fahrer regelmäßig für einen längeren Zeitraum fernab des Wohnortes. Die Fahrer sind in diesen Fällen nur vergleichsweise selten, etwa am Wochenende, zu Hause. Diese Zeit wird einerseits für Familie, Freunde und die Teilhabe am sozialen Leben genutzt, andererseits soll sie als Ruhe- und Erholungsphase dienen. Vor allem bei jüngeren Fahrern können diese Ziele mitunter im Konflikt zueinander stehen. In Einzelfällen versuchen Unternehmen nach Kenntnis des Bundesamtes, die Arbeits- und Ruhezeiten ihrer Fahrer zu verbessern. Dazu zählt beispielsweise eine Optimierung der Rundläufe, um die Abwesenheitszeiten vom Wohnort zu verkürzen. Fallweise werden Zimmer für die Fahrer bereitgestellt bzw. angemietet, in denen sie die nächtliche Ruhezeit verbringen können und die ihnen eine angenehmere und wirksamere Erholungsphase bieten sollen als die Schlafkabine des Lkw. Daneben versuchen Unternehmen in wenigen Einzelfällen, regelmäßige familiäre Aufgaben und Verpflichtungen in der Disposition der Fahrzeuge und betreffenden Fahrer zu berücksichtigen. Derartige Maßnahmen sollen nicht zuletzt als Instrument zur erfolgreichen Personalbindung dienen und

Ruhe- und Erholungszeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit von nichtselbständigen Kraftfahrern vom 11. Juli 2012.

die eigene Attraktivität als Arbeitgeber im Vergleich zu Wettbewerbsunternehmen steigern.

Die eigene Attraktivität des Unternehmens in der Wahrnehmung der Mitarbeiter ist nicht zuletzt entscheidend im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und dürfte mithin in den kommenden Jahren noch an Bedeutung gewinnen. Unternehmen, die als besonders mitarbeiterorientiert gelten, profitieren dabei von der Mund-zu-Mund-Propaganda unter Fahrern, beispielsweise an Rasthöfen. Eine aktive Förderung des eigenen positiven Bildes bei Beschäftigten und potenziellen zukünftigen Mitarbeitern findet hingegen nur selten statt. Mögliche, aber bislang nur in Ausnahmefällen genutzte Beispiele hierfür wären etwa die Durchführung und Veröffentlichung von Mitarbeiterbefragungen oder die Teilnahme an Wettbewerben oder Zertifizierungen zu den gebotenen Arbeitsbedingungen.

Unternehmens-
image

Der gemeinschaftliche Organisationsgrad zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen ist bei Berufskraftfahrern im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ gering. Dies gilt sowohl für die gewerkschaftliche als auch außergewerkschaftliche Organisation. In den vergangenen Monaten haben sich sowohl in Deutschland als auch in anderen europäischen Staaten einzelne Gruppen von Berufskraftfahrern zusammengeschlossen. Die Verbindung erfolgt vor allem über soziale Netzwerke des Internets. Ziel ist es im Allgemeinen, auf die Arbeitsbedingungen im Transportgewerbe hinzuweisen. Insbesondere gehört es zu den ausgegebenen Bestrebungen, unterschiedliche Marktsituationen und Wettbewerbsbedingungen europaweit einheitlich zu regeln. Etwaige Wettbewerbsvorteile mittel- und osteuropäischer Unternehmen – vor allem aufgrund günstigerer Kostenstrukturen – sollen eingedämmt werden. Insgesamt ist die Mitgliederzahl von derartigen Zusammenschlüssen jedoch im Vergleich zur Gesamtanzahl der in Deutschland und Europa tätigen Kraftfahrzeugführer nach Branchenangaben sehr gering.

Arbeitnehmer-
organisation

Die Anwerbung ausländischer Kraftfahrer hat nach Erkenntnissen des Bundesamtes in den vergangenen Monaten stellenweise zugenommen. Dies betrifft primär Kraftfahrzeugführer aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Bezogen auf die Gesamtzahl der am Markt tätigen Unternehmen nutzen jedoch nur vergleichsweise wenige Betriebe die Möglichkeiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit bei der Suche nach Kraftfahrzeugführern. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede sowohl nach Unternehmensgröße als auch nach Regionen sowie der Ausrichtung des Geschäftsfeldes. Generell sind nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes eher Unternehmen des Fernverkehrs an Berufskraftfahrern aus den jungen EU-Mitgliedsstaaten interessiert als Betriebe, die ihren Tätigkeitsschwerpunkt im Nah- und Regionalverkehr haben. Unternehmen mit geschäftlichen Verbindungen in die Staaten Mittel- und Osteuropas zeigen sich dabei oftmals aufgeschlossener gegenüber der Einstellung von Mitarbeitern aus den betreffenden Staaten. Eine regionale Differenzierung zeigt eine Fokussierung auf das westdeutsche Bundesgebiet. Insbesondere in Bayern bedienen sich Unternehmen zunehmend der Möglichkeiten, Fahrer aus den mittel- und osteuropäischen Staaten einzustellen. Dabei beschränkt sich

Ausländische
Kraftfahrer

die Nutzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht ausschließlich auf die Grenzregionen. In den vergangenen Monaten haben nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes ebenso vermehrt Unternehmen aus grenzfernen Regionen Beschäftigungsverhältnisse mit Kraftfahrzeugführern aus Mittel- und Osteuropa geschlossen. Dies bezieht sich zum einen auf Beschäftigte aus Tschechien und Polen, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit angestellt werden. Zum anderen werden in Teilen rumänische Beschäftigte im Rahmen einer Arbeitserlaubnis beschäftigt. Insgesamt scheinen größere Unternehmen eine mögliche Einstellung von Arbeitskräften aus den EU 8-Mitgliedsstaaten häufiger in ihre Personalauswahl mit einzubeziehen als kleinere Unternehmen. Hauptgründe hierfür sind die für größere Unternehmen nicht selten besseren Zugangsmöglichkeiten zu den Arbeitsmärkten der mittel- und osteuropäischen Länder sowie höhere personelle und finanzielle Ressourcen zur Personalsuche. Kleinere Unternehmen beschränken hingegen ihre Personalsuche vorwiegend auf den lokalen oder regionalen Markt.

Die Arbeitsbedingungen von Kraftfahrzeugführern aus den Staaten Mittel- und Osteuropas unterscheiden sich nach Aussagen von Gesprächspartnern der Marktbeobachtung des Bundesamtes beim Gros der Unternehmen nicht von denjenigen ihrer deutschen Kollegen. Dies gilt sowohl für das Entlohnungsniveau als auch die meisten übrigen Beschäftigungskonditionen. Die Unternehmen generieren mithin in der Regel keinen unmittelbaren finanziellen Vorteil aus der Beschäftigung von ausländischen Kraftfahrzeugführern. Unterschiede lassen sich hingegen regelmäßig in der möglichen Einsatzzeit bzw. den Arbeitszeitmodellen der Beschäftigten erkennen. So wenden nicht wenige Unternehmen, die Berufskraftfahrer aus den jungen EU-Mitgliedsstaaten beschäftigen, spezielle Arbeitszeitmodelle an. Diese sehen beispielsweise eine dreiwöchige Einsatzzeit, gefolgt von einer einwöchigen Pause vor. Letztgenannte wird von den Beschäftigten in der Regel für die Reise in die Heimat genutzt. Für den Arbeitgeber ergibt sich hieraus der Vorteil eines vergleichsweise flexiblen Einsatzes seiner Mitarbeiter. Im Vergleich zu ortsansässigen Fahrern besteht so beispielsweise regelmäßig eine höhere Bereitschaft zu Einsatzzeiten am Wochenende. Nur wenige Beschäftigte aus den jungen EU-Mitgliedsstaaten verlegen ihren Wohnsitz und Lebensmittelpunkt gänzlich nach Deutschland, die meisten besuchen regelmäßig ihre Familien im Heimatland. Fallweise lässt sich bei einzelnen Unternehmen primär in Grenzgebieten eine im Vergleich zu den inländischen Beschäftigten geringere Entlohnung beobachten. Begründet wird dies zumeist mit den geringeren Lebenshaltungskosten der Beschäftigten in ihrer Heimat. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass sich die Vergütung normalerweise gleichwohl an den tarifvertraglichen Vereinbarungen orientiert, die deutschen Mitarbeiter mithin übertariflich entlohnt werden. Nach Kenntnis des Bundesamtes wurden Einstellungen von Berufskraftfahrern aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten bislang nicht zu Lasten deutscher Fahrer vorgenommen. Ein Ersetzen des bisherigen Personals hat mithin nicht stattgefunden.

Generell hat in Deutschland in den vergangenen Monaten die Zuwanderung von Arbeitskräften aus Südeuropa, u.a. aus Spanien, Portugal und Griechenland, deutlich zugenommen. Vielfach handelt es sich bislang hierbei um hochqualifizierte Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss. Während einige andere Branchen, u.a. aus dem Handwerk, Konzepte und Initiativen entwickeln und in Teilen bereits umgesetzt haben, sowohl Fachkräfte als auch Auszubildende aus den südeuropäischen Staaten nach Deutschland zu holen, sind die Auswirkungen auf die Beschäftigung im deutschen Transportgewerbe bislang sehr begrenzt. Zwar haben sich auch hier einzelne Initiativen von Gewerbevertretern mit dem Ziel gegründet, potenzielle Arbeitskräfte aus den Ländern Südeuropas anzuwerben. Eine aktive Suche einer größeren Anzahl an Unternehmen des Güterkraftverkehrsgewerbes nach Mitarbeitern auf den Arbeitsmärkten in den südlichen Ländern der EU zeigt sich bisher aber nicht.

Insgesamt sind bislang keine signifikanten Auswirkungen der zunehmenden Beschäftigung von Fahrern aus Mittel- und Osteuropa auf die Lohn- und Gehaltsentwicklung von Berufskraftfahrern in Deutschland zu beobachten. Grund hierfür ist zum einen die im Vergleich zur Gesamtanzahl der Beschäftigten und Unternehmen am Markt nach wie vor vergleichsweise geringe Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen von mittel- und osteuropäischen Berufskraftfahrern und zum anderen die in weiten Teilen einheitliche Bezahlung von deutschen und ausländischen Beschäftigten. Gleichwohl befürchten einzelne deutsche Fahrer, dass durch die zunehmende Anzahl ausländischer Kraftfahrzeugführer ihre eigene Position beispielsweise bei Gehaltsverhandlungen geschwächt und der angesichts des Fachkräftebedarfs der Unternehmen steigende Druck zu Lohnerhöhungen gemildert werde. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die bereits eine höhere Anzahl an Arbeitnehmern aus den jungen EU-Mitgliedsstaaten beschäftigen. Neben der allgemeinen und konjunkturell abgeschwächten Marktentwicklung in den vergangenen Monaten dürfte die Ausweitung der Personalsuche auf ausländische Kraftfahrer in Teilen dazu beigetragen haben, dass außerordentliche Lohnerhöhungen für die Beschäftigten nicht umgesetzt wurden.¹

Vergütung

Im Vergleich zum Vorjahr haben nach Kenntnis des Bundesamtes in den vergangenen Monaten weniger Unternehmen Erhöhungen der Vergütung von Berufskraftfahrern vorgenommen. Gleichwohl orientiert sich nach wie vor eine Vielzahl der Unternehmen – auch wenn selbst nicht tarifgebunden – an den tariflichen Vereinbarungen. Die im Rahmen von Tarifverträgen zuletzt vereinbarten Entgelterhöhungen bewegten sich vorwiegend zwischen 2,0 % und 3,0 % für das Jahr 2013. So wurde beispielsweise für Nordrhein-Westfalen eine Entgelterhöhung um 2,8 % ab Juni 2013 vereinbart. Eine Steigerung um 2,8 %, mindestens jedoch 60 Euro, wurde ebenso für das Tarifgebiet Bayern beschlossen. Die tarifliche Entlohnung für einen Berufskraftfahrer mit bestandener

¹ Dies betraf bei den Beschäftigten der Transport- und Speditionsbetriebe jedoch nicht nur die Gruppe der Berufskraftfahrer, sondern ebenso die Berufsgruppe der Speditionskaufleute (siehe hierzu Abschnitt 4.4.2 Arbeitsbedingungen – Speditionskaufleute).

IHK-Prüfung bzw. nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit (Vergütungsgruppe II.5a, Lohngruppe 3) liegt damit in Bayern bei 1.980 Euro pro Monat. Für das Tarifgebiet Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurde eine Anhebung der Entgelte um 3,0 % ab Mai 2013 vereinbart; ab Mai 2014 erfolgt eine Erhöhung um weitere 2,8 % und ab Januar 2015 um weitere 1,4 %.

Die tariflichen Vereinbarungen werden regelmäßig als Untergrenze angesehen, die tatsächliche Vergütung liegt nach Kenntnis des Bundesamtes teilweise deutlich höher. Dabei sind mehr oder minder deutliche Unterschiede nach Marktsegment und geographischer Lage festzustellen. So werden Fahrer bei Unternehmen mit Spezialtransporten, die über ein spezifisches Fachwissen verfügen, generell besser entlohnt. Zudem liegt die Vergütung im ländlichen Raum regelmäßig niedriger als in Ballungszentren. Bei letztgenannten ist nicht zuletzt der Wettbewerb um Fachkräfte mit der Industrie entscheidend. Die dort von den Beschäftigten erzielten monatlichen Vergütungen bewegen sich regelmäßig deutlich über den in der Speditions- und Transportbranche gezahlten Entgelten.

Fallweise haben in den vergangenen Monaten einzelne Unternehmen die Grundlöhne ihrer Fahrer abgesenkt und im Gegenzug die Spesensätze erhöht. Die Grundvergütung liegt dabei jedoch nach wie vor auf tarifvertraglichem Niveau. Durch diese Maßnahme wurde der Nettolohn der Fahrer erhöht, die Sozialabgaben der Unternehmen gesenkt. Letztgenanntes führt jedoch im Umkehrschluss dazu, dass die Ansprüche der Beschäftigten etwa bei Rente oder Krankheit ebenfalls sinken. Eine Vielzahl der Unternehmen der Speditions- und Transportbranche nutzt Prämienzahlungen, um finanzielle Anreize bei den Fahrern zu setzen. Diese betreffen beispielsweise eine spritsparende Fahrweise oder unfallfreies Fahren.

Während manche Unternehmen am Markt die Beschäftigung älterer Kraftfahrer scheuen, genießen bei einer zunehmenden Anzahl an Unternehmen ältere Bewerber um eine Stelle als Kraftfahrer inzwischen eine höhere Priorität. Im erstgenannten Fall liegen die Gründe u.a. in der Sorge vor einem höheren Krankenstand im Vergleich zu jüngeren Kollegen, vermeintlich längeren Ausfallzeiten sowie einer etwaigen Unsicherheit im Umgang mit neueren technischen Geräten. Im zweiten Fall möchten die Unternehmen die höheren Erfahrungswerte nutzen und sprechen älteren Mitarbeitern eine vermeintlich höhere Verlässlichkeit zu. Der demographische Wandel führt dazu, dass das Interesse der Unternehmen an der Beschäftigung und Bindung älterer Mitarbeiter in Zukunft weiter zunehmen dürfte. Im europäischen Vergleich ist die Erwerbsneigung und die Erwerbstätigenquote älterer Arbeitskräfte in Deutschland bereits heute überdurchschnittlich hoch.¹ Zur Jahrtausendwende lag Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern Europas diesbezüglich noch im Mittelfeld. Bei einem internationalen Vergleich gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass in Deutschland überdurchschnittlich viele Menschen in Teilzeitmodel-

Ältere
Beschäftigte

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Ältere am Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktberichterstattung – März 2012, Nürnberg 2012.

len beschäftigt sind. Insgesamt ist der branchenübergreifende Anstieg der Beschäftigung älterer Mitarbeiter in den vergangenen Jahren nicht ausschließlich auf die Alterung der Bevölkerung zurückzuführen. Vielmehr hat sich ebenso der Anteil älterer Personen, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, an allen älteren Menschen in Deutschland erhöht. Nach wie vor liegt jedoch die Beschäftigungsquote der Älteren in allen Bundesländern unter derjenigen aller Altersklassen. Besonders niedrig ist die Beschäftigungsquote in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen.¹

Der Großteil der Unternehmen der Speditions- und Transportbranche unterliegt aufgrund der geringen Betriebsgröße nicht der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Bei der Vielzahl der Unternehmen am Markt werden keine schwerbehinderten Mitarbeiter beschäftigt. In den Fällen, in denen Mitarbeiter mit einer Behinderung eingestellt werden, geschieht dies vorwiegend im administrativen Bereich.² Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die Tätigkeit als Fahrer zahlreiche körperliche und geistige Behinderungen nicht zulässt – sowohl bei der eigentlichen Fahrtätigkeit als auch bei Be- und Entladevorgängen. Vorausgesetzt, die physische und psychische Konstitution sind geeignet, scheinen die Gründe neben fehlenden Bewerbungen mitunter in der Sorge vor einem zusätzlichen und für die eigenen finanziellen und personellen Ressourcen zu hohen Aufwand bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters zu liegen. Dies gilt zumindest für die Einstellung schwerbehinderter Menschen, nicht jedoch, wenn ein bereits beschäftigter Mitarbeiter eine Behinderung erleidet. In diesen Fällen versuchen nicht wenige Unternehmen, eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Sollte die Tätigkeit als Berufskraftfahrer in diesen Fällen nicht mehr ausgeübt werden können, übernimmt der Mitarbeiter – sofern es die unternehmerischen Rahmenbedingungen erlauben – eine andere, adäquate Beschäftigung. Zahlreiche kleinere Unternehmen dürften derartige Möglichkeiten jedoch nicht haben. Generell gehört die Tätigkeit als Kraftfahrer zu den häufig genannten Wunschberufen von schwerbehinderten Arbeitslosen, die nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene suchen.³ In der Regel ist es dabei das Ziel, als Auslieferungs- oder Botenfahrer tätig zu sein.

Schwerbehinderte

Die Arbeit wird von Beschäftigten im Verkehrsgewerbe besonders häufig als gesundheitlich stark belastend wahrgenommen.⁴ Im Vergleich zu anderen Branchen weist das Verkehrsgewerbe regelmäßig ein sehr hohes Fehlzeitenniveau auf.⁵ Im Jahr 2011 waren Beschäftigte in der Wirtschaftsgruppe Verkehr durchschnittlich an 19,3 Tagen arbeitsunfähig gemeldet. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Wirtschaftsgruppen waren es

Arbeitsunfähigkeit

¹ Im Jahr 2010 waren 27,5 % der Personen dieser Altersgruppe in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

² Siehe hierzu Abschnitt 4.4.2 „Arbeitsbedingungen – Speditionskaufleute“.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit: Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Arbeitsmarktberichterstattung Dezember 2012, Nürnberg 2012.

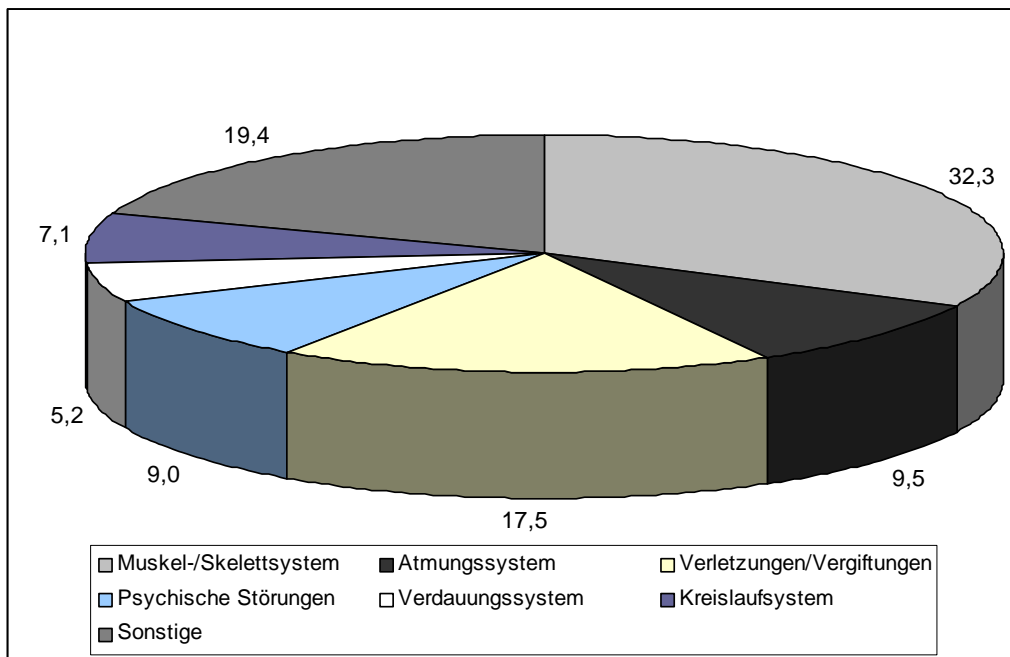
⁴ Vgl. hierzu L. E. Kroll, S. Müters, N. Dragano: Arbeitsbelastungen und Gesundheit, Hrsg.: Robert Koch Institut Berlin, GBE Kompakt 5/2011, 2. Jahrgang, Berlin 2011.

⁵ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2012, Essen 2012.

14,7 Tage. Die Berufsgruppe der Kraftfahrzeugführer weist dabei überproportional hohe Fehlzeiten auf. Im Jahr 2011 konnten Kraftfahrzeugführer im Durchschnitt an rund 21 Tagen krankheitsbedingt nicht ihrer Arbeit nachgehen. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern gehört der Beruf des Kraftfahrzeugführers damit zu den Berufsgruppen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen. Dabei liegt das Fehlzeiteniveau bei Frauen mit durchschnittlich 24,8 Arbeitsunfähigkeitstagen deutlich höher als bei ihren männlichen Kollegen. Dort waren es im Jahr 2011 20,7 Tage.

Ursache für die Fehlzeiten sind primär Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems (siehe Abbildung 23). Diese waren im Jahr 2011 für rund ein Drittel der Arbeitsunfähigkeitstage von Kraftfahrzeugführern verantwortlich. Bei Berufsgruppen mit hohen Arbeitsunfähigkeitszeiten sind daneben meist Verletzungen und Vergiftungen eine wichtige Ursache für die Fehltage. Dies zeigt sich im Vergleich der Berufsgruppen ebenso bei den Kraftfahrzeugführern. Hier entfiel im Jahr 2011 ein Anteil von 17,5 % auf derartige Erkrankungen. Psychische Erkrankungen waren im Jahr 2011 ursächlich für 9,0 % der Arbeitsunfähigkeitstage von Kraftfahrzeugführern.

Abbildung 23: Arbeitsunfähigkeitstage von Kraftfahrzeugführern nach Krankheitsarten im Jahr 2011, Anteile in Prozent



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2012, Essen 2012; eigene Darstellung.

Die gesundheitlichen Beschwerden und Belastungen dürften ein wesentlicher Grund für einen vorzeitigen Renteneintritt sein. Das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Verkehrsberufen lag im Jahr 2011 bei Männern bei 60,34 Jahren.¹ Rentenempfänger aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit waren dabei im Durchschnitt 52,66 Jahre,

Rente

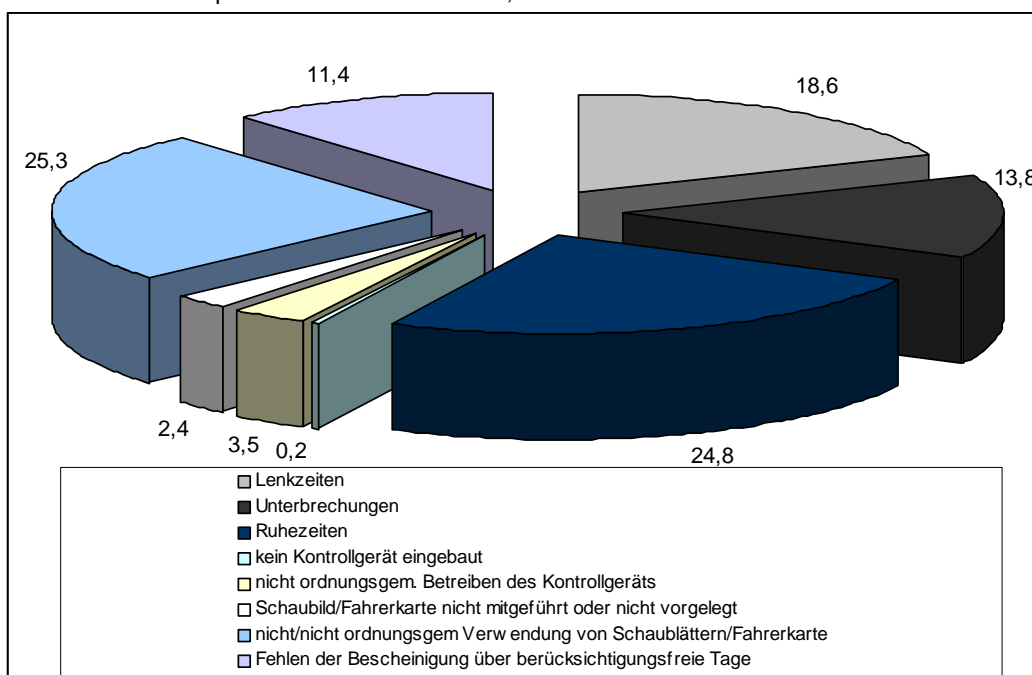
¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2011, Band 188, Berlin 2012.

Rentenempfänger wegen Alters durchschnittlich 63,29 Jahre alt. Bei Frauen, die vor Rentenbeginn eine Tätigkeit in der Gruppe der Verkehrsberufe ausgeübt hatten, belief sich das durchschnittliche Rentenzugangsalter auf 58,66 Jahre. Das Zugangsalter der Rentenempfängerinnen in Verkehrsberufen wegen einer verminderten Erwerbsfähigkeit betrug 49,06 Jahre, bei Renten wegen Alters 61,95 Jahre. Damit lag das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Verkehrsberufen nicht nur unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter, sondern auch mehr oder minder deutlich unter dem Rentenzugangsalter im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Hier waren es bei Männern im Jahr 2011 60,89 Jahre, bei Frauen 60,77 Jahre. Von den rund 33.000 neuen Rentenempfängern im Jahr 2011, die zuvor den Beruf des Kraftfahrzeugführers ausgeübt hatten, empfangen rund 21 % Rentenleistungen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit. Hierunter waren rund 88 % von einer vollen Erwerbsminderung betroffen. Der Anteil der Rentenbezieher aufgrund einer Erwerbsminderung lag damit vergleichsweise deutlich über dem Vergleichswert im Durchschnitt aller Berufe. Hier waren es im Jahr 2011 rund 14 %.

Gesundheitsbeanspruchend kann für Kraftfahrer neben der physischen Anstrengung die regelmäßig hohe psychische Belastung – vor allem durch Stress – sein. Letztgenannter wird u.a. durch Verkehrsstörungen, Staus sowie feste Termine an Laderampen und Abfahrtsfrequenzen anderer an der Verkehrskette beteiligter Transportträger beeinflusst. Vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfelds werden die Grenzen des gesetzlich Erlaubten bisweilen überschritten. Dies belegt die Straßenkontrollstatistik des Bundesamtes. Die folgende Abbildung zeigt die bei Straßenkontrollen des Bundesamtes festgestellten Verstöße im Fahrpersonalrecht im Jahr 2012.

Straßenkontrollen
des Bundesamtes

Abbildung 24: Bei Straßenkontrollen des Bundesamtes im Güterverkehr festgestellte Verstöße im Fahrpersonalrecht im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Insgesamt wurden im Jahr 2012 rund 221.100 Fahrzeuge des Güterverkehrs im Fahrpersonalrecht kontrolliert. Bei den rund 208.200 festgestellten Verstößen entfielen rund 57 % auf das Nichteinhalten der Lenk- und Ruhezeiten bzw. zu kurze oder zu späte Fahrtunterbrechungen. Weitere Beanstandungen im Bereich des Fahrpersonalrechts betrafen u.a. das nicht ordnungsgemäße Betreiben des Kontrollgeräts oder das Nichtaushändigen von Schaublättern, Fahrerkarte und Bescheinigungen. Die Vorgaben des Fahrpersonalrechts sollen dem Schutz der Fahrer dienen und ihrer Leistungsfähigkeit Rechnung tragen. Die Ergebnisse aus der Kontrollstatistik deuten mithin auf eine hohe Belastung, in Teilen eine mögliche Überlastung, der Fahrer hin.

Grundsätzlich können von einer zu hohen Arbeitsbelastung von Berufskraftfahrern Gefahren für die allgemeine Verkehrssicherheit ausgehen. Die Mehrzahl der Unfälle mit Personenschaden in Deutschland wird jedoch nicht von Fahrern von Lkw, sondern von Pkw-Fahrern verursacht. Im Jahr 2012 belief sich der Anteil von Fahrern von Güterkraftfahrzeugen an den Hauptverursachern von Unfällen mit Personenschaden auf 6,7 %. Der Anteil von Pkw-Fahrern lag bei 68,8 %.¹

Unfälle

Besonders häufige Unfallursache bei Unfällen durch Lkw ist ein zu geringer Abstand zum vorausfahrenden Fahrzeug.² Diese Unfallursache tritt bei Lkw-Unfällen um rund 40 % häufiger auf als bei Unfällen durch Pkw.³ Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass der Fahrer eines Lkw ab einer bestimmten Entfernung zum vorausfahrenden Fahrzeug keine Lenkbewegung mehr ausführen kann, die einen Aufprall vermeiden könnte.⁴ Fahrer eines Pkw können hingegen bis zur letzten Sekunde durch Ausweichen einem Aufprall entgehen. Weitere Unfallursachen bei Lkw-Unfällen – jedoch mit bedeutend geringerer Häufigkeit – sind vor allem Unaufmerksamkeit, Missachten der Vorfahrt sowie das Übersehen eines Stauendes. Das Fahren unter Alkoholeinfluss gehört hingegen nicht zu den Hauptursachen von Unfällen mit Lkw.⁵ Lediglich rund 0,5 % der Lkw-Fahrer, die im Jahr 2009 an schweren Verkehrsunfällen in Europa beteiligt waren, standen unter Alkoholeinfluss. Der Anteil bei Pkw-Fahrern ist dagegen bedeutend höher. So lag bei allen Straßenverkehrsunfällen in Europa der Anteil der Beteiligten, die unter Alkoholeinfluss standen, bei 15 % bis 20 %. Insgesamt ist die Anzahl der tödlichen Verkehrsunfälle in Europa seit An-

¹ Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Fachserie 8, Reihe 7: Verkehrsunfälle 2012, Wiesbaden 2013.

² Vgl. hierzu Polizei Nordrhein-Westfalen: Lkw-Unfälle (www.polizei-nrw.de/artikel_93.html) (Stand: Juli 2013) sowie T. Unger: Allgemeiner Deutscher Automobil-Club e.V., ADAC Unfallforschung März 2011, Konstellationen bei Auffahrunfällen, Landsberg/Lech 2011.

³ Vgl. hierzu Polizei Nordrhein-Westfalen: Lkw-Unfälle (www.polizei-nrw.de/artikel_93.html) (Juli 2013).

⁴ Vgl. hierzu und im Folgenden T. Unger: Allgemeiner Deutscher Automobil-Club e.V., ADAC Unfallforschung März 2011, Konstellationen bei Auffahrunfällen, Landsberg/Lech 2011.

⁵ Vgl. hierzu und im Folgenden Volvo Trucks: European accident research and safety report 2013 (<http://www.volvotrucks.com/trucks/germany-market/de-de/newsmedia/pressreleases/Pages/pressreleases.aspx?publd=14746>) (Stand: Juli 2013).

fang der 1990er Jahre kontinuierlich zurückgegangen. Hauptursachen hierfür sind eine verbesserte Sicherheitsausstattung sowie eine verbesserte Infrastruktur. Dazu beigetragen haben dürfte zudem eine besonnenere Fahrweise. Bei den meisten Unfällen, bei denen Lkw-Fahrer verletzt werden, ist lediglich das eigene Fahrzeug des Fahrers betroffen – der eigene Lkw kommt mithin von der Fahrbahn ab. Hierbei könnten noch mehr schwere Verletzungen und Todesfälle vermieden werden, wenn mehr Lkw-Fahrer den Sicherheitsgurt anlegen würden. Der Fahrzeugbau sowie sämtliche Unfallschutzmaßnahmen und Sicherheitssysteme, die in den Fahrzeugen eingebaut sind, können ihre Wirkung nur entfalten, sofern der Fahrer bei einem Unfall in der Fahrerkabine gehalten wird. Bislang ist jedoch die Quote der Berufskraftfahrer, die den Gurt anlegen, vergleichsweise gering.¹ Europaweit legt weniger als die Hälfte der Fahrer von Lkw den Sicherheitsgurt an.² Lediglich 5 % der Lkw-Fahrer, die bei Verkehrsunfällen starben, waren angeschnallt.

5.3 Berufliche Ausbildung

Die Ausbildung zum Berufskraftfahrer wird hauptsächlich in Transportunternehmen, teilweise in Industrie und Handel, angeboten und ist auf eine Dauer von drei Jahren angelegt. Im Rahmen der Ausbildung werden verschiedene Fahrerlaubnisklassen erworben. Mit Vollendung des 17. Lebensjahres kann im Rahmen der Ausbildung nach bestandener Prüfung die Fahrerlaubnis der Klasse B und BE ausgehändigt werden. Die Fahrerlaubnis der Klasse C1 und C1E wird nach bestandener Prüfung und Vollendung des 18. Lebensjahres ausgehändigt. Die Fahrerlaubnis der Klasse C und CE kann im Rahmen der Ausbildung nach bestandener Prüfung mit Vollendung des 18. Lebensjahres ausgehändigt und national eingesetzt werden. Mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zum Berufskraftfahrer unterliegt die Fahrerlaubnis für Beförderungen im Güterkraftverkehr keinen Mindestaltersvorschriften.

Fahrerlaubnis

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse zum Berufskraftfahrer ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen (siehe Tabelle 13). Im Jahr 2012 gab es in Deutschland insgesamt 7.000 Auszubildende zum Berufskraftfahrer. Damit nahm ihre Zahl im Vergleich zum Vorjahr um knapp 12 % zu. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war hingegen im vergangenen Jahr im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant. Insgesamt wurden im Jahr 2012 3.254 neue Ausbildungsverhältnisse geschlossen. Die deutlich gestiegene Anzahl der Ausbildungsverträge für Berufskraftfahrer ist nicht zuletzt auf

Ausbildungszahlen

¹ Vgl. hierzu Polizei Nordrhein-Westfalen: Lkw-Unfälle (www.polizei-nrw.de/artikel_93.html) (Stand: Juli 2013).

² Vgl. hierzu und im Folgenden Volvo Trucks: European accident research and safety report 2013 (<http://www.volvotrucks.com/trucks/germany-market/de-de/newsmedia/pressreleases/Pages/pressreleases.aspx?publd=14746>) (Stand: Juli 2013).

das vom Bundesamt betreute Förderprogramm Aus- und Weiterbildung zurückzuführen, das die Berufsausbildung von Berufskraftfahrern finanziell unterstützt.

Tabelle 7: Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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	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	6.042	234	6.276	3.264	1.518	1.239	831	381	132	1.344
Berufskraftfahrer	2012	6.742	258	7.000	3.254	2.113	1.770	k.A.	k.A.	k.A.	1.668

k.A.: keine Angabe.

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

Im vergangenen Jahr nahmen insgesamt 2.113 Prüflinge an der Abschlussprüfung der Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer teil, 1.770 von ihnen mit Erfolg.¹ Dies entspricht einer Bestehensquote von 83,8 %. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe in Deutschland lag die Erfolgsquote im letzten Jahr bei 90,2 %. Trotz der deutlich gestiegenen Anzahl an Ausbildungsplätzen für Berufskraftfahrer in den vergangenen Jahren, ist ihre Anzahl noch immer so gering, dass durch die Berufsausbildung bei Weitem nicht genügend Nachwuchskräfte nachrücken, um das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher sozialversicherungspflichtig beschäftigter Berufskraftfahrer in den kommenden Jahren zu kompensieren.² Hinzu kommt die vergleichsweise hohe Vertragslösungsquote. Diese erreichte im vergangenen Jahr einen Wert von 23,8 %. Damit wurde fast jeder vierte Ausbildungsvertrag zum Berufskraftfahrer vorzeitig aufgelöst. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass die Lösung des Ausbildungsvertrages nicht in jedem Fall mit dem Abbruch der Ausbildung gleichzusetzen ist. Mitunter schließen die Auszubildenden einen neuen Vertrag bei einem anderen Unternehmen ab.

Abschlussprüfung
und Ausbildungs-
abbruch

Der Führerschein als alleiniger Qualifikationsnachweis reicht – im Gegensatz zu früheren Jahren – nicht aus. Die Vorgaben des Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetzes verlangen darüber hinaus den Nachweis einer Grundqualifikation. Diese muss durch eine Prüfung von der Industrie- und Handelskammer bestätigt werden. Neben der Ausbildung

Grundqualifikation

¹ Im Jahr 2011 gab es 636 Teilnehmer an externen Abschlussprüfungen zum Berufskraftfahrer. Von ihnen bestanden 510 Prüflinge mit Erfolg. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur - Berufliche Bildung 2011, Wiesbaden 2012.

² Siehe hierzu auch Abschnitt 5.1 „Struktur der Beschäftigten“.

zum Berufskraftfahrer kann eine Prüfung zur Grundqualifikation oder zur beschleunigten Grundqualifikation erfolgen. Im ersten Halbjahr 2012 legten insgesamt 6.408 Prüfungsteilnehmer die Prüfung zur beschleunigten Grundqualifikation im Güterverkehr ab, 5.464 bzw. 85,3 % von ihnen mit Erfolg. An der Prüfung zur Grundqualifikation nahmen 52 Prüflinge teil, 51 von ihnen bestanden mit Erfolg.¹

Die Grundqualifikation ist gemäß der seit dem 19. Januar 2013 geltenden Fassung der Fahrerlaubnisverordnung Voraussetzung für das Absenken des Mindestalters für den Erwerb der Fahrerlaubnisklassen C und CE auf 18 Jahre. Gleichzeitig setzte die Grundqualifikation den Führerschein in den genannten Klassen voraus. Durch das Gesetz zur Änderung des Güterkraftverkehrsgesetzes und anderer Gesetze ist mit Inkrafttreten am 21. Juni 2013 für den Erwerb der Grundqualifikation keine Fahrerlaubnis mehr erforderlich. Der Fahrer muss während des Erwerbs der Grundqualifikation auf einem Fahrschulfahrzeug fahren und von einem Fahrlehrer begleitet werden.

Nach Kenntnis des Bundesamtes brechen einige Auszubildende zum Berufskraftfahrer ihre Ausbildung nach Erwerb des Führerscheins vorzeitig ab, da sie bei einem anderen Unternehmen die Möglichkeit erhalten, die Grundqualifikation zu erwerben und damit kurzfristig als Berufskraftfahrer beschäftigt zu werden. Für das neue Unternehmen entstehen mithin lediglich die Kosten für die Grundqualifikation, es trägt jedoch nicht die Kosten für den Führerscheinwerb. Für manchen Auszubildenden erscheint – auf kurzfristige Sicht – ein derartiges Angebot attraktiv, da er bereits frühzeitiger als vollwertiger Berufskraftfahrer entlohnt wird.

Diese Art der Mitarbeiterrekrutierung behindert jedoch in Teilen das Ausbildungsengagement der Branche. Dieses ist – im Vergleich zur Gesamtanzahl der Beschäftigten bzw. Unternehmen am Markt – vergleichsweise gering. Den 3.254 neuen Ausbildungsverträgen im Jahr 2012 stehen rund 50.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und rund 39.000 Unternehmen des Werkverkehrs gegenüber.² Die Sorge vor einem vorzeitigen Ausbildungsabbruch nach Erwerb des Führerscheins ist nach Kenntnis des Bundesamtes eines der meist genannten Hemmnisse für Unternehmen, sich in der Ausbildung von Berufskraftfahrern zu engagieren. Ein weiterer häufig genannter Grund, der aus Sicht der betreffenden Unternehmen gegen die eigene Ausbildungstätigkeit spricht, ist der Unternehmensstandort, der teilweise mit öffentlichen Verkehrsmitteln und damit bis

Ausbildungs-
engagement

¹ Daneben gab es eine erfolgreiche Prüfung „Grundqualifikation Quereinsteiger“, 13 erfolgreiche „beschleunigte Grundqualifikationen Quereinsteiger“ sowie insgesamt 75 Prüfungen „beschleunigte Grundqualifikation Umsteiger“, davon 66 mit Erfolg. Vgl. hierzu Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Bundesweite Statistik zu den Prüfungen gemäß Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz, 1. Halbjahr 2012 (<http://www.dihk.de/themenfelder/gruendung-foerderung/sach-und-fachkundepruefungen/pruefungen-im-verkehr/eu-berufskraftfahrer>) (Stand: Juli 2012). Angaben für das Gesamtjahr 2012 liegen derzeit noch nicht vor.

² Vgl. hierzu Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 17, Stand: November 2010, Köln 2012.

zum Erwerb des Führerscheins nicht oder nur schwer zu erreichen sei. Dies betrifft jedoch zahlreiche Industriebetriebe in gleichem Maße. Einige Betriebe schaffen durch die Organisation von Mitfahrgemeinschaften Abhilfe. Daneben halten zahlreiche Unternehmen den Ausbildungsbeginn mit 16 oder 17 Jahren für zu früh. Sie bevorzugen ältere Bewerber. Diese haben nicht selten zuvor eine andere Ausbildung abgebrochen oder keinen anderen Ausbildungsplatz gefunden. Zudem wird in Marktgesprächen nicht selten die hohe Entfernung zur nächsten Berufsschule, die den theoretischen Unterricht für die Ausbildung zum Berufskraftfahrer anbietet, genannt. Die Schule sei mitunter so weit entfernt, dass die An- und Abreise für einen Berufsschüler nicht zumutbar sei. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass das Angebot an Berufsschulplätzen sich grundsätzlich an der Nachfrage nach Unterricht, mithin den Ausbildungsplätzen in einer Region, orientieren dürfte. Daneben wird der Unterricht teilweise in Blöcken, mitunter mit Unterkunftsmöglichkeiten für die Schüler, angeboten.

Wenngleich noch auf vergleichsweise niedrigem Niveau, hat die Ausbildungsaktivität kleinerer Unternehmen in den vergangenen Jahren tendenziell zugenommen. Diese nutzen in vermehrtem Maße die Möglichkeiten einer Ausbildungskooperation bzw. Verbundausbildung. Diese kann in verschiedenen Formen erfolgen. Die erste Möglichkeit ist ein Leitbetrieb mit Partnerbetrieben. Hierbei schließt der Leitbetrieb den Ausbildungsvertrag. Einzelne Ausbildungsinhalte, die der Leitbetrieb nicht übernehmen kann, werden in den Partnerunternehmen vermittelt. Eine weitere Möglichkeit ist ein Ausbildungskonsortium, bei dem sich mehrere kleine und mittlere Unternehmen zusammenschließen. Für bestimmte Ausbildungsinhalte, die das eigene Unternehmen nicht übernehmen kann, wechseln die Auszubildenden im Rotationsprinzip in die Kooperationsbetriebe. Daneben ist die Form der Auftragsausbildung im Transportgewerbe zunehmend verbreitet. Hierbei werden gegen Kostenerstattung Abschnitte der Berufsausbildung bei einem externen Dienstleister vermittelt. Letztgenannte bieten dabei vielfältige Leistungen an. Dazu zählen beispielsweise die Suche und Auswahl der Auszubildenden, die Absicherung der geforderten Ausbildungsinhalte und Übernahme verschiedener Ausbildungsinhalte nach jeweiligem Bedarf, die Betreuung der Auszubildenden oder die Prüfungsvorbereitung. Der eigentliche Ausbildungsbetrieb behält dabei jegliche Entscheidungsbefugnisse und ist Arbeitgeber der Auszubildenden. Eine weitere, bislang im Transportgewerbe jedoch nicht verbreitete Möglichkeit der Ausbildungskooperation ist die Gründung eines Ausbildungsvereins. Hierbei gründen einzelne Betriebe eine gemeinsame Unternehmung, die die organisatorischen Aufgaben der Ausbildung übernimmt, während die praktischen Lehrinhalte bei den Stammbetrieben vermittelt werden.

Ausbildungs-
kooperationen

Bisweilen führen nach Aussagen von Gewerbevertretern Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung dazu, dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Um den potenziellen Kreis an Nachwuchskräften zu vergrößern, haben sich einzelne Initiativen gegründet, die sich auf bislang kaum beachtete Bewerbergruppen spezialisieren. Dies betrifft auf der einen Seite die gezielte Anwerbung ausländischer Jugendlicher. Diese sollen beispielswei-

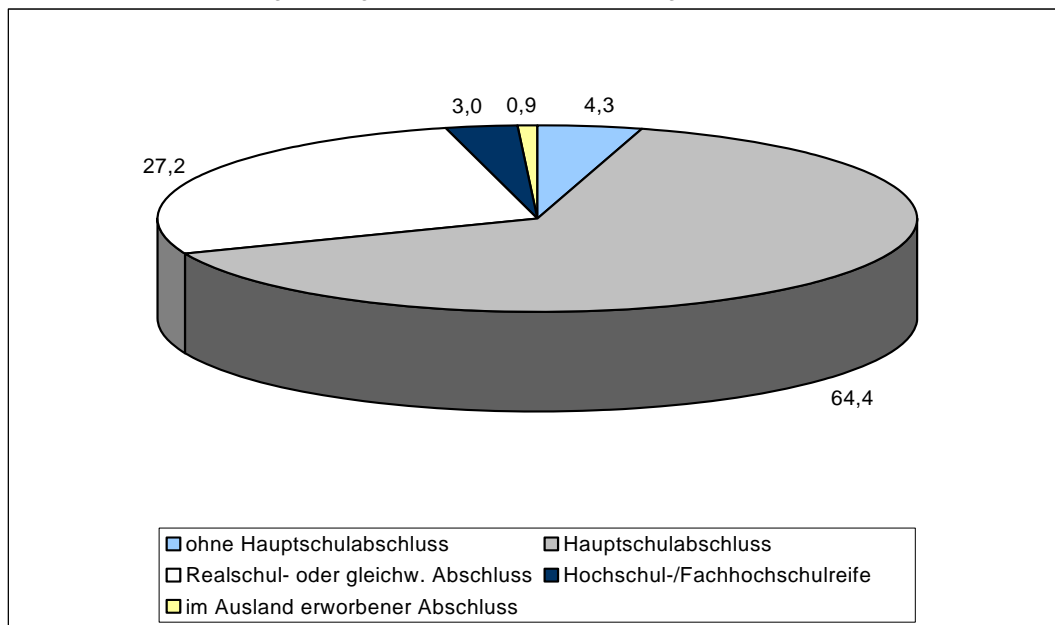
Neue
Bewerbergruppen

se in einem speziell entwickelten Programm in vergleichsweise kurzer Zeit zum Berufskraftfahrer qualifiziert werden. Inhalt ist u.a. die Teilnahme an einem auf die Bedürfnisse des Fahrerberufs abgestimmten Deutschkurs, der Erwerb der Führerscheinklasse C und CE, die beschleunigte Grundqualifikation sowie eine Gabelstaplerausbildung. Daneben absolvieren die Teilnehmer ein mehrwöchiges Praktikum. Auf der anderen Seite konzentrieren sich einzelne Initiativen und Unternehmen auf die Ausbildung von Jugendlichen, die auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt keine Stelle erhalten und als nicht ausbildungsreif gelten. Hierzu zählen beispielsweise Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit sonstigen persönlichen Schwierigkeiten. Ziel ist es, die Jugendlichen durch Nachhilfeprogramme und eine intensive Betreuung zur Ausbildungsreife und schließlich durch die Ausbildung zu begleiten. Derartige Initiativen sind im Speditions- und Transportgewerbe bislang jedoch eher die Ausnahme. Vor allem für zahlreiche kleine Unternehmen dürfte ein damit verbundener zusätzlicher finanzieller und personeller Ressourcenaufwand ein zu hohes Hindernis darstellen.

Die meisten Auszubildenden zum Berufskraftfahrer verfügen über einen Hauptschulabschluss. Von den Auszubildenden, die im vergangenen Jahr mit einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer begonnen haben, hatten knapp zwei Drittel die Hauptschule zuvor abgeschlossen (siehe Abbildung 25 sowie Tabelle A7 des Anhangs). Die Ausbildung zum Berufskraftfahrer gehörte im Jahr 2011 zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen von Männern mit Hauptschulabschluss sowie mit einem im Ausland erworbenen Abschluss. Letztgenannten konnte im Jahr 2012 knapp 1 % der Ausbildungsanfänger vorweisen. Die Realschule hatten 27,2 % der Ausbildungsanfänger zum Berufskraftfahrer im Jahr 2012 zuvor erfolgreich beendet, die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife besaßen 3,0 %. Der Anteil der Ausbildungsanfänger, die nicht mindestens einen Hauptschulabschluss vorweisen konnten, lag im Jahr 2012 bei 4,3 %.

Schulische
Vorbildung

Abbildung 25: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichungen der Summe der Anteile von 100 % können seitens des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Ein wesentlicher Grund für einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch und den oben beschriebenen Wechsel zu einem anderen Unternehmen, das die kurzfristige vollwertige Beschäftigung in Aussicht stellt, ist die finanzielle Entlohnung. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von Berufskraftfahrern ist sowohl im westlichen als auch im östlichen Bundesgebiet unterdurchschnittlich – liegt jedoch bei weitem nicht an der unteren Grenze der Ausbildungsvergütungen in Deutschland. In den westlichen Ländern verdienen Auszubildende zum Berufskraftfahrer im Jahr 2012 durchschnittlich 711 Euro pro Monat, in den östlichen Ländern 674 Euro pro Monat.¹ Die monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Jahr lag dabei bei 650 Euro in West- und 625 Euro in Ostdeutschland. In den beiden Folgejahren stieg sie auf 712 Euro bzw. 675 Euro im zweiten und 771 Euro bzw. 721 Euro im dritten Ausbildungsjahr an. Zudem wurden in den vergangenen Monaten mehr oder minder deutliche Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen in den Tarifverhandlungen vereinbart. So wurde beispielsweise die Ausbildungsvergütung von Berufskraftfahrern im dritten Ausbildungsjahr in Nordrhein-Westfalen zum 1. August 2013 um 50 Euro erhöht.

Ausbildungsvergütung

5.4 Arbeitslose und offene Stellen

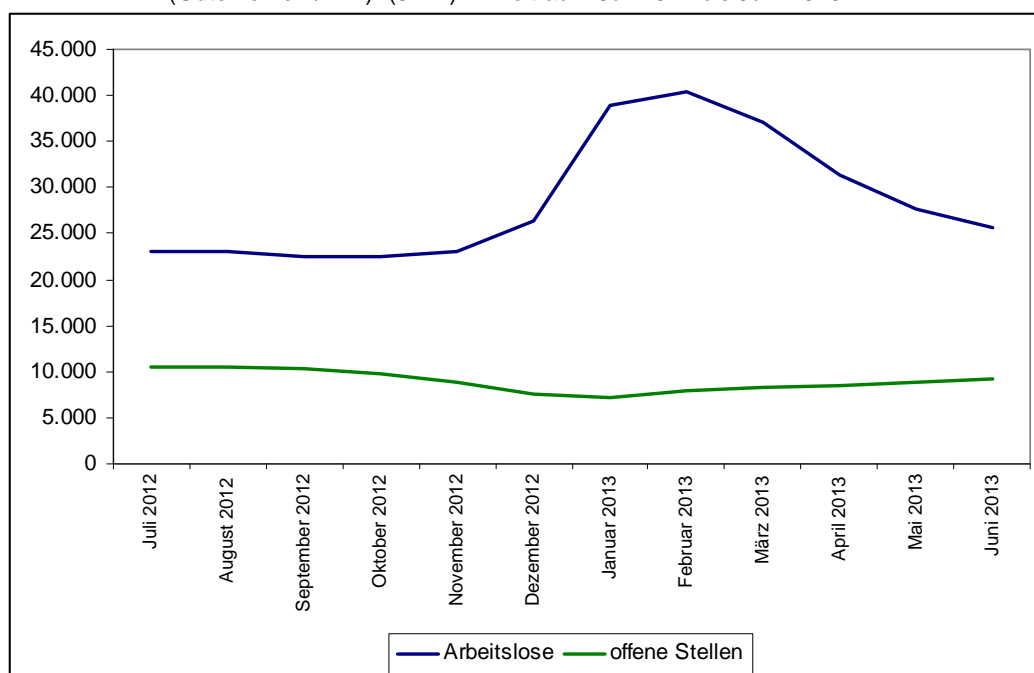
Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit bietet einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation für Berufskraftfahrer in Deutschland. Die folgende Abbildung zeigt die

Arbeitsmarkt

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012 in Euro (<http://www.bibb.de/dav>) (Stand: Juli 2013).

Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen in der Berufsuntergruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ im Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013. Danach stieg die Zahl der arbeitslosen Berufskraftfahrer zum Jahreswechsel 2012/2013 deutlich an: Während im Dezember 2012 rund 26.300 Arbeitslose in dieser Gruppe registriert waren, waren es im Februar rund 40.400. Seither ist ihre Anzahl rückläufig. Im Juni 2013 waren in Deutschland insgesamt rund 25.600 Arbeitslose in dieser Berufsuntergruppe gemeldet. Die Zahl der offenen Stellen wächst seit Jahresbeginn leicht. Im Juni 2013 waren knapp 9.200 offene Stellen für Berufskraftfahrer im Güterverkehr bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.

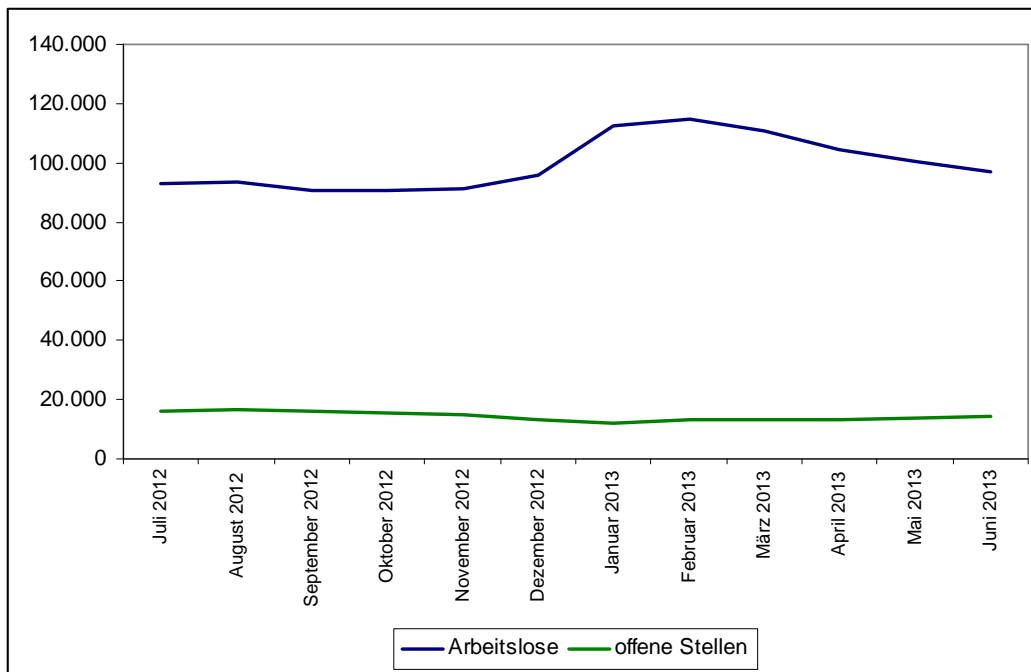
Abbildung 26: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsuntergruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ (5212) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Die angegebenen Daten spiegeln nur einen Teil des Arbeitsmarktes für Berufskraftfahrer wider. Zahlreiche Arbeitslose und offenen Stellen dürften nicht derartig detailliert erfasst sein. Für einen umfassenderen Überblick zeigt die nachfolgende Abbildung deshalb die Arbeitsmarktsituation anhand der übergeordneten Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ für den Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013. Die Entwicklungsverläufe verhalten sich gleich. Die Zahl der Arbeitslosen hat nach einem sprunghaften Anstieg zum Jahreswechsel seither abgenommen. Im Juni 2013 waren in der betrachteten Berufsgruppe in Deutschland rund 96.700 Arbeitslose registriert. Ihnen stand ein Angebot von rund 14.200 offen gemeldeten Stellen gegenüber.

Abbildung 27: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ (521) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013

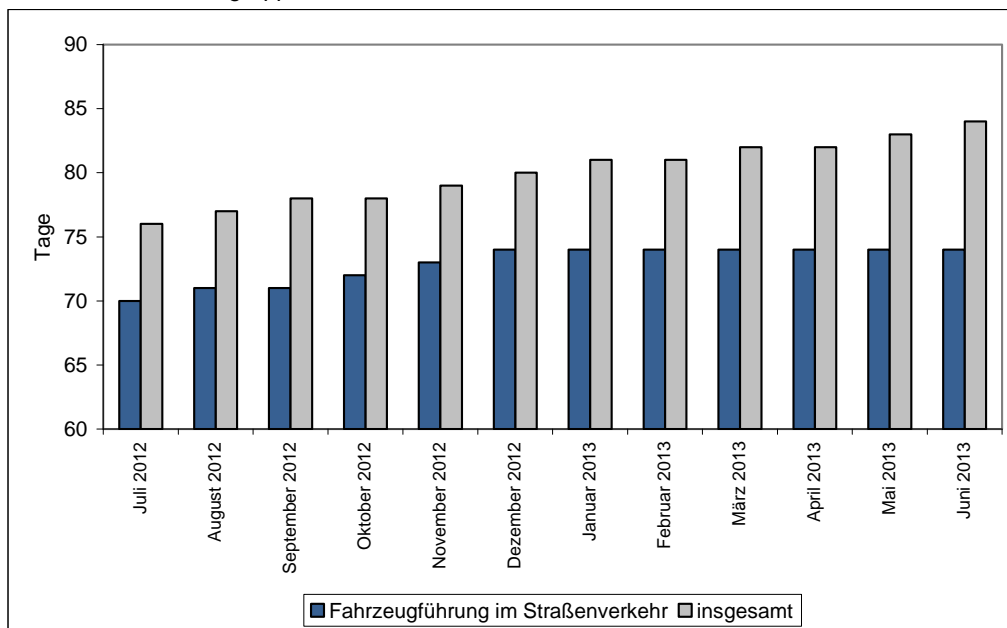


Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

In Marktgesprächen des Bundesamtes weisen Unternehmen regelmäßig auf Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen für Kraftfahrzeugführer hin. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der abgeschlossenen Vakanzzeit (gleitender Jahresdurchschnitt) für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ im Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013 im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland. Dabei wird deutlich, dass die abgeschlossene Vakanzzeit in der Gruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ innerhalb des letzten Jahres angestiegen ist. Im Juni 2013 betrug sie 74 Tage. Gleichwohl lag sie während des gesamten Betrachtungszeitraums niedriger als die abgeschlossene Vakanzzeit im Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland. Branchenintern war zudem die abgeschlossene Vakanzzeit in anderen Berufsgruppen – wie beispielsweise für den kaufmännischen Bereich – stets höher. Für die Unternehmen der Transport- und Speditionsbranche hat damit durchschnittlich die Besetzung einer offenen Stelle für einen Speditionskaufmann mehr Zeit in Anspruch genommen als für einen Berufskraftfahrer.

Abgeschlossene
Vakanzzeit

Abbildung 28: Abgeschlossene Vakanzzeit – gleitender Jahresdurchschnitt – in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ (521) im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen; eigene Darstellung.

Die Besetzung von Stellen für Berufskraftfahrer erfolgt bei einem Großteil der Unternehmen vorwiegend über persönliche Kontakte. Dies gilt vor allem für die zahlreichen kleinen und mittelständischen Betriebe am Markt. Hier erfolgt die Suche normalerweise regional beschränkt. Größere Unternehmen nutzen hingegen neben der Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit vielfältigere Möglichkeiten der Personalsuche mittels Printmedien und Internet über die regionalen Grenzen hinweg.

Personalsuche

5.5 Zusammenfassung

Die Nachwuchsgewinnung von Berufskraftfahrern ist eine der größten Herausforderungen für die Transport-, Speditions- und Logistikbranche in den kommenden Jahren. Unternehmen weisen in Marktgesprächen des Bundesamtes regelmäßig auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung hin. Die so genannte abgeschlossene Vakanzzeit in der betreffenden Berufsgruppe ist zwar in den vergangenen Monaten angestiegen. Sowohl im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland als auch zu anderen Verkehrsberufen liegt sie jedoch niedriger.

Personal-
gewinnung

Maßnahmen zur aktiven Personalgewinnung finden bislang nur in begrenztem Umfang statt. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse von Berufskraftfahrern hat zwar in den vergangenen Jahren – nicht zuletzt aufgrund des vom Bundesamt betreuten Förderprogramms „Aus- und Weiterbildung“ – zugenommen. Im Vergleich zur Gesamtanzahl der Unternehmen und Beschäftigten am Markt ist das Ausbildungsengagement jedoch nach

Ausbildung

wie vor vergleichsweise gering. Vor allem die Sorge vor einem Ausbildungsabbruch nach Führerscheinerwerb und dem anschließenden Wechsel zu einem anderen Unternehmen hält zahlreiche Marktteilnehmer davon ab, Ausbildungsplätze anzubieten. Gleichzeitig haben einige Betriebe nach eigener Aussage Probleme, geeignete Kandidaten für eine Ausbildung zu finden. Um den potenziellen Bewerberkreis zu erhöhen, haben sich einzelne Initiativen am Markt gebildet, die sich auf bislang wenig beachtete Bewerbergruppen konzentrieren. Hierzu zählen zum einen ausländische Jugendliche, die beispielsweise durch fachliche, sprachliche und praxisnahe Schulungen in vergleichsweise kurzer Zeit zum Berufskraftfahrer qualifiziert werden sollen. Zum anderen versuchen einzelne Initiativen, Jugendliche, die als nicht ausbildungsreif gelten, zur Ausbildungsreife und durch die Ausbildung zu begleiten. Derartige Initiativen sind im Transport- und Speditionsgewerbe bislang jedoch eher die Ausnahme.

Eine weitere Maßnahme zur Personalgewinnung ist die Anwerbung ausländischer Fachkräfte. Diese hat nach Kenntnis des Bundesamtes in den vergangenen Monaten stellenweise zugenommen. Dies betrifft primär Fahrer aus den mittel- und osteuropäischen Ländern und konzentriert sich vornehmlich auf das westdeutsche Bundesgebiet, insbesondere Bayern. Generell scheinen größere Unternehmen eine mögliche Einstellung von ausländischen Fachkräften eher in die Personalauswahl mit einzubeziehen als kleinere. Dabei wurden nach Kenntnis des Bundesamtes Einstellungen von mittel- und osteuropäischen Fahrern bislang nicht zu Lasten deutscher Fahrer vorgenommen. Die Arbeitsbedingungen der ausländischen Fahrer unterscheiden sich beim Gros der betreffenden Unternehmen nicht von denjenigen ihrer deutschen Kollegen. Regelmäßig Anwendung finden lediglich spezielle Arbeitszeitmodelle, die den ausländischen Beschäftigten planbare Reisen in ihre Heimat und gleichzeitig dem Arbeitgeber in der übrigen Zeit einen vergleichsweise flexiblen Mitarbeitereinsatz ermöglichen. Die Anwerbung von Fachkräften aus den südlichen Ländern der EU ist im deutschen Transportgewerbe bislang eher begrenzt.

Ausländische
Krafffahrer

Daneben steigt die Bedeutung älterer Arbeitskräfte, die einen wachsenden Anteil an der Erwerbsbevölkerung in Deutschland darstellen. Dabei können sich die berufsbezogenen physischen Anstrengungen von Berufskraftfahrern bei älteren Beschäftigten besonders belastend auswirken. Die Berufsgruppe der Kraftfahrzeugführer weist regelmäßig eine überproportional hohe Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen auf. Den Ruhe- und Erholungszeiten fällt mithin eine hohe Bedeutung zu. Einzelne Unternehmen versuchen daher, durch eine Optimierung der Rundläufe und die Anmietung von Zimmern für die nächtliche Ruhezeit ihren Fahrern eine angenehmere und wirksamere Erholungsphase zu ermöglichen.

Ruhe- und
Erholungszeiten

Der vorherrschende Zeit- und Termindruck versetzt viele Fahrer in eine permanente Stresssituation. Dabei werden vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfeldes die Grenzen des gesetzlich Erlaubten bisweilen überschritten. Das Gros der bei

Straßenkontrollen

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 überwiegende Teil sind Fahrer von Pkw. Besonders häufige Ursache bei Unfällen durch Lkw ist ein zu geringer Abstand zum vorausfahrenden Fahrzeug. Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass ein Lkw-Fahrer – im Gegensatz zum Fahrer eines Pkw – ab einer bestimmten Entfernung zum vorausfahrenden Fahrzeug keine Lenkbewegung mehr ausführen kann, die einen Aufprall vermeiden könnte. Bei den meisten Unfällen, bei denen Lkw-Fahrer verletzt werden, ist lediglich das eigene Fahrzeug betroffen. Dabei könnten mehr schwere Verletzungen und Todesfälle vermieden werden, wenn mehr Lkw-Fahrer den Sicherheitsgurt nutzen würden. Europaweit legt jedoch weniger als die Hälfte der Fahrer von Lkw den Sicherheitsgurt an.

Unfälle

6. Schienenfahrzeugführer

6.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Für die Tätigkeit als Schienenfahrzeugführer ist üblicherweise eine Ausbildung im Bereich Verkehr und Transport erforderlich.¹ Ein üblicher Ausbildungsweg, den nicht wenige Schienenfahrzeugführer beschritten haben dürfen, ist die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst (Fachrichtung Lokführer und Transport). Auf das Tätigkeits- und Anforderungsprofil dieses Ausbildungsberufes wird daher im Folgenden abgestellt. Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport steuern Lokomotiven und Triebzüge. Sie sind im Nah- und Fernverkehr tätig und transportieren dabei Personen und Güter. Sie sorgen für einen reibungslosen Ablauf und verantworten die sichere Beförderung. Vor Beginn der Fahrt testen sie die Betriebssicherheit und überprüfen die Funktionsfähigkeit von Triebfahrzeug und Wagenpark. Sie stellen Züge zusammen und führen Rangierfahrten durch. Bei ihrer Arbeit werden Schienenfahrzeugführer von technischen Systemen im Triebfahrzeug unterstützt. Für ihre Arbeit kennen sie technische Regelwerke und befolgen betriebsinterne Richtlinien.

Tätigkeiten

Voraussetzung für die Tätigkeit als Schienenfahrzeugführer ist technisches Interesse. Es sollte mithin eine Affinität zum Umgang mit verschiedenen technischen Geräten, Maschinen, Anlagen und Instrumenten bestehen. Technisches Verständnis ist zudem für das Erkennen und Beheben von Störungen von Vorteil. Schienenfahrzeugführer wirken

Anforderungen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2013)

teilweise bei der Durchführung von Wartungsarbeiten mit und sollten daher über ein grundlegendes handwerkliches Geschick verfügen. Grundlegende mathematische Kenntnisse sind beispielsweise bei der Bremsberechnung neu zusammengestellter Züge gefragt. Zudem ist ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen von Vorteil. Einstellungsvoraussetzung sind bestimmte gesundheitliche Anforderungen. Diese betreffen zum einen die physische Konstitution, wie z.B. das Hör- und Sehvermögen. Zum anderen wird die psychische Verfassung untersucht. Diese erlangt nicht zuletzt vor dem Hintergrund der hohen Verantwortung für Personen- und Sachwerte und teilweise des Umgangs mit Gefahrgütern eine hohe Bedeutung für Beteiligte und Umwelt. Sowohl die körperliche als auch die geistige Verfassung unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung. Grundlegende Fremdsprachenkenntnisse sind beim Einsatz im grenzüberschreitenden Verkehr gefragt, um mit Bediensteten in Stellwerken und Bahnhöfen zu kommunizieren, Anweisungen zu verstehen und zu befolgen und sich in Notsituationen verständigen zu können. Insbesondere bei nicht-bundeseigenen Eisenbahnverkehrsunternehmen sind nicht selten zusätzliche Qualifikationen, beispielsweise in der Wartung der Fahrzeuge, gefragt. Auf diese Weise wird das Arbeitsspektrum der Beschäftigten erhöht und der Einsatz flexibler gestaltet.

Das Arbeits- und Sozialverhalten sowie die persönlichen Eigenschaften von Schienenfahrzeugführern spielen bei der täglichen Aufgabenerfüllung eine große Rolle. Die Verantwortung für Personen und Sachwerte erfordern Umsicht und Sorgfalt. Für einen reibungslosen sowie sach- und fachgerechten Ablauf ist ein hohes Maß an Pflichtgefühl obligatorisch. Da Schienenfahrzeugführer in der Regel alleine im Fahrzeug arbeiten, sollten sie eigenverantwortlich und selbständig handeln. Gleichwohl sind Kommunikationsbereitschaft und ein freundliches Auftreten von Bedeutung. Diese Eigenschaften kommen auf der einen Seite beim ständigen Kontakt zu Bediensteten in Bahnhöfen und Stellwerken und zum anderen im Umgang mit Fahrgästen zum Tragen. Schienenfahrzeugführer sollten ferner flexibel reagieren und eine hohe Mobilitätsbereitschaft haben. Insbesondere die Tätigkeit im Fernverkehr erlaubt oftmals nicht die tägliche Rückkehr an den Wohnort. Der Umgang mit verschiedenen Störungen im Betriebsablauf, Unfällen und Schäden erfordert psychische Belastbarkeit.

Arbeits- und
Sozialverhalten

6.2 Arbeitsbedingungen

Schienenfahrzeugführer arbeiten hauptsächlich in den Führerständen an der Spitze des Zuges. Im Rangierbereich arbeiten Schienenfahrzeugführer in Bahnhöfen. Dabei arbeiten sie nicht nur im Zug, sondern auch in Gleisen, beispielsweise um Wagen zu kuppeln oder entkuppeln. Hierbei sind sie den jeweiligen Witterungsbedingungen ausgesetzt. Lokführer im Rangierdienst tragen bei ihrer Arbeit Schutzkleidung wie Helm, Sicherheitsschuhe und Handschuhe. Im Führerstand arbeiten Schienenfahrzeugführer in der Regel alleine.

Arbeitsumfeld

Über Telekommunikationseinrichtungen stehen sie jedoch in Kontakt zu den Beschäftigten in Stellwerken. Im Fall von Störungen, Gefahrensituationen und Unfällen leiten Schienenfahrzeugführer die erforderlichen Hilfsmaßnahmen ein. Extremen psychischen Belastungen unterliegen Schienenfahrzeugführer im Falle von Personunfällen. Schienenfahrzeugführer bei Unternehmen, die sowohl im Güter- als auch Personenverkehr tätig sind, wechseln mitunter zwischen den Geschäftsgebieten. Insbesondere bei kleineren Unternehmen übernehmen sie zudem teilweise noch weitere Tätigkeiten, wie beispielsweise die Aufgabe des Wagenprüfers. Bei kleineren Betrieben werden sie – insbesondere zu auftragsschwächeren Zeiten – nach Erkenntnissen des Bundesamtes mitunter im Werkstattbereich zur Wartung der Fahrzeuge eingesetzt.

Generell war die Arbeitsbelastung bei der Vielzahl der Schienenfahrzeugführer im vergangenen Jahr vergleichsweise hoch. Dies gilt insbesondere für zahlreiche Beschäftigte kleinerer Unternehmen am Markt, die im Ad-hoc-Verkehr tätig sind. Hier wird von den Mitarbeitern regelmäßig eine hohe Bereitschaft zum zeitlich flexiblen Einsatz erwartet. Dabei stehen sie teilweise auf Abruf bereit, wenn Aufträge kurzfristig durchgeführt werden sollen. Gleichzeitig führt die konjunkturell schwächere Phase im Einzelwagenverkehr dazu, dass Planungen zu Personalverschiebungen in andere Unternehmensbereiche erstellt werden. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte in ländlicheren Regionen des ostdeutschen Bundesgebiets. In Ballungszentren liegt die Personalstärke hingegen teilweise dauerhaft unter Bedarf.¹

Arbeits-
aufkommen

Die Arbeitszeiten sind für zahlreiche Beschäftigte bisweilen unregelmäßig und in Teilen nur begrenzt planbar. Die Arbeitszeit wird dabei in der Regel in einem Schichtsystem – häufig in drei Schichten – organisiert. Daneben fällt Sonn- und Feiertagsarbeit an. Tagsüber sind die Strecken vielfach durch den Personenverkehr belegt, so dass sich der Güterverkehr auf die Nachtstunden konzentriert. Fallweise kann es zu Verzögerungen beim Arbeitsbeginn kommen, beispielsweise wenn die Beladung der Waggons noch nicht vollständig abgeschlossen ist. Vor allem im Fernverkehr sind Schienenfahrzeugführer häufig längere Zeit vom Wohnort entfernt. Hierbei wird zunehmend eine Neuorganisation der Einsatzzeiten von Schienenfahrzeugführern vorgenommen, um Personalwechsel während des Betriebsablaufs zu vermeiden. Ein Personalwechsel – etwa auf der Hälfte der Strecke –, der mit einer anderen Fahrt die Rückkehr an den Ausgangsbahnhof ermöglichen würde, wird mithin zugunsten einer durchgehenden Fahrt zum Zielbahnhof vermieden. Die Einsatzplanungen unterliegen den gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes kommt es bisweilen zu Überschreitungen der zulässigen Zeiten, wenn die tatsächliche Transportabwicklung länger dauert als in der Planung vorgesehen. Gründe hierfür können etwaige Verzögerungen im Betriebsablauf sein, die nicht in ausreichendem Maße eingeplant wurden.

Arbeitszeiten

¹ Zur Beschäftigungssituation und Personalverfügbarkeit siehe Abschnitt 6.5 „Arbeitslose und Beschäftigung“.

Die in Teilen unregelmäßigen Arbeitszeiten sowie das Arbeiten im Schichtsystem wird von einigen Beschäftigten als belastend empfunden. Daneben sind körperliche Anstrengungen bei der Arbeit im Führerstand eher gering. Schienenfahrzeugführer, die im Rangierdienst eingesetzt werden, leisten hingegen weitere körperlich fordernde Arbeiten. Hierzu zählt beispielsweise das Kuppeln und Entkuppeln von Zügen. Vor allem der zunehmende Anteil älterer Beschäftigter dürfte diese Arbeiten teilweise als anstrengend und mitunter belastend wahrnehmen.

Der demographische Wandel zeigt sich nicht nur in einem höheren Anteil älterer Mitarbeiter. Er nimmt ebenso Einfluss auf andere Bereiche, wie die Gewinnung von Nachwuchskräften und Mitarbeitern, die langfristige Bindung von Beschäftigten und die Attraktivität des Berufsfeldes und Unternehmens. Um diesen Veränderungen in stärkerem Maße Rechnung zu tragen, trat beispielsweise bei der Deutschen Bahn AG zum 1. April 2013 ein sogenannter Demographietarifvertrag in Kraft.¹ Dieser soll einen Rahmen schaffen, um die Herausforderungen des demographischen Wandels zu bewältigen. Hierzu zählt etwa die Verpflichtung eines unbefristeten Übernahmeangebots für Auszubildende, die Absenkung der Arbeitszeit im Alter oder die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In Bezug auf die Lebensarbeitszeit sollen jüngere Mitarbeiter mehr Anreize bekommen, langfristige Arbeitszeitkonten zu nutzen, die ihnen in einer späteren Lebensphase die Absenkung der Arbeitszeit ermöglichen sollen. Ältere Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet, 20 Jahre Betriebszugehörigkeit und zuletzt in Wechselschicht, regelmäßiger Nacharbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben, können ihre Arbeitszeit um rund 20 % reduzieren. Das Entgelt wird dabei auf 87,5 % vermindert. Weitere Vereinbarungen betreffen beispielsweise die Fort- und Weiterbildung oder die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege. Hierbei spielt zum einen eine verstärkte Umsetzung von Teilzeitarbeit im Schichtdienst eine maßgebliche Rolle. Zum anderen sollen Unterstützungsleistungen etwa bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten geboten werden.

Demographie-
tarifvertrag

Die Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Schienenfahrzeugführern fällt zahlreichen Unternehmen am Markt nach Einschätzung von Gesprächspartnern des Bundesamtes eher schwer. Dies betrifft zum einen die Einsatzplanung in Schichtarbeiten in Teilzeit, zum anderen die konkrete Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen. Eigene Betreuungseinrichtungen sind bei vielen kleineren Unternehmen und ebenso an zahlreichen lokalen Standorten großer Marktteilnehmer nicht möglich. Daneben bietet sich eine arbeitsplatznahe Betreuungseinrichtung oftmals aufgrund des Unternehmens- bzw. Einsatzstandortes abseits der

Vereinbarkeit von
Beruf und Familie

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Bahn AG: Der Demographietarifvertrag von EVG und DB, 11.04.2013 (http://www.deutschebahn.com/de/presse/themendienste/3822748/20130422_demografie_tv.html) (Stand: Juli 2013).

Stadtzentren nicht an. Bei kleineren Unternehmen werden Unterstützungsmaßnahmen nach Kenntnis des Bundesamtes vorwiegend im Rahmen individueller Absprachen getroffen. Insgesamt sind Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch Einzelfälle.

Schienenfahrzeugführer müssen generell hohe Tauglichkeits- und Eignungsanforderungen erfüllen, um ihre Tätigkeit ausüben zu dürfen. Die hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte erfordert eine während der Arbeitsausübung stets intakte Gesundheit. Der Schutz der Gesundheit und der aktive Erhalt der eigenen Leistungsfähigkeit sind mithin für die Berufsausübung entscheidend. Teilweise entwickeln einzelne Unternehmen spezielle Programme, mit denen die Leistungs- und Lernfähigkeit im Alter unterstützt und die Teilnahme an derartigen Angeboten sowie die Entwicklung eigener Aktivitäten der Beschäftigten gefördert werden sollen. Gleichzeitig sollen mitunter bereits junge Arbeitskräfte und Auszubildende für die Eigenverantwortung in Bezug auf die eigene Gesundheit sowie deren Bedeutung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit sensibilisiert werden.

Gesundheitsmaßnahmen

Schienenfahrzeugführer weisen eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen auf. Im Jahr 2011 waren Schienenfahrzeugführer durchschnittlich an 23,4 Tagen arbeitsunfähig gemeldet. Damit waren sie zum einen deutlich häufiger arbeitsunfähig als der Durchschnitt der Beschäftigten aller Berufsgruppen. Dieser konnte im Jahr 2011 an 14,7 Tagen krankheitsbedingt nicht seiner Arbeit nachgehen. Zum anderen lag die durchschnittliche Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen bei Schienenfahrzeugführern über dem Mittelwert der anderen Berufsfelder im Wirtschaftssegment Verkehr. Letztgenannter belief sich im Jahr 2011 auf 19,3 Tage.

Arbeitsunfähigkeit

Ein Großteil der Schienenfahrzeugführer geht mehr oder weniger deutlich vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters in den Ruhestand. Im Jahr 2011 lag das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei Verkehrsberufen – u.a. Schienenfahrzeugführern – bei Männern bei 60,34 Jahren, bei Frauen waren es 58,66 Jahre.¹ Von den 604 neuen Rentenempfängern im Jahr 2011, die zuvor den Beruf des Schienenfahrzeugführers ausgeübt hatten, bezogen 341 Personen bzw. rund 56 % Rentenleistungen aufgrund des Alters. Insgesamt 134 Personen bzw. rund 22 % bezogen Rentenzahlungen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit.² Rund 83 % von ihnen waren von einer vollen Erwerbsminderung betroffen.

Rente

Sofern Schienenfahrzeugführer während ihres Erwerbslebens durch einen Unfall oder eine Krankheit eine Behinderung erleiden und ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können, versuchen zwar grundsätzlich die meisten Unternehmen, eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Tätigkeitsfeld zu ermöglichen. Insbesondere bei kleineren Betrie-

Behinderte Beschäftigte

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2011, Band 188, Berlin 2012.

² Die übrigen Rentenleistungen waren Witwen-, Witwer- und Waisenrenten.

ben fehlen jedoch nicht selten Ausweichmöglichkeiten in andere Einsatzgebiete. Bei großen Marktteilnehmern wird zwar eine Folgebeschäftigung generell ermöglicht. Gleichwohl steht nach Einschätzung von Gesprächspartnern des Bundesamtes für die Folgebeschäftigung vielfach nicht ein mit der vorherigen Tätigkeit als Lokführer vergleichbar qualifizierter Arbeitsplatz zur Verfügung. Die Weiterbeschäftigung ist mithin nicht selten mit einer geringer qualifizierten Aufgabe und teilweise einem sozialen Abstieg verbunden.

Die Verdienstmöglichkeiten von Schienenfahrzeugführern stehen nach Kenntnis des Bundesamtes in einem engen Zusammenhang mit der Flexibilität des Beschäftigten. So versuchen etwa Unternehmen, die viel im so genannten Ad-hoc-Verkehr tätig sind, die hohen Anforderungen an die zeitliche Flexibilität ihrer Mitarbeiter durch eine im Vergleich zu anderen Unternehmen höhere Entlohnung auszugleichen. Das Vergütungsniveau bei zahlreichen regional tätigen Unternehmen liegt nach Kenntnis des Bundesamtes regelmäßig unter demjenigen überregional tätiger Bahnen. Im Gegenzug sind die Anforderungen an die zeitliche und örtliche Flexibilität der Mitarbeiter bei erstgenannten Unternehmen deutlich geringer. Generell variiert die Vergütung von Schienenfahrzeugführern in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, dem Verantwortungsumfang sowie teilweise der Region. Neben der Grundvergütung werden regelmäßig Schichtzulagen und teilweise Sonderzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, gewährt. Der Tarifvertrag mit der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) sah eine Erhöhung der Tarifentgelte um 3,8 % zum Juli 2012 vor, ab November 2013 folgt eine weitere Erhöhung um 2,4 %. Gemäß Grundagentarifvertrag aus dem Jahr 2008 gilt, dass innerhalb der Deutschen 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. Insgesamt haben die Lohnforderungen von Schienenfahrzeugführern im vergangenen Jahr tendenziell zugenommen. Diese nutzen im verstärkten Maße die vergleichsweise schlechte Personalverfügbarkeit, um ihre Forderungen besser durchsetzen zu können. Dies gilt nicht zuletzt für Beschäftigte bei kleineren Eisenbahnverkehrsunternehmen. Hier kam es nach Kenntnis des Bundesamtes vielfach zu mehr oder minder deutlichen Lohnerhöhungen.

Vergütung

6.3 Berufliche Ausbildung

Die berufliche Qualifizierung von Schienenfahrzeugführern in Deutschland erfolgt auf zwei unterschiedlichen Wegen. Die erste Möglichkeit ist eine Umschulung für Quereinsteiger. Diese wird häufig durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert. Voraussetzung ist, dass die Kandidaten die psychischen und physischen Voraussetzungen erfüllen. Die geforderten Lehrinhalte werden innerhalb einiger Monate vermittelt. Die Ausbildung erfolgt bei einigen nicht-bundeseigenen Eisenbahnunternehmen sowie anerkannten Dienstleistern. Die Qualität der Umschulung wird von zahlreichen Gesprächspartnern des

Umschulung

Bundesamtes – insbesondere im Vergleich zur dreijährigen Berufsausbildung – als unzureichend eingeschätzt. Nicht selten sind Nachschulungen notwendig, ehe ein Absolvent nach einer Umschulung eigenständig eingesetzt werden kann. Gleichwohl wird diese Art der Berufsqualifizierung gegenüber einer klassischen Berufsausbildung von zahlreichen Unternehmen bevorzugt. Als wesentliche Gründe hierfür werden in Marktgesprächen des Bundesamtes Kostenvorteile sowie die vergleichsweise schnelle Verfügbarkeit der Teilnehmer angeführt. Nicht wenige Umschüler beenden zwar die Qualifizierungsmaßnahme, nehmen anschließend jedoch keine Stelle als Schienenfahrzeugführer an.

Die andere Möglichkeit, neue Schienenfahrzeugführer auszubilden, ist die Berufsausbildung, in der Regel die dreijährige Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Diese unterscheidet zwischen den Fachrichtungen „Fahrdienst“ und „Lokführer und Transport“.¹ Die Ausbildungsinhalte sind in den ersten zwei Jahren zunächst gleich, ehe im dritten Ausbildungsjahr die fachrichtungsspezifischen Lehrinhalte vermittelt werden. Hierzu zählt das Führen der Triebfahrzeuge im Regelbetrieb sowie bei auftretenden Störungen.

Berufsausbildung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse für Eisenbahner im Betriebsdienst seit dem Jahr 2004. Eine Differenzierung nach Fachrichtungen ist hierbei nicht möglich. Von den in der Tabelle ausgewiesenen Auszubildenden strebt mithin nur ein Teil die Tätigkeit als Schienenfahrzeugführer an. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Im Jahr 2012 gingen insgesamt 2.164 Männer und Frauen einer Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst nach. Gegenüber dem Vorjahr bedeutete dies eine Steigerung um 310 Auszubildende bzw. knapp 17 %. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist bei einem entsprechenden Vergleich um knapp 16 % gestiegen. Insgesamt wurden im vergangenen Jahr 908 neue Ausbildungsverhältnisse zum Eisenbahner im Betriebsdienst geschlossen. Der Großteil der Auszubildenden ist bei der Deutschen Bahn AG beschäftigt.

Ausbildungszahlen

An der Abschlussprüfung nahmen im vergangenen Jahr 545 Prüflinge teil, 499 von ihnen haben bestanden.² Die Erfolgsquote lag damit bei 91,6 % und – wie in den Jahren zuvor – über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Hier bestanden im Jahr 2012 90,2 % der Prüflinge mit Erfolg. Nur vergleichsweise wenige Auszubildende beenden ihre Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst vorzeitig. Die Vertragslösungsquote in diesem Ausbildungsberuf liegt regelmäßig unter dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Im vergangenen Jahr wurden 5,3 % der Ausbildungsverträge zum Eisenbahner im Betriebsdienst vor Ablauf der Ausbildungszeit aufgelöst. Die meisten Auszubildenden scheinen sich mithin bewusst für diesen Beruf zu entscheiden und sich bereits im Vorfeld mit den Anforderungen und dem Arbeitsumfeld vertraut gemacht zu haben. Dabei sind

Abschlussprüfung und Ausbildungsabbruch

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2013).

² Im Jahr 2011 gab es drei externe Abschlussprüfungen zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Die Bestehensquote lag bei 100 %. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur - Berufliche Bildung 2011, Wiesbaden 2012.

vorwiegend Männer am Beruf des Lokführers interessiert. Nur vergleichsweise wenige Frauen ergreifen eine Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Im vergangenen Jahr lag ihr Anteil bei knapp 11 %. Gleichwohl versucht beispielsweise die Deutsche Bahn AG durch Teilnahme an speziellen Berufsinformationsveranstaltungen für Mädchen, mehr Frauen u.a. für den Beruf der Lokführerin zu begeistern.

Tabelle 8: Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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	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	1.665	189	1.854	786	585	537	39	27	6	72
Eisenbahner im Betriebsdienst	2012	1.935	229	2.164	908	545	499	k.A.	k.A.	k.A.	114

k.A.: keine Angabe.

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

Die Anzahl der Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz zum Schienenfahrzeugführer ging in den vergangenen Jahren nach Aussagen von Branchenvertretern zurück. Die Ursachen werden von Gewerbevertretern im demographischen Wandel und dem im Vergleich höheren Interesse junger Leute an anderen Branchen gesehen. Schulabgänger mit einer Affinität zur Technik strebten eher einen Beruf in der Industrie als bei einer Eisenbahn an. Die Ausbildung erfolgt vorrangig in Ballungsräumen. Gerade hier ist der Wettbewerb um Nachwuchskräfte teilweise besonders hoch. Fallweise gibt es in manchen Ballungsgebieten mehr Ausbildungsplätze als Bewerber. Gleichzeitig nimmt die Qualität der Bewerber nach Einschätzung von Gesprächspartnern des Bundesamtes ab. Dies betrifft sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen.

Bewerber

Um einem Personal- bzw. Nachwuchsmangel entgegenzuwirken, versuchen einzelne Unternehmen den Kreis potenzieller Kandidaten zu erhöhen. Hierzu werden zum einen die Anforderungen an die schulischen Leistungen der Bewerber herabgesetzt. Zum anderen gibt es Bestrebungen, Jugendliche, die aufgrund fachlicher Mängel oder persönlicher Schwierigkeiten auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt nur schlechte Chancen haben, zu qualifizieren. Hierzu werden betreffende Jugendliche etwa durch intensiv betreute Praktika begleitet, die einen Eindruck vom Berufsleben vermitteln und die Teilnehmer zur Ausbildungsreife führen sollen. Einige Kandidaten werden nach Aussagen

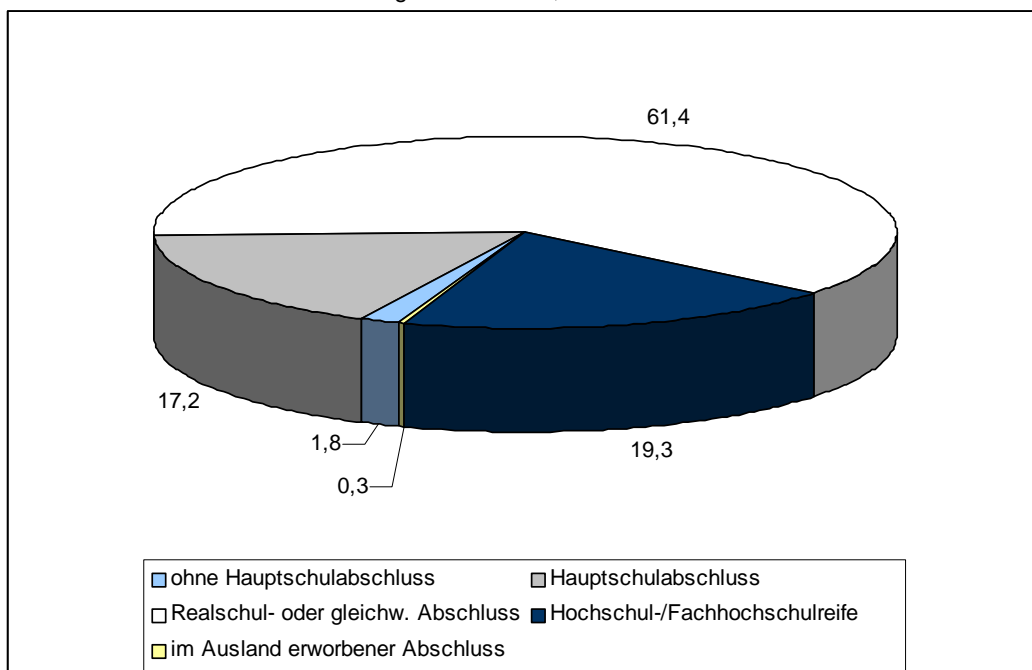
Neue
Bewerbergruppen

von Branchenvertretern anschließend in eine geregelte Berufsausbildung übernommen. Derartige Maßnahmen werden eher bei den großen Marktteilnehmern getroffen als bei kleinen Unternehmen. Letztgenannten mangelt es nicht selten an finanziellen und personellen Ressourcen, um eine zusätzliche, intensive Betreuung der Jugendlichen eigenständig zu gewährleisten. Nach wie vor versuchen zudem nicht wenige kleinere und mittelständische Betriebe, ihren Personalbedarf ohne eigenes Ausbildungsengagement auf dem externen Arbeitsmarkt zu decken.

Eine bestimmte schulische Vorbildung wird – wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen – für die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst nicht vorausgesetzt. Die Triebfahrzeugführerscheinverordnung verlangt hingegen nach § 5, Abs. 1 einen Schulabschluss der Sekundarstufe I. Die nachfolgende Abbildung zeigt die schulische Vorbildung der Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport, die ihre Ausbildung im Jahr 2012 begonnen haben (siehe hierzu auch Tabelle A8 des Anhangs). Die meisten neuen Auszubildenden haben die Realschule zuvor beendet. Ihr Anteil an allen Auszubildenden in diesem Beruf lag im Jahr 2012 bei 61,4 %. Einen Hauptschulabschluss konnten 17,2 % der Ausbildungsanfänger vorweisen, 19,3 % hatten die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife erlangt.

Schulische
Vorbildung

Abbildung 29: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer und Transport“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von angehenden Eisenbahnern im Betriebsdienst lag nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im vergangenen

Ausbildungs-
vergütung

Jahr bei 769 Euro pro Monat.¹ Eine Unterscheidung zwischen dem östlichen und dem westlichen Bundesgebiet wird dabei nicht getroffen. Auszubildende im ersten Jahr verdienen monatlich 711 Euro. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr stieg die monatliche Vergütung auf 769 Euro bzw. 826 Euro an.

Die Arbeitsmarktsituation nach einer erfolgreich bestandenen Ausbildung zum Lokführer ist sehr gut. Bereits heute stehen den Unternehmen vielfach nicht genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, um offene Stellen zu besetzen.² Das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Schienenfahrzeugführer in den kommenden Jahren dürfte die Situation noch verschärfen. Für ausgebildete Lokführer bestehen mithin sehr gute Übernahme- und Beschäftigungschancen.

Beschäftigungschancen

6.4 Arbeitslose und offene Stellen

Eine große Zahl von Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland hat Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung für Schienenfahrzeugführer und kann offene Positionen nicht zeitnah wieder besetzen. Hiervon betroffen ist insbesondere der Rangierbereich. Das Interesse von den dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Schienenfahrzeugführern, im Rangierdienst tätig zu sein, ist nach Aussagen von Gewerbevertretern regelmäßig begrenzt. Sie bevorzugen vielfach den Einsatz auf der Strecke. Dies zeigt sich ebenso bei Ausbildungsabsolventen, die sich bei der Vielzahl der Stellenangebote für Lokführer häufig gegen den Rangierdienst entscheiden.

Rangierbetrieb

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zeigen sich vor allem in Ballungsgebieten. Dies gilt insbesondere für den südlichen und südwestlichen Raum Deutschlands, aber auch für weitere Ballungsräume in West-, Nord- und Ostdeutschland. Zahlreiche Eisenbahnverkehrsunternehmen versuchen, ihren Personalbedarf mit Hilfe von Leiharbeitnehmern zu decken, um flexibler auf konjunkturelle Schwankungen in der Auftragslage reagieren zu können. Zeitarbeitsfirmen sind vielfach selbst in der Umschulung bzw. Qualifizierung von Lokführern aktiv, um diese anschließend weiter zu vermitteln. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes ist es in den vergangenen Monaten jedoch auch für diese Firmen zunehmend schwieriger geworden, die Nachfrage nach Personal zu decken. Zum einen stehen nicht genügend Arbeitskräfte am Markt zur Verfügung, die zum Lokführer qualifiziert werden könnten. Zum anderen ist es für Arbeitnehmer regelmäßig attraktiver bei einem Unternehmen unbefristet beschäftigt zu sein als als Leiharbeitnehmer eingesetzt zu werden. Letztgenanntes trifft jedoch nach Kenntnis des Bundesamtes nicht auf alle Lokführer zu. Manche Schienenfahrzeugführer bevorzugen die Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma. Ein Grund hierfür dürfte nach Einschätzung von

Leiharbeitnehmer

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012 in Euro (<http://www.bibb.de/dav>) (Stand: Juli 2013).

² Vgl. hierzu Abschnitt 6.5 „Arbeitslose und offene Stellen“.

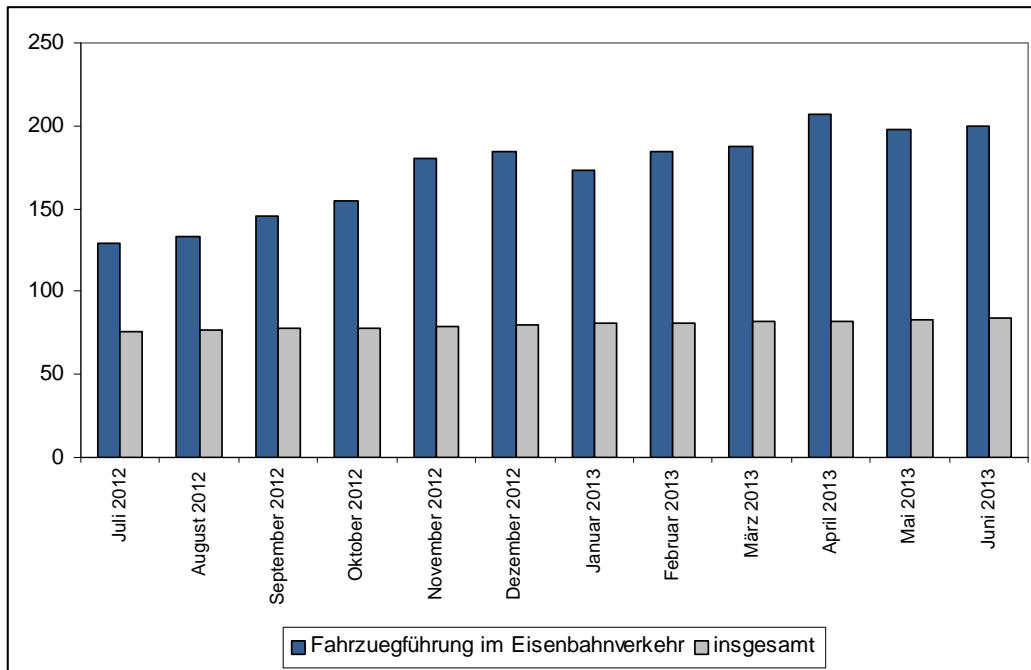
Branchenvertretern die Entfernung von Wohn- und Einsatzort sein. So würden beispielsweise bei Leiharbeitskräften, die in ländlichen Regionen beheimatet sind, die An- und Abreisen sowie die Unterkunft am Einsatzort von Unternehmensseite getragen. Bei einer Festanstellung müssten sie für entsprechende Kosten selbst aufkommen.

Schienenfahrzeugführer sind im branchenübergreifenden Vergleich die Berufsgruppe mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit in Deutschland.¹ Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der abgeschlossenen Vakanzzeit (gleitender Jahresdurchschnitt) für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013. Nachdem die abgeschlossene Vakanzzeit (gleitender Jahresdurchschnitt) auf bis zu 207 Tage im April 2013 gestiegen war, betrug sie im Juni 2013 rund 200 Tage. Im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreszeitraum bedeutete dies im April 2013 eine Steigerung um 104 Tage, im Juni 2013 um 82 Tage. Die hohe Vakanzzeit bis zur tatsächlichen Besetzung der Stelle deutet damit auf Besetzungsprobleme und einen Engpass in der Verfügbarkeit von Fachpersonal hin. Gesprächspartner des Bundesamtes erwarten, dass das Personal zukünftig der limitierende Faktor für das Wachstum des Schienenverkehrs sein werde.

Abgeschlossene
Vakanzzeit

¹ Seit November 2012 ist „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ die Berufsgruppe mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit in Deutschland. In den Monaten zuvor lag diese Gruppe hinter „Human- und Zahnmedizin“ sowie zeitweise „Servicekräfte im Personenverkehr“ auf Rang 2 bzw. 3. Vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (KIdB 2010) (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikereports/Zentral/Monatliche-Analytikereports/Analyse-der-gemeldeten-Arbeitsstellen-nach-Berufen-Engpassanalyse-nav.html>) (Stand: Juli 2013).

Abbildung 30: Abgeschlossene Vakanzzeit – gleitender Jahresdurchschnitt – in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ (522) im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen; eigene Darstellung.

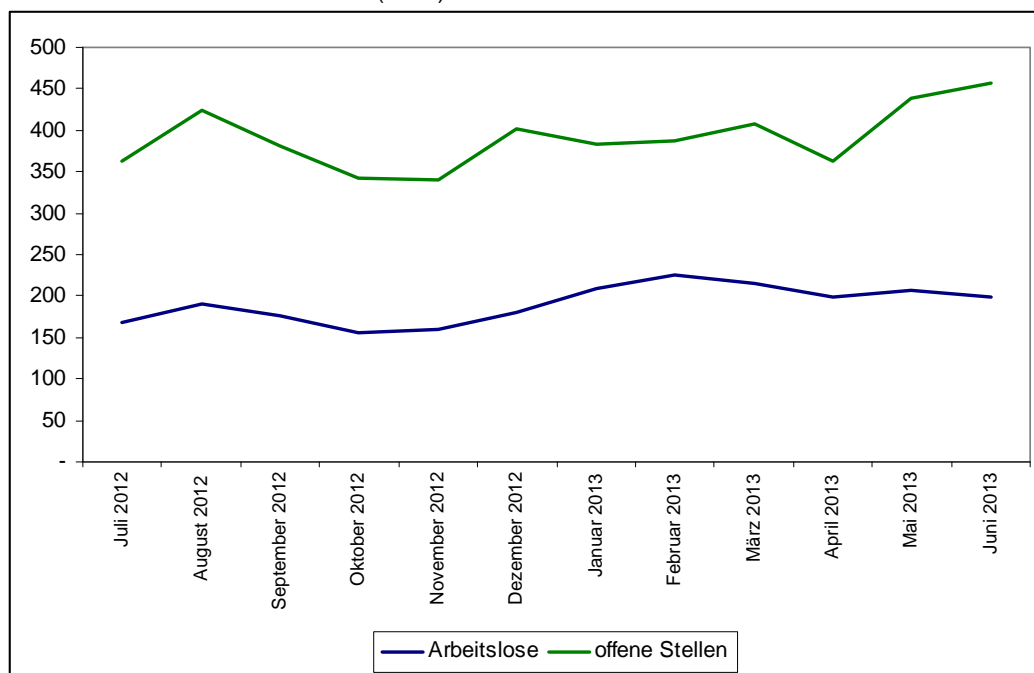
Um offene Stellen wieder besetzen zu können, werden fallweise Prämien für die Anwerbung eines neuen Lokführers bzw. Wechselprämien gezahlt. In Ausnahmefällen wurden am Markt ausländische Lokführer angeworben. Der Einsatz ausländischer Lokführer ist jedoch nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes mit einem vergleichsweise hohen Qualifizierungsaufwand verbunden. So sind neben dem Erwerb der Sprachkenntnisse weitere Unterweisungen und Qualifizierungen etwa für Betriebssystem, Bauweisen und Strecken notwendig. Zudem gilt nach Einschätzung von Branchenvertretern der Arbeitsmarkt für Schienenfahrzeugführer in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern als vergleichsweise unattraktiv. So wirke etwa die Bezahlung hinderlich beim Anwerben ausländischer Fachkräfte.

Ausländische Lokführer

Die nachfolgende Abbildung gibt anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation in der Berufsgruppe „Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr“ für den Zeitraum von Juli 2012 bis Juni 2013. Dabei wird deutlich, dass im gesamten Berichtszeitraum die Zahl der offenen Stellen die Zahl der Arbeitslosen deutlich überstieg. Im Juni 2013 waren 198 arbeitslose „Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr“ bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Ihnen standen 457 offene Stellen gegenüber. Damit waren mehr als doppelt so viele offene Stellen wie Arbeitslose registriert.

Arbeitsmarkt

Abbildung 31: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsgruppe „Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr“ (5220) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

6.5 Zusammenfassung

Das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Lokführer sowie die zu geringe Anzahl an Nachwuchskräften führen zu teilweise deutlichen Problemen der Unternehmen bei der Besetzung offener Stellen. Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten offenen Stellen übersteigt die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Lokführer deutlich. Schienenfahrzeugführer sind im branchenübergreifenden Vergleich die Berufsgruppe mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit. Im April 2013 erreichte der gleitende Jahresdurchschnitt den bisherigen Höchststand von 207 Tagen. Die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und Engpässe in der Verfügbarkeit von Fachpersonal werden vor allem in südlichen und südwestlichen Regionen, aber auch in Ballungszentren des übrigen Bundesgebiets deutlich. Das Personal könnte zum limitierenden Faktor für das Verkehrswachstum auf der Schiene werden.

Fachkräfte-
engpass

Die Probleme betreffen dabei nicht nur qualifizierte Fachkräfte, sondern auch teilweise die Anwerbung von Nachwuchskräften. Einzelne Ausbildungsplätze in Ballungsgebieten bleiben unbesetzt. Fallweise versuchen Unternehmen deshalb, den Kreis potenzieller Kandidaten zu erhöhen. Hierzu werden zum einen die Anforderungen an die schulischen Leistungen der Bewerber herabgesetzt. Zum anderen werden Jugendliche durch intensiv betreute Praktika begleitet, um sie zur Ausbildungsreife und – soweit möglich – in eine berufliche Ausbildung zu führen. Die meisten Ausbildungsplätze entfallen auf die Deutsche Bahn AG. Zahlreiche kleine und mittelständische Betriebe bedienen sich

Ausbildung

Umschülern, die in mehrmonatigen Schulungen für den Beruf des Lokführers qualifiziert wurden und versuchen teilweise, ihren Personalbedarf ohne eigenes Ausbildungsengagement auf dem externen Arbeitsmarkt zu decken.

Um den demographischen Veränderungen Rechnung zu tragen, wurde beispielsweise bei der Deutschen Bahn AG ein sogenannter Demographietarifvertrag aufgelegt. Hierzu zählt etwa die Übernahme von Auszubildenden, die Absenkung der Arbeitszeit im Alter oder die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Entsprechende Angebote fallen zahlreichen Unternehmen am Markt noch vergleichsweise schwer. Dies betrifft beispielsweise eine Einsatzplanung in Teilzeit oder die aktive Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Sofern entsprechende Unterstützungsmaßnahmen stattfinden, werden diese bei kleineren Unternehmen vorwiegend im Rahmen individueller Absprachen vereinbart. Derartige Maßnahmen können einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiterbindung leisten.

Demographischer Wandel sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur letztgenannten zählen zudem Initiativen zum Gesundheitsschutz. Schienenfahrzeugführer gehören regelmäßig zu den Berufsgruppen mit einer hohen Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen. Gleichzeitig erfordert die hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte eine stets intakte Gesundheit während der Arbeit. Einzelne Unternehmen entwickeln daher spezielle Programme, die Mitarbeiter für die eigene Gesundheit, Leistungs- und Lernfähigkeit sowie deren Bedeutung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit sensibilisieren sollen.

Gesundheit

7. Binnenschiffer

7.1 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Binnenschiffer führen und steuern Schiffe auf Binnengewässern.¹ Mit den Schiffen transportieren sie Güter oder befördern Personen. Im Hafen wirken sie beim Laden und Löschen der Fracht mit. Sie überwachen die Ladungsvorgänge und planen den Güterumschlag. Zu ihren Aufgaben gehören ferner die sach- und fachgerechte Sicherung der Ladung und die Berechnung der Ladungsgewichte. Zudem kontrollieren sie die Frachtpapiere. Binnenschiffer informieren sich über die Wasserstands- und Wetterverhältnisse, beachten diese während der Fahrt und befolgen die gültigen Verkehrsregeln auf den Wasserstraßen. Sie bedienen bei ihrer Arbeit eine Vielzahl hydraulischer, pneumatischer und elektrischer Anlagen und Maschinen. Hierzu zählen beispielweise verschiedene Arten von Winden und Pumpen. Zudem sind sie mit der Wartung dieser Instrumente betraut. Binnenschiffer säubern, entrostet und lackieren den Schiffskörper, pflegen und reinigen die Maschinen an Bord und halten diese und weitere Ausrüstungsgegenstände

Tätigkeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2013).

instand. Sie kennen die Funktionsweise der Maschinen und Instrumente an Bord, so dass sie kleinere Fehler im Maschinenraum und Elektrobereich des Schiffes selbst beheben können. Ebenso führen sie kleinere Reparaturmaßnahmen bei Mängeln an Deck des Schiffes eigenständig durch. Bei Notfällen oder einer Havarie leiten sie die notwendigen Sicherungs- und Rettungsaktionen ein. Dazu zählt es, das Schiff und die Wasserstraße zu sichern sowie im Bedarfsfall Erste-Hilfe-Maßnahmen sowie brandbekämpfende Vorkehrungen bzw. Handlungen einzuleiten und durchzuführen.

Im Fokus der Anforderungen an Binnenschiffer stehen die für die Fahrt des Schiffes erforderlichen Kenntnisse. Binnenschiffer müssen über das notwendige Fachwissen im Umgang mit Schiff und Maschine verfügen. Dazu sollten sie technisches Geschick und Verständnis einbringen. Dieses kommt etwa bei Pflege- und Wartungsarbeiten zum Tragen und ist bei der Bedienung und dem Umgang mit den verschiedenen Maschinen, Instrumenten und Anlagen nicht minder relevant. Zudem hilft technisches Interesse bei der Bedienung und dem Einsatz technischer Hilfsmittel während der Fahrt. Hierzu zählen Instrumente zur Steuerung des Schiffes, elektronische Navigationshilfen sowie verschiedene Informations- und Kommunikationsmittel. Bei der Behebung kleinerer Schäden und Mängel an Bord sowie zur Kontrolle der Navigations-, Steuerungs- und Antriebssysteme ist handwerkliches Können gefragt. Binnenschiffer sollten zudem physisch belastbar sein. Die Wartung, Pflege und Reinigung des Schiffes und der Maschinen setzen die Bereitschaft zu körperlich anstrengenden Arbeiten voraus. Binnenschiffer sollten zudem über Fremdsprachenkenntnisse verfügen. Neben Kenntnissen der englischen Sprache umfasst dies vor allem Niederländisch in der Rheinschiffahrt.

Anforderungen

Das Arbeitsumfeld von Binnenschiffen stellt hohe Ansprüche an das Arbeits- und Sozialverhalten sowie die persönlichen Eigenschaften von Binnenschiffen. Unabdingbar ist eine hohe Mobilitätsbereitschaft. In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitszeitmodell sind Binnenschiffer mitunter längere Zeit von ihrem Wohnort entfernt. Sie arbeiten nicht nur an Bord, sondern verbringen zudem einen Großteil ihrer Freizeit auf dem Schiff. Dabei findet sowohl das Arbeiten als auch das übrige Leben an Bord auf vergleichsweise engem Raum und in großer Nähe zu den Kollegen statt. Eine hohe soziale Kompetenz und Toleranz gegenüber den Kollegen sind daher für eine angenehme Arbeitsatmosphäre und ein harmonisches Leben an Bord unerlässlich. Binnenschiffer tragen eine hohe Verantwortung für Personen, Sachwerte und Umwelt. Sie sollten daher über ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein verfügen und stets Sorgfalt walten lassen. Daneben erfordert ihre Arbeit ein hohes Maß an Zuverlässigkeit, Sorgfalt und Umsicht. Dies gilt um so mehr, wenn sie mit dem Transport von Gefahrgütern wie Öl, Gas und verschiedenen chemischen Produkten betraut sind.

Arbeits- und Sozialverhalten

7.2 Arbeitsbedingungen

In der Binnenschifffahrt bestimmen unterschiedliche Betriebsformen die täglichen Fahr- und Ruhezeiten des Schiffes. Ausgehend von der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein sind folgende Betriebsformen zu unterscheiden:

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 In Abhängigkeit von der Schiffsgröße bestimmt die Betriebsform die Mindestbesatzung der Schiffe. Des Weiteren richtet sich die Mindestruhezeit der Besatzungsmitglieder nach der jeweiligen Betriebsform. Daneben sind arbeitszeitrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Vereinbarungen zur Arbeitszeit zu berücksichtigen. Vor dem Hintergrund wachsender Schiffsgrößen und der zunehmenden Bedeutung fester Logistikstandards entlang der Wertschöpfungskette fährt eine wachsende Anzahl an Binnenschiffen in der Betriebsform B. Zudem erfordert der hohe Kapitaldienst bei der Anschaffung neuer Schiffe regelmäßig einen kontinuierlichen Betrieb. Gleichzeitig steigt der Personalbedarf auf dem einzelnen Schiff dadurch an. Für die Besatzungsmitglieder bringt die Betriebsform B weniger Möglichkeiten mit sich, die Freizeit an Land zu verbringen. Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung ist derzeit entgegen der allgemeinen Tendenz erkennbar, dass Schiffseigner teilweise die Betriebszeiten der Schiffe reduzieren, um nautisches Personal einzusparen.

Die europäischen Sozialpartner haben im Februar 2012 ein sektorspezifisches Arbeitszeitabkommen in der Binnenschifffahrt unterschrieben. Die dort getroffenen Regelungen weichen von der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie ab. Das Abkommen findet sowohl auf Besatzungsmitglieder als auch das übrige Bordpersonal Anwendung. Ziel ist es, arbeitszeitliche Besonderheiten in der Binnenschifffahrt im Vergleich zu anderen Branchen zu berücksichtigen. Das Übereinkommen bestimmt unter anderem längere minimale Ruhezeiten nach längeren maximal zulässigen Arbeitszeiten sowie die Aufzeichnungspflicht der Arbeits- und Ruhezeiten pro Beschäftigtem. Derzeit läuft der Entscheidungsprozess auf Ebene der Europäischen Kommission, ob das Übereinkommen in europäisches Recht umgesetzt wird. Um Kosten und Nutzen der möglichen neuen Regelung gegenüber der bisherigen Rechtslage abzuschätzen, findet eine Evaluierung und vergleichende Untersuchung der Arbeitszeitregelungen bzw. -vorschläge statt. Befragt werden dazu die Sozialpartner in der Binnenschifffahrt in einzelnen europäischen Ländern. Die Fragen beziehen sich dabei u.a. auf die jährliche, wöchentliche und tägliche Arbeitszeit, Ruheta-ge und Nacharbeit. Zudem werden Fragen zum jährlichen Urlaubsanspruch oder Gesundheitsuntersuchungen behandelt.

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

Betriebsformen

Arbeitszeit-
abkommen

Binnenschiffer verbringen einen Großteil ihrer Freizeit an Bord des Schiffes. Die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung sind dadurch stark eingeschränkt. Zudem halten sie sich permanent im Kreis der Kollegen auf mit stetiger Nähe zum Arbeitsgeschehen. Bei älteren Schiffen sind sie vom stetigen Lärm und Schwingungsverhalten des Schiffes umgeben. Bei neueren, moderneren Schiffen ist diese Belastung deutlich geringer. Teilweise halten sich Binnenschiffer mehrere Wochen an Bord auf. Die An- und Abreisezeiten zum Wohnort können mitunter vergleichsweise lang sein.

Arbeitsumfeld

Die langen Abwesenheitszeiten vom Wohnort nehmen Einfluss auf das soziale Umfeld. Der Kontakt zu Familie, Freunden und Bekannten wird durch die Arbeits- und Einsatzzeiten eingeschränkt. Generell erschweren lange Abwesenheitszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichwohl versuchen die Unternehmen zunehmend, ihren Beschäftigten möglichst verlässliche Freizeitangebote zu bieten. Ein Beispiel hierfür ist die Organisation der Arbeitszeit in einem 1:1-System – mithin der identischen Anzahl an Fahr- und Ruhetagen. Daneben führen einige Unternehmen für ihre Beschäftigten jährliche Arbeitszeitkonten, die einen längerfristigen Ausgleich von Arbeits- und Freizeit ermöglichen. Für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen und familiären Bedürfnissen werden nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes in den Unternehmen vielfach individuelle, persönliche Absprachen getroffen. Institutionalisierte Maßnahmen sind – nicht zuletzt aufgrund der geringen Betriebsgröße zahlreicher Marktteilnehmer – eher die Ausnahme. In früheren Jahren begleiteten die Ehepartner von Binnenschiffen diese normalerweise und lebten mit ihnen an Bord. Kinder von Binnenschiffen waren regelmäßig in sogenannten Schifferkinderheimen bzw. Internaten während der Schulzeit untergebracht. Die Ferien verbrachten sie normalerweise an Bord des Schiffes. Diese Gewohnheiten haben sich im Laufe der Jahre gewandelt. In der Regel lebt nunmehr ein Partner – in der Regel die Frau – mit den Kindern an Land. Kinder von Binnenschiffen sind nur noch in Ausnahmefällen in Schifferkinderheimen oder Internaten untergebracht, die Nachfrage nach Plätzen ist mithin in Deutschland nicht hoch. In den Niederlanden ist die Betreuung und Unterbringung von Kindern von Binnenschiffen nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes noch mehr verbreitet. Hier gibt es nach Kenntnis des Bundesamtes sowohl Internate, die sich primär um Kinder von Binnenschiffen kümmern, als auch Internate, die Kinder von Binnenschiffen sowie Eltern mit artverwandten, mobilen Berufen betreuen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Arbeiten an Bord und das Führen des Schiffes erfordern eine während der Arbeitszeit stets gute gesundheitliche Verfassung. Die grundsätzliche gesundheitliche Eignung muss gemäß der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (Schiffspersonalverordnung Rhein – RheinSchPersV) von allen Besatzungsmitgliedern durch die Voraussetzungen für die Tauglichkeit erfüllt und durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden. Die Mindestanforderungen an die Tauglichkeit beziehen sich zum einen auf das Sehvermögen. Zum anderen müssen die Besatzungsmitglieder über ein ausreichendes

Gesundheit

Hörvermögen verfügen.¹ Zudem dürfen keine Krankheiten oder körperlichen Mängel vorliegen, die die Tauglichkeit einschränken könnten. Dazu zählen beispielsweise Krankheiten mit Bewusstseins- und Gleichgewichtsstörungen, Herz- und Kreislauferkrankungen 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 erbringen.

Generell werden in der Binnenschifffahrt nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes nur vergleichsweise wenige schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Grund hierfür sind vor allem die nach wie vor relativ hohen körperlichen Anforderungen. Zwar sorgen technische Hilfsmittel für Erleichterungen, gleichwohl erfordert beispielsweise das Bedienen von Anker und Winden ebenso wie das Anlegen und Festmachen physische Anstrengung. Ein weiterer Grund dürfte nach Einschätzung von Gewerbevertretern die eingeschränkte Versorgungsmöglichkeit in Notfällen sein. Die Beschäftigung behinderter Menschen in der Binnenschifffahrt ist mithin eher die Ausnahme und dürfte mehr das nicht-nautische Personal in der Fahrgastschifffahrt als die Güterschifffahrt betreffen.

Schwerbehinderte

Unaufmerksamkeiten während der Arbeit können bei Binnenschiffern schwerwiegende Unfälle nach sich ziehen. Zu ihrem Schutz tragen Binnenschiffer regelmäßig Sicherheitskleidung. Dazu gehört vor allem das teilweise verpflichtende Tragen einer Rettungsweste. Stolpern und Stürzen auf dem Schiff können dazu führen, dass der Betroffene ins Wasser fällt. Eine Rettung aus eigener Kraft ist dabei beispielsweise aufgrund der Strömung oder sturzbedingter Verletzungen und Bewusstseinsstörungen nicht immer möglich.

Unfälle

Im Jahr 2011 bezogen 271 Personen, die zuvor den Beruf des Binnenschiffers ausgeübt hatten, erstmals Rentenzahlungen.² Insgesamt 34 Personen, also rund 13 %, bezogen Rentenleistungen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit, darunter 85 % wegen einer vollen Erwerbsminderung. Insgesamt 171 vormalige Binnenschiffer bezogen Rentenzahlungen aufgrund des Alters.³ Selbständige Binnenschiffer sind nach Kenntnis des Bundesamtes nicht selten noch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus an Bord eines Schiffes aktiv. Dabei nehmen sie entweder selbst weiterhin die Position des Schiffsführers wahr oder unterstützen Familienangehörige bei ihrer Arbeit.

Rente

Die Vergütung von Beschäftigten in der Binnenschifffahrt unterscheidet sich zum einen teilweise nach Regionen und Marktsegmenten. Zum anderen variiert die Entlohnung in Abhängigkeit vom Verantwortungsbereich, den Anforderungen und der Berufserfahrung.

Vergütung

¹ Die vorgeschriebenen Anforderungen an das Seh- und Hörvermögen gelten nicht für die Befähigung des Maschinisten.

² Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2011, Band 188, Berlin 2012.

³ Die übrigen 24 % waren Witwen-, Witwer- und Waisenrenten.

Teilweise werden neben der Grundvergütung Zulagen und Sonderzahlungen gewährt. Zuschläge betreffen beispielsweise Schicht-, Mehr- oder Nachtarbeit. Der Tarifvertrag für das fahrende Personal in der Binnenschifffahrt sah nach einer Erhöhung der Vergütungen in der Güterschifffahrt um 2,6 % zum Januar 2012 eine weitere Erhöhung der Entgelte um 2,2 % zum Januar 2013 vor. Daneben gibt es nach Kenntnis des Bundesamtes in Teilen Haustarifverträge. Vor allem zahlreiche Partikulierunternehmen sind nicht tarifvertraglich gebunden. Die Vergütung der Mitarbeiter liegt hier teilweise unter den tarifvertraglichen Vereinbarungen. Insbesondere erfahrene Schiffsführer werden hingegen nicht selten übertariflich entlohnt. Die tendenziell sinkende Personalverfügbarkeit dürfte die Position der Beschäftigten in Gehaltsverhandlungen zukünftig weiter stärken. Das Vergütungsniveau von qualifizierten Fachkräften in der Binnenschifffahrt – insbesondere Schiffsführern – dürfte mithin in den kommenden Jahren wachsen.

7.3 Berufliche Ausbildung

Die Ausbildung zum Binnenschiffer dauert drei Jahre und ist nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannt. Der Verlauf des Wasserstraßennetzes in Deutschland bedingt eine relativ hohe Konzentration der Ausbildungsverhältnisse zum Binnenschiffer in Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Bayern. Der Unterricht 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, bei dem der Großteil der angehenden Binnenschiffer lernt. Der Unterricht wird in Blöcken von 12 bis 14 Wochen durchgeführt. Die Schüler in Duisburg wohnen in dieser Zeit auf dem Schulschiff Rhein, das in diesem Jahr zu einem Teil renoviert und modernisiert wird.

Geographische
Konzentration

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zum Binnenschiffer seit dem Jahr 2004. Danach ist die Anzahl der Ausbildungsverträge in den vergangenen Jahren rückläufig. Im Jahr 2012 bestanden insgesamt 367 Ausbildungsverhältnisse zum Binnenschiffer. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge hat hingegen im Jahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Ihre Anzahl stieg um rund 14 % auf 151 Verträge. Von den 145 Teilnehmern an der Abschlussprüfung zur Ausbildung haben 133 Prüflinge bestanden. Die Bestehensquote lag damit bei 91,7 %. Gleichzeitig lösten 40 Auszubildende bzw. 10,9 % ihren Ausbildungsvertrag im vergangenen Jahr vorzeitig auf.

Ausbildungs-
zahlen

Tabelle 9: Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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	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	33	384	132	174	159	24	12	3	39
Binnenschiffer	2012	332	35	367	151	145	133	k.A.	k.A.	k.A.	40

k.A.: keine Angabe.

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

Im vergangenen Jahr startete die Personalwerbepkampagne „Be your own captain“. Dazu haben Partner aus acht europäischen Ländern im Rahmen des EU-Projekts PLATINA¹ einen sogenannten Werkzeugkasten entwickelt. Dieser enthält verschiedene Arbeitshilfen und Methoden für die Personalgewinnung. Jugendliche und Schulabgänger, die vor der Berufswahl stehen, können sich mittels Internet und Flyern über das Berufsbild des Binnenschiffers informieren. Den Unternehmen der Binnenschifffahrt stehen Leitfäden bzw. Informationsmaterialien zu den Bereichen Ausbildung, Praktikum und Personalwerbung zur Verfügung.² Dabei werden den Unternehmen Zweck und Ziele des Angebots von Praktikums- und Ausbildungsplätzen aufgezeigt. Daneben erhalten sie Informationen zu rechtlichen Vorgaben, Pflichten, Aufgaben und Anforderungen, die ein Praktikum und eine Ausbildung an den Absolventen sowie das Unternehmen stellen.

Nachwuchsgewinnung

Nach Kenntnis des Bundesamtes werden die zur Verfügung stehenden Informationsmaterialien vergleichsweise stark nachgefragt. Die Zahl der Unternehmen, die sich in der Ausbildung engagieren oder ein Praktikum anbieten möchten und sich zu diesem Zweck etwa in Listen zur Kontaktaufnahme für mögliche Interessenten registrieren lassen, hat nach Branchenangaben zugenommen. Bislang ist das Ausbildungsengagement eines Teils der Binnenschifffahrtsbranche eher gering. Dies trifft vor allem auf zahlreiche Partikulierunternehmen zu, die nur ein geringes persönliches Interesse an der Ausbildungstätigkeit haben. Ausbildungsbetriebe sind neben einigen Partikulieren vor allem größere Betriebe und Reedereien sowie die Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes. Das Anbieten von Praktika wird seitens der Unternehmen zunehmend als Möglichkeit gesehen, Kontakt zu potenziellen Nachwuchskräften herzustellen und diesen bis zum Beginn einer Ausbildung zu halten. Gleichzeitig erhalten die Teilnehmer auf diesem

¹ Platform of the Implementation of NAIADES.² Vgl. hierzu und im Folgenden Be your own captain (<http://www.becaptain.eu>) (Stand: Juli 2013).

Wege die Möglichkeit, den Arbeitsalltag und das Arbeitsumfeld eines Binnenschiffers bereits vor der Berufswahl kennen zu lernen.

Generell ist der öffentliche Bekanntheitsgrad des Ausbildungsberufs des Binnenschiffers vergleichsweise gering. Zahlreichen Jugendlichen dürfte die Binnenschifffahrt nicht als potenzieller Arbeitgeber bekannt sein, eine Ausbildung zum Binnenschiffer wird mithin teilweise nicht in die Berufswahl mit einbezogen. Nach Brancheneinschätzung hat sich der niedrige Bekanntheitsgrad durch die neue Personalwerbekampagne zwar noch nicht nachhaltig gebessert, gleichwohl wurde eine Basis geschaffen, Nachwuchskräfte anzusprechen und zu informieren. Nach Angaben von Gewerbevertretern stehen den Unternehmen für die angebotenen Ausbildungsplätze derzeit regelmäßig genügend Bewerber zur Verfügung. Insgesamt reichen die derzeitigen Ausbildungs- und Absolventenzahlen in der Binnenschifffahrt jedoch nicht aus, das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher sozialversicherungspflichtig beschäftigter Binnenschiffer in den kommenden Jahren zu kompensieren. Zudem wird ein Teil der Absolventen sich in die Selbständigkeit begeben oder einer anderen Beschäftigung nachgehen.

Bewerber

Einen Anreiz zur Ausbildung zum Binnenschiffer soll die finanzielle Vergütung bieten. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung lag die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von Binnenschiffern im Jahr 2012 bei 989 Euro.¹ Sie war damit im bundesweiten Vergleich der Ausbildungsberufe die höchste tarifliche Ausbildungsvergütung. Auszubildende im ersten Jahr erhielten im Jahr 2012 863 Euro pro Monat, ehe die monatliche Vergütung in den beiden Folgejahren auf 988 Euro bzw. 1.115 Euro stieg. Eine Unterscheidung zwischen den östlichen und westlichen Bundesländern wird nicht getroffen.

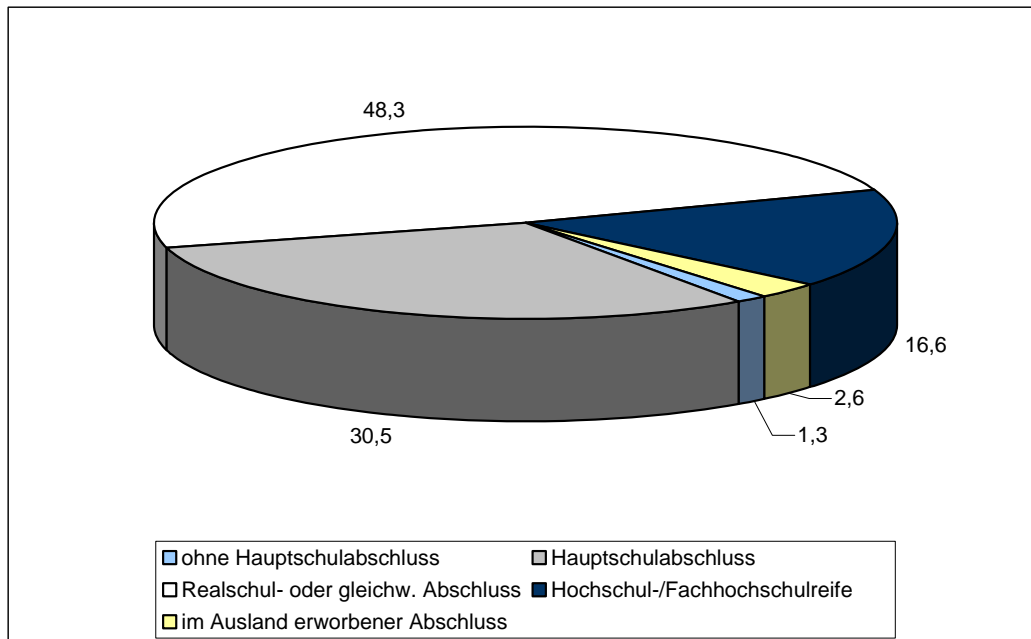
Ausbildungs-
vergütung

Eine bestimmte schulische Vorbildung ist für die Ausbildung zum Binnenschiffer nicht vorgeschrieben. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Schulabschlüsse der angehenden Binnenschiffer, die im vergangenen Jahr ihre Ausbildung begonnen haben (siehe hierzu auch Tabelle A9 des Anhangs). Die meisten Ausbildungsanfänger verfügten danach über einen Realschulabschluss. Ihr Anteil lag im letzten Jahr bei 48,3 %. Die Hauptschule hatten zuvor 30,5 % der Ausbildungsanfänger zum Binnenschiffer erfolgreich beendet. Schulabgänger, die über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife verfügen, stellten 16,6 % der Auszubildenden, die im Jahr 2012 einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Am Schiffer-Berufskolleg Rhein besteht für Auszubildende mit einem Realschul- oder gleichwertigen Abschluss die Möglichkeit, das Fachabitur neben der Berufsausbildung zu erwerben.

Schulische
Vorbildung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012 in Euro (<http://www.bibb.de/dav>) (Stand: Juli 2013).

Abbildung 33: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012, Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichungen der Summe der Anteile von 100 % können seitens des Bundesamtes nicht abschließend geklärt werden.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Nach Aussagen von Branchenvertretern stehen bei der Bewerberauswahl von Auszubildenden seit jeher weniger die schulische Vorbildung, als die persönlichen Eigenschaften und das praktische Geschick im Vordergrund. Grundsätzlich erhielten daher auch Jugendliche, die nur vergleichsweise schlechte Schulnoten vorweisen können, die Möglichkeit zur Ausbildung. Voraussetzung sei vielmehr der Arbeitswille und die Aufmerksamkeit für anfallende Aufgaben sowie vor allem ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Zuverlässigkeit. Vereinbarungen gelte es zwingend und pünktlich einzuhalten, da ein Fehlverhalten das Schiff und die ganze Besatzung in Mitleidenschaft ziehen könne.

Anforderungen

Im September 2012 hat die Europäische Kommission eine Expertengruppe eingesetzt, die Vorschläge zur Harmonisierung der beruflichen Kompetenzen von Schiffsführern und Matrosen erarbeiten soll.¹ Daneben sollen die Anforderungen an die genannten Besatzungsmitglieder modernisiert werden. Das Ziel ist es, für mehr Sicherheit und Mobilität zu sorgen. Letztgenanntes bezieht sich zum einen auf die geographische Mobilität von ausgebildeten Binnenschiffern, beispielsweise den Einsatz im Ausland. Zum andern soll ebenso Quereinsteigern, etwa aus der Seeschifffahrt, der Wechsel in die Binnenschifffahrt erleichtert werden.

Europäische Harmonisierung

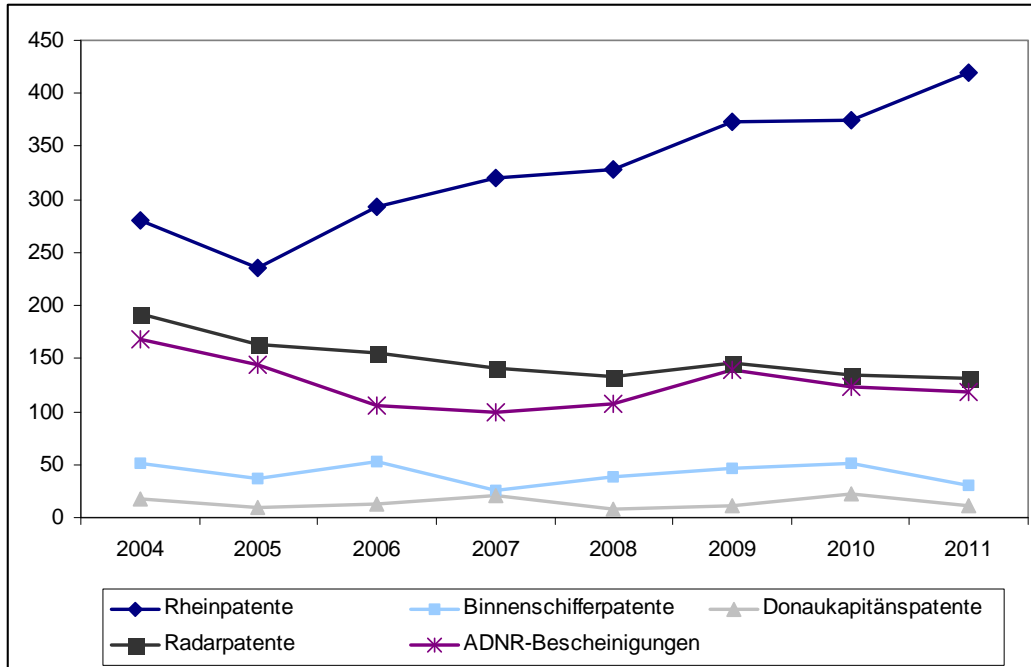
Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse in Deutschland im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2011. Danach hat die Anzahl der neu erteilten Rheinschifferpatente in den vergangenen Jahren zugenommen. Im Vergleich zum

Befähigungszeugnisse

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Geschäftsbericht 2012/2013, Duisburg 2013.

Vorjahr ist ihre Anzahl im Jahr 2011 um rund 12 % angestiegen. Insgesamt wurden 419 Rheinpatente erteilt oder erweitert.

Abbildung 34: Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse der Wasser- und Schifffahrtsdirektionen Süd, Südwest und West im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2011



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; eigene Darstellung.

Die Übernahme- und Beschäftigungsaussichten für ausgebildete Binnenschiffer sind vergleichsweise gut. Nach zweijähriger Fahrzeit als Matrose bzw. einjähriger Fahrzeit als Bootsmann erfolgt die Eintragung zum Steuermann im Schifferdienstbuch. Generell erlangen Erfahrungswerte in der Binnenschifffahrt eine hohe Bedeutung. Daneben ist eine regelmäßige Weiterbildung Voraussetzung für die berufliche Entwicklung. Mit einem Mindestalter von 21 Jahren und einer vierjährigen Fahrzeit auf dem Rhein kann das Rhein-schifferpatent (Großes Patent) erworben werden. Für die Beförderung vom Steuermann zum Schiffsführer sind in der Regel weitere Qualifikationsnachweise wie das Radarpatent oder eine ADNR-Bescheinigung notwendig. Generell ist jedoch davon auszugehen, dass nur ein Teil der ausgebildeten Binnenschiffer im Laufe des Berufslebens zum Schiffsführer aufsteigt. Von wissenschaftlicher Seite wurde zuletzt ein Vorschlag erarbeitet, der eine Weiterqualifikation bzw. einen weiteren formalen Berufsabschluss in der Binnenschifffahrt – vergleichbar zum Meister in Handwerksberufen – vorsieht. Eine konkrete inhaltliche Ausgestaltung bzw. Umsetzung liegt bislang noch nicht vor.

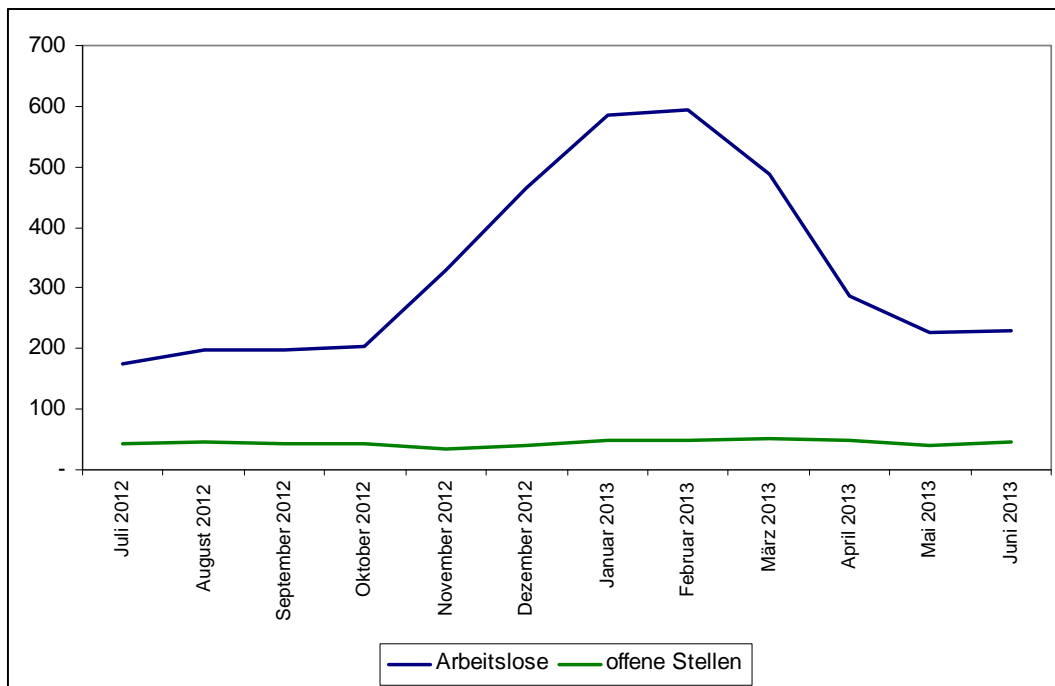
Berufliche
Entwicklung

7.4 Arbeitslose und offene Stellen

Die Stellenbesetzung in der Binnenschifffahrt bezieht sich bereits seit Jahren nicht mehr nur auf den deutschen Arbeitsmarkt, sondern ist international.¹ Die nachfolgende Abbildung gibt anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation für Binnenschiffer in der betreffenden Berufsuntergruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“. Die Anzahl der Arbeitslosen unterliegt regelmäßigen, starken Schwankungen mit vergleichsweise hohen Arbeitslosenzahlen in den Wintermonaten. Dies ist insbesondere auf Saisonarbeitsverträge in der Fahrgastschifffahrt zurückzuführen. Im Juni 2013 waren insgesamt 229 Arbeitslose in der Gruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ registriert. Die Zahl der offenen Stellen belief sich im gleichen Monat auf 46.

Arbeitsmarkt

Abbildung 35: Offene Stellen und Arbeitslose in der Berufsgruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ (5242) im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Die Personalsuche und Stellenbesetzung in der Binnenschifffahrt erfolgt vielfach über persönliche Kontakte. Sofern Stellenanzeigen veröffentlicht werden, betrifft dies primär Fachzeitschriften. Das Internet wird zur Personalrekrutierung nur wenig genutzt. Dies gilt zumindest für die Vielzahl an Partikulierunternehmen. Größere Reedereien informieren hingegen auf ihren eigenen Internetseiten regelmäßig über Stellen- und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen. Bei einem Großteil der Unternehmen am Markt werden – nicht zuletzt aufgrund relativ geringer finanzieller und personeller Ressourcen – nur vergleichsweise wenige unterschiedliche Wege der Personalrekrutierung genutzt.

Personalsuche

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

7.5 Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt von Binnenschiffen ist international geprägt. Der Anteil ausländischer Beschäftigter ist in der Binnenschifffahrt rund dreimal so hoch wie im Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland. Die Beschäftigten kommen dabei vorwiegend aus den mittel- und osteuropäischen Ländern sowie den Niederlanden. Zudem zählen in den letzten Jahren zunehmend Arbeitskräfte von den Philippinen zur Bordbesatzung. Auf europäischer Ebene werden derzeit Vorschläge zur Harmonisierung der beruflichen Kompetenzen von Schiffsführern und Matrosen aus den unterschiedlichen Ländern der EU erarbeitet. Ziel ist es, für mehr Sicherheit und Mobilität in der Binnenschifffahrt zu sorgen.

Internationalität
und europäische
Harmonisierung

Europäische Regelungen werden derzeit ebenso für die Arbeitszeiten von Binnenschiffen diskutiert. Dazu haben die europäischen Sozialpartner im vergangenen Jahr ein sektorspezifisches Arbeitszeitabkommen in der Binnenschifffahrt unterschrieben. Auf Ebene der Europäischen Kommission läuft derzeit der Entscheidungsprozess, ob das Übereinkommen in europäisches Recht umgesetzt wird. Hierzu findet eine Evaluierung und vergleichende Untersuchung der Arbeitszeitregelungen und -vorschläge im Rahmen von Befragungen der Sozialpartner einzelner europäischer Länder statt.

Sektorspezifisches
Arbeitszeit-
abkommen

Generell verbringen Binnenschiffer – in Abhängigkeit von der Betriebsform des Schiffes – einen Großteil ihrer Freizeit an Bord. Dabei findet sowohl das Arbeiten als auch das übrige Leben an Bord auf vergleichsweise engem Raum statt. Teilweise halten sich Binnenschiffer mehrere Wochen auf dem Schiff auf. Die langen Abwesenheitszeiten nehmen Einfluss auf das soziale Umfeld. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestaltet sich dabei teilweise schwierig. Institutionalisierte Maßnahmen der Unternehmen sind dabei – nicht zuletzt aufgrund der geringen Betriebsgröße zahlreicher Marktteilnehmer – die Ausnahme. Gleichwohl werden teilweise individuelle Absprachen getroffen, um berufliche und familiäre Anforderungen zu vereinbaren. Zunehmend versuchen Unternehmen, ihren Beschäftigten verlässliche Freizeitangebote zu bieten und führen jährliche Arbeitszeitkonten, die einen langfristigen Ausgleich von Arbeits- und Freizeit ermöglichen.

Arbeitszeit und
Vereinbarkeit von
Familie und Beruf

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat im vergangenen Jahr zugenommen. Gleichwohl werden derzeit nicht genügend Binnenschiffer ausgebildet, um das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Beschäftigter in den kommenden Jahren zu kompensieren. Grund hierfür ist das vergleichsweise geringe Ausbildungsengagement zahlreicher Betriebe. Um dieses zu stärken und gleichzeitig dem relativ geringen öffentlichen Bekanntheitsgrad des Berufsbildes entgegenzuwirken, startete im vergangenen Jahr die Personalwerbecampagne „Be your own captain“. Diese stellt sowohl Arbeitshilfen und Methoden zur Nachwuchs- und Personalgewinnung für Unternehmen als auch Informationsmaterial für Jugendliche und Schulabgänger bereit.

Ausbildung und
Personalwerbe-
campagne

Anhang

Tabelle A1: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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
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	5.571	510	6.081	456	4.050	1.419	99	k.A.	k.A.	k.A.	60
Fachlagerist	2012	k.A.	k.A.	5.826	416	3.947	1.301	98	k.A.	k.A.	k.A.	53

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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).

Tabelle A2: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschul- abschluss	mit	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul- /Fachhoch- schulreife	Schul. Be- rufungsgrund- bildungsjahr	Berufs- fach- schule	Berufsvor- bereitungs- jahr	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	9.603	1.146	10.749	228	4.455	5.220	759	k.A.	k.A.	k.A.	90
Fachkraft für Lagerlogistik	2012	k.A.	k.A.	10.198	239	4.191	4.943	710	k.A.	k.A.	k.A.	87

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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).

Tabelle A3: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne		Real- schul- oder glw. Abschluss	Hoch- schul- /Fachhoch- schulreife	Schul. Berufs- grund- bildungs- jahr	Berufs- fach- schule	Berufsvor- bereitungs- jahr	Sonstige und ohne Angabe
					Hauptschul- abschluss	mit						
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	879	357	1.233	21	594	543	60	k.A.	k.A.	k.A.	15
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2012	k.A.	k.A.	1.889	36	892	836	89	k.A.	k.A.	k.A.	34

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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 bzw. Geschlecht 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).

Tabelle A4: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										Sonstige und ohne Angabe	
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/Fachhochschulreife	Schul. Berufsbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr		
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	90	30	120	-	15	63	39	k.A.	k.A.	k.A.	3	
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2012	k.A.	k.A.	148	1	33	68	39	k.A.	k.A.	k.A.	7	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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).

Tabelle A5: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								Sonstige und ohne Angabe
					ohne	mit	Real-schul-oder-glw. Abschluss	Hochschul-/Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr		
												Hauptschulabschluss	
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	3.579	2.403	5.982	51	324	2.310	3.255	k.A.	k.A.	k.A.	42	
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2012	k.A.	k.A.	5.631	59	286	2.179	3.062	k.A.	k.A.	k.A.	36	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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).

Tabelle A6: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								Sonstige und ohne Angabe
					ohne Hauptschulabschluss	mit	Real-schul- oder glw. Ab-schluss	Hochschul-/Fachhoch-schulreife	Schul. Berufs-grund-bildungs-jahr	Berufs-fach-schule	Berufs-vor-berei-tungsjahr		
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	222	168	390	3	-	45	336	k.A.	k.A.	k.A.	3	
Schiffahrtskaufmann	2012	k.A.	k.A.	338	-	3	33	299	k.A.	k.A.	k.A.	1	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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).

Tabelle A7: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ mit neu abgeschlossenem
Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschul- abschluss	mit	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul- /Fachhoch- schulreife	Schul. Be- rufungsgrund- bildungsjahr	Berufs- fach- schule	Berufsvor- berei- tungsjahr	Sonstige und ohne Angabe	
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	3.132	129	3.264	141	2.100	897	96	k.A.	k.A.	k.A.	30	
Berufskraftfahrer	2012	k.A.	k.A.	3254	140	2096	886	98	k.A.	k.A.	k.A.	30	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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 oder Geschlecht 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).

Tabelle A8: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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	
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	711	75	786	3	99	447	234	k.A.	k.A.	k.A.	3	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2012	k.A.	k.A.	908	12	110	517	267	k.A.	k.A.	k.A.	2	
<i>Eisenbahner im Betriebsdienst FR Lokführer und Transport</i>	2011	k.A.	k.A.	515	1	88	306	116	k.A.	k.A.	k.A.	3	
<i>Eisenbahner im Betriebsdienst FR Lokführer und Transport</i>	2012	k.A.	k.A.	616	11	106	378	119	k.A.	k.A.	k.A.	2	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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.

Angaben für die Fachrichtung Lokführer und Transport liegen nur für die Jahre 2011 und 2012 vor. 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).

Tabelle A9: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ mit neu abgeschlossenem
Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								Sonstige und ohne Angabe
					ohne Hauptschul- abschluss	mit	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul- /Fachhoch- schulreife	Schul. Be- rufsgrund- bildungs- jahr	Berufs- fach- schule	Berufsvor- berei- tungsjahr		
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	120	12	132	-	48	63	18	k.A.	k.A.	k.A.	-	
Binnenschiffer	2012	k.A.	k.A.	151	2	46	73	25	k.A.	k.A.	k.A.	4	

k.A.: keine Angabe.

Anmerkungen: 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).

Quellenverzeichnis

Be your own captain (<http://www.becaptain.eu>) (Stand: Juli 2013)

BKK Gesundheitsreport 2011, Essen 2011

BKK Gesundheitsreport 2012, Essen 2012

Bundesagentur für Arbeit: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (KIdB 2010)
(<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentral/Monatliche-Analytikreports/Analyse-der-gemeldeten-Arbeitsstellen-nach-Berufen-Engpassanalyse-nav.html>) (Stand: Juli 2013)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktstatistik (<http://statistik.arbeitsagentur.de>) (Stand: Juli 2013)

Bundesagentur für Arbeit: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (<http://berufenet.arbeitsagentur.de>) (Stand: Juni 2013)

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Ältere am Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktberichterstattung – März 2012, Nürnberg 2012

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Nürnberg 2013

Bundesagentur für Arbeit: Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Arbeitsmarktberichterstattung Dezember 2012, Nürnberg 2012

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011, Nürnberg 2012

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Arbeitsmarktberichterstattung Januar 2013, Nürnberg 2013

Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen-Nav.html>) (Stand: Juni 2013)

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 2012 in Euro (<http://www.bibb.de/dav>) (Stand: Juli 2013)

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 Eisenbahnen: Lizenzpflichtige Briefdienstleistungen Marktdaten 2008 – 2011, Mainz/Bonn 2013

Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen: Marktbeobachtung (http://www.bundesnetzagentur.de/cln_1932/DE/Sachgebiete/Post/Unternehmen_Institutionen/Marktbeobachtung/marktbeobachtung-node.html) (Stand: Mai 2013)

Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Geschäftsbericht 2012/2013, Duisburg 2013

BVL: Frauen in der Logistik, Fokusgruppenbefragung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Wirtschaftsbereich Logistik (www.bvl.de/thema/frauen-in-der-logistik) (Stand: April 2013)

DEKRA Arbeitsmarktreport 2012, Stuttgart 2012

DEKRA Arbeitsmarktreport 2013, Stuttgart 2013

Deutsche Bahn AG: Der Demografietarifvertrag von EVG und DB, 11.04.2013 (http://www.deutschebahn.com/de/presse/themendienste/3822748/20130422_demografie_tv.html) (Stand: Juli 2013)

Deutsche Post DHL: Ausbildung und Studium für Jugendliche mit Behinderung (http://www.dp-dhl.com/de/karriere/Schueler/ausbildungsberufe/ausbildung_jugendliche_mit_behinderung.html) (Stand: Juni 2013)

Deutsche Post AG: Mitarbeiter und Briefnetz (http://www.deutschepost.de/dpag?xmlFile=link1022900_1022893) (Stand: April 2013)

Deutsche Post AG: Unsere Mitarbeiterstruktur (http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/unsere_mitarbeiter/mitarbeiterstruktur.html) (Stand: April 2013)

Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2011, Band 188, Berlin 2012

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Bundesweite Statistik zu den Prüfungen gemäß Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz, 1. Halbjahr 2012 (<http://www.dihk.de/themenfelder/gruendung-foerderung/sach-und-fachkundepruefungen/pruefungen-im-verkehr/eu-berufskraftfahrer>) (Stand: Juli 2012)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Statistik Ausbildung (<http://www.dihk.de/>) (Stand: Juni 2013)

Dieke, A. K., Junk, P., Niederprüm, A., Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste (WIK): Postmarkterhebung 2012, Studie für die Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen, Bad Honnef 2012

Esser, K., Kurte, J., KE-Consult GbR: Motor für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, Die Kurier-, Express- und Paketbranche in Deutschland, KEP-Studie 2013, im Auftrag des Bundesverbands Internationaler Express- und Kurierdienste e.V. (BIEK) Köln 2013.

Heckel, M.: Interview mit Benedikt Queins: Ein starkes Signal für die Mitarbeiter, in: Handelsblatt Nr. 80, 25. April 2013

Heckel, M.: Spiegel der Gesellschaft, in: Handelsblatt Nr. 80, 25. April 2013

Heublein, U. et al., HIS Hochschul Informations System GmbH: Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchsquoten an den deutschen Hochschulen, Hannover 2012

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik (<http://bisds.infosys.iab.de>) (Stand: Juni 2013)

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

Lohmann-Haislah, A., Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Stressreport Deutschland 2012, Dortmund/Berlin/Dresden 2012

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

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (MTV-DP AG) vom 18. Juni 2003

MRU GmbH: Der KEP-Markt in Deutschland, im Auftrag des Bundesverbands der Kurier-Express-Post-Dienste e.V., Hamburg 2012

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

Polizei Nordrhein-Westfalen: Lkw-Unfälle (www.polizei-nrw.de/artikel_93.html) (Stand: Juli 2013)

Queisser, M.: Equal Pay – noch immer eine Fiktion?, in: ifo Schnelldienst 7/2013 – 66. Jahrgang, München 2013

Rengers, M.: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve, Ergebnisse für das Jahr 2010, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, April 2010

Schmitz, L.: Die „stille Reserve“ in: IHKplus März 2013, Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer zu Köln Nr. 03, Köln 2013

Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus 2011 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden 2012

Statistisches Bundesamt: Fachserie 8, Reihe 7: Verkehrsunfälle 2012, Wiesbaden 2013.

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur - Berufliche Bildung 2011, Wiesbaden 2012

Statistisches Bundesamt: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011, Wiesbaden 2013

Statistisches Bundesamt: Tarifdatenbank (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>) (Stand: Juli 2013)

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

Stettes, O.: Verdienstunterschiede – kein Anlass zur Skandalisierung, in: ifo Schnelldienst 7/2013 – 66. Jahrgang, München 2013

Unger, T.: Allgemeiner Deutscher Automobil-Club e.V., ADAC Unfallforschung März 2011, Konstellationen bei Auffahrunfällen, Landsberg/Lech 2011

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

Volvo Trucks: European accident research and safety report 2013 (<http://www.volvotrucks.com/trucks/germany-market/de-de/newsmedia/pressreleases/Pages/pressreleases.aspx?publd=14746>) (Stand: Juli 2013)

WSD Süd: Verkehrsbericht 2011, Würzburg 2012

WSD Südwest: Verkehrsbericht der Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest 2011, Mainz 2012

WSD West: Verkehrsbericht 2011, Münster 2012



**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 2013