



Bundesamt
für Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeitsbedingungen
in Güterverkehr und Logistik 2017-I

- Fahrerberufe -

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung/Summary	2
2.	Einleitung	10
3.	Berufskraftfahrer	10
3.1.	Struktur der Beschäftigten.....	10
3.2.	Arbeitsbedingungen	17
3.3.	Berufliche Ausbildung.....	29
3.4.	Arbeitsmarktsituation	38
4.	Schienefahrzeugführer	39
4.1.	Struktur der Beschäftigten.....	39
4.2.	Arbeitsbedingungen	40
4.3.	Berufliche Bildung	45
4.4.	Arbeitsmarktsituation	50
5.	Binnenschiffer	52
5.1.	Struktur der Beschäftigten.....	52
5.2.	Arbeitsbedingungen	55
5.3.	Berufliche Bildung	57
5.4.	Arbeitsmarktsituation	64
	Literaturverzeichnis	66

1. Zusammenfassung/Summary

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme 5 e des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik der Bundesregierung hat das Bundesamt im vorliegenden Bericht die aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern (Güterverkehr), Schienenfahrzeugführern und Binnenschiffen näher analysiert. Wesentliche Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Berufskraftfahrer** (Güterverkehr/LKW) in Deutschland belief sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit am Ende des Jahres 2016 auf insgesamt 555.505 – ein wiederholter Anstieg in Höhe von 1,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil ausländischer Beschäftigter erreichte mit 15,5 Prozent einen neuen Höchstwert. Fachkräfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft kamen hauptsächlich aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die Zuwächse an Beschäftigten aus den Mitgliedstaaten Polen, Rumänien, Tschechische Republik, Ungarn sowie Bulgarien waren dabei stark überdurchschnittlich. Einige Ausbildungsverhältnisse zum Berufskraftfahrer wurden mit Geflüchteten geschlossen. Für einen sofortigen Einsatz als Berufskraftfahrer fehlen trotz ggf. vorhandener Fahrpraxis i.d.R. Qualifikationsnachweise sowie ausreichende deutsche Sprachkenntnisse. Die Zahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer ging wie bereits in den Vorjahren zurück und erreichte mit 75.373 Beschäftigten einen neuen Tiefpunkt. Die Altersstruktur entwickelte sich insgesamt negativ. Steigenden Beschäftigtenzahlen in den höheren Altersklassen standen wiederholt sinkende Beschäftigtenzahlen in den jüngeren Altersklassen gegenüber. Der Anteil der Berufskraftfahrer über 55 Jahre erreichte 27,8 Prozent und lag somit 2,3 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2014. Vor dem Hintergrund einer anhaltenden hohen Nachfrage nach Berufskraftfahrern waren im Oktober 2016 erstmals seit langem mehr offene Stellen für Berufskraftfahrer als Arbeitslose mit diesem Zielberuf registriert.

Berufskraftfahrer
– Arbeitsmarktsituation

Eine deutschlandweite Befragung von Berufskraftfahrern durch das Bundesamt ergab, dass die meisten Berufskraftfahrer mit ihren Arbeitsbedingungen überwiegend zufrieden sind. Dabei besitzen die Höhe des Grundgehalts sowie ein gutes Betriebsklima für die Zufriedenheit einen besonders hohen Stellenwert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nahm in den letzten Jahren stark an Bedeutung zu; dies spiegelte sich ebenfalls in den hohen Zustimmungswerten der Umfrage wider. Für rund 46 Prozent der Befragten ist die Ausübung der Tätigkeit als Kraftfahrer ein Wunschberuf. Der Krankenstand der Berufskraftfahrer war in den vergangenen Jahren leicht überdurchschnittlich im Vergleich zu allen Berufsgruppen. Arbeitsunfähigkeiten wurden besonders häufig aufgrund von Muskel-/Skeletterkrankungen sowie Arbeitsunfällen festgestellt. Die Arbeitsbelastung der Fahrer ist als hoch zu bewerten. Kraftfahrer gingen überdurchschnittlich oft ihrer Arbeit an mehr als 40 Stunden pro Woche nach. Die Höhe der Vergütung entwickelte sich positiv. Die jährlichen Steigerungen lagen über dem Anstieg der Verbraucherpreise, mithin kam es zu realen Gehaltssteigerungen.

Berufskraftfahrer
– Arbeitsbedingungen

Die Gewinnung von Nachwuchskräften im Berufsbild des Kraftfahrers stellt Unternehmen des Güterkraftverkehrs vor große Herausforderungen. In der jüngsten Vergangenheit gelang es den Unternehmen trotz diverser Marketingkampagnen, Teilnahmen an Jobmessen und Präsentationen an (Berufs-)Schulen nicht, genügend junge Nachwuchskräfte für das Berufsbild zu begeistern. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 kamen in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ im Durchschnitt 2,18 gemeldete Berufsausbildungsstellen auf einen Bewerber. Die Zahlen der angehenden Berufskraftfahrer, die die dreijährige Ausbildung absolvieren, entwickeln sich negativ. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 6.846 Auszubildende registriert; rund 3,3 Prozent weniger als im Vorjahr. Allerdings wurde im vergangenen Jahr ein deutlicher Zuwachs an Teilnehmern in staatlichen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Berufsbild „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)“, in der Branche häufig als „Umschüler“ bezeichnet, registriert. Die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung lag bei 826 Euro in den alten bzw. 766 Euro in den neuen Bundesländern. Die Lösungsquote im Rahmen der Ausbildung lag im Jahr 2016 bei 43,1 Prozent und war trotz des geringfügigen Rückgangs seit 2012 gemessen an allen Berufsbildern stark überdurchschnittlich.

Berufskraftfahrer
– Berufliche Bildung

Am Ende des Jahres 2016 waren in Deutschland 29.295 **Schienefahrzeugführer** sozialversicherungspflichtig beschäftigt; ein Anstieg von 2,7 Prozent im Vorjahresvergleich. Die Anteile der weiblichen Fachkräfte sowie der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft lagen jeweils bei rund vier Prozent. Der Anteil der Schienefahrzeugführer, die älter als 55 Jahre waren, stieg auf 18 Prozent. Der Anteil der Unter-25-Jährigen blieb stabil; folglich stieg der Altersdurchschnitt der Schienefahrzeugführer. Neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übten im Jahr 2015 rund 5.000 Beamte den Beruf des Lokführers aus. Im Jahr 2017 zählten Schienefahrzeugführer im branchenübergreifenden Vergleich zum wiederholten Male zu den Berufsgruppen mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit bis zur Wiederbesetzung. Im Juni 2017 betrug die Vakanzzeit 191 Tage; im Juni des Vorjahres lag sie noch bei 177 Tagen.

Schienefahrzeugführer
– Arbeitsmarktsituation

Schienefahrzeugführer werden im Nah- und Fernverkehr eingesetzt, gewöhnlich in einem Schichtsystem. Im Jahr 2015 lag die durchschnittliche Arbeitszeit von rund 42,4 Prozent der Schienefahrzeugführer bei 40 Stunden pro Woche, weitere 39,4 Prozent hatten ein wöchentliches Arbeitsvolumen von 36 bis 39 Stunden. In den Jahren 2016 und 2017 einigten sich die beiden Gewerkschaften – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) – mit den Arbeitgebern auf einen neuen Tarifabschluss. Es folgten Entgelterhöhungen um 1,6 Prozent zum 01. Mai 2016 sowie um weitere 2,4 Prozent zum 01. April 2017; zudem wurde mit dem neuen Tarifabschluss eine Einmalzahlung in Höhe von 550 Euro vereinbart. Die jährlichen Lohnsteigerungen fielen somit höher aus als der jährliche Anstieg der durchschnittlichen Verbraucherpreise in Deutschland. Zudem wurden im Rahmen der jeweiligen Tarifverträge neuartige Wahloptionen für die Beschäftigten vereinbart, die ihnen ab Januar 2018 mehr Flexibilität bei der Arbeits- bzw. Freizeitplanung ermöglichen sollen. Des Weiteren beinhaltet der Ta-

Schienefahrzeugführer
– Arbeitsbedingungen

rifabschluss der GDL mit der Deutschen Bahn AG eine Anpassung der Entgeltstruktur und somit eine nachhaltige Verbesserung der linearen Lohnsteigerungen in den höheren Entgeltstufen. Schienenfahrzeugführer weisen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen eine signifikant höhere Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen auf. Während im Durchschnitt ein Beschäftigter im Jahr 2015 der Arbeit krankheitsbedingt 16,1 Tage fernblieb, waren es bei den Lokführern 23,4 Tage. In der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ wurden überdurchschnittlich häufig Arbeitsunfähigkeiten aufgrund von psychischen Störungen sowie Atemwegserkrankungen verzeichnet.

Das Absolvieren der dreijährigen dualen Berufsausbildung oder einer mehrmonatigen Weiterbildung qualifiziert zum Führen eines Triebfahrzeugs. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport – ging im Jahr 2016 erneut zurück auf insgesamt 510. Insgesamt bestanden im Jahr 2016 1.473 Ausbildungsverträge in dieser Fachrichtung, rund 5,6 Prozent weniger als im Vorjahr. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung entwickelte sich positiv und lag im Jahr 2016 bei 903 Euro pro Monat; somit wurde ein Anstieg um rund 7,1 Prozent erreicht. Die Zahl der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildungen mit dem Schulungsziel „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“, die in der Regel Personen absolvieren, die sich aufgrund ihrer Lebensumstände beruflich neu orientieren, steigt seit 2012. Im Jahr 2016 nahmen insgesamt 499 Personen teil; dies waren rund 22 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Weiterbildungen werden von einigen wenigen großen Organisationen bzw. kleineren Bildungsträger angeboten. Insbesondere im Personenverkehr wird eine nennenswerte Anzahl an Lokführern auf diesem Wege angeworben. Seit Inkrafttreten der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) wurden in Deutschland 11.650 europaweit gültige Triebfahrzeugführerscheine ausgestellt.

Schienenfahrzeugführer
– Berufliche Bildung

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Binnenschiffer** und die des fahrenden Personals in der gewerblichen Güterbinnenschifffahrt insgesamt entwickeln sich seit 2001 tendenziell rückläufig. Die Zahl des fahrenden Personals in der Personenschifffahrt stieg im Jahr 2015 dagegen erstmalig seit 2012 um 4,4 Prozent an. Die Anzahl der Unternehmen der Güter- und Tankschifffahrt reduzierte sich auf insgesamt 516. In der Berufsgruppe der Binnenschiffer ist das Durchschnittsalter relativ hoch: Im Jahr 2016 wiesen rund 30,4 Prozent der insgesamt 4.397 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. Der Anteil der Binnenschiffer mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft stieg im Jahr 2016 auf rund 20,1 Prozent an. Die meisten ausländischen Fachkräfte stammten aus einem Mitgliedsstaat der EU; besonders stark vertreten waren Beschäftigte aus Polen, der Tschechischen Republik und Rumänien. Der Frauenanteil blieb mit 5,4 Prozent auf dem Niveau der Vorjahre. Die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden lag über der Zahl der offenen Stellen; allerdings war ihre Entwicklung seit 2013 trotz saisonaler Schwankungen rückläufig. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der offenen Stellen zeitweise auf 117 (April 2016) – ein Höchstwert im Beobachtungszeitraum. Im Juni 2017 wurden 87 offene Stellen gemeldet.

Binnenschiffer
– Arbeitsmarktsituation

Die Tätigkeit eines Binnenschiffers ist hauptsächlich durch die Tätigkeit an Bord geprägt. Seit dem 01. August 2017 gilt die neue Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt (BinSchArbZV), die eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglichen und den speziellen Anforderungen des Binnenschifferberufsalltags gerecht werden soll. Die Lohnsteigerungen im Rahmen des Tarifvertrags für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt lagen in den vergangenen Jahren über dem Anstieg der durchschnittlichen Verbraucherpreise. Ab September 2016 stieg das Gehalt um 2,6 Prozent, ab Januar 2017 um weitere 2,2 Prozent. Eine Analyse der gesundheitlichen Verfassung ergab, dass Schiffsführer überdurchschnittlich oft von Muskel-/Skeletterkrankungen betroffen sind. Zudem weisen die Daten der BKK für die Berufsgruppe „Binnenschiffer Hafen-, Binnenverkehr“ signifikant höhere Werte für Krankenhausaufenthalte und Medikamentenverordnungen als für andere Berufsbilder auf.

Binnenschiffer
– Arbeitsbedingungen

Ein berufsqualifizierender Abschluss wird im Rahmen einer dreijährigen dualen Ausbildung zum Binnenschiffer erworben. Die Entwicklung der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze ist seit dem Jahr 2009 rückläufig. Zum Stichtag 31.12.2016 bestanden 318 Ausbildungsverhältnisse; rund 3 Prozent weniger als im Vorjahr. Mit 144 neuen Ausbildungsverhältnissen nahmen im Jahr 2016 allerdings mehr Auszubildende eine Ausbildung zum Binnenschiffer auf als im Jahr 2015. Weitere Qualifizierungsmöglichkeiten werden durch den neuen IHK-Abschluss „Geprüfter Binnenschiffsmeister“, angeboten von der IHK Duisburg-Wesel-Kleve, nach der Ausbildung eröffnet. Die Weiterbildung soll Karrieremöglichkeiten an Bord bzw. an Land erweitern und auf Führungsaufgaben vorbereiten. Die Bundesregierung fördert seit 2015 im Rahmen des Projekts „Smart Qu@lification“ die Entwicklung von zeitlich und örtlich flexiblen Lernmodulen im Rahmen der Qualifizierung der Binnenschiffer. Die E-Learning-Anwendungen sollen sowohl im Rahmen der Ausbildung als auch der Weiterbildung eingesetzt werden. Im Jahr 2017 wurden die Module erprobt und auf Praxistauglichkeit evaluiert. Im Juni 2017 wurde eine Richtlinie zur EU-weiten Harmonisierung der Binnenschifferausbildung beschlossen. Die Richtlinie soll die Ausbildungsstandards vereinheitlichen sowie die Arbeitnehmermobilität fördern.

Binnenschiffer
– Berufliche Bildung

Summary

Within the context of the implementation of Measure 5 E of the German Federal Government's Freight Traffic and Logistics Action Plan, in the present report, the Federal Office has analyzed in detail the current training and labour market situation, as well as the working conditions of professional drivers (freight traffic), train drivers and inland skippers. Essential results can be summarized as follows:

According to the Federal Employment Agency, the number of regularly employed **professional drivers** (freight traffic/trucks) who were subject to social insurance contributions in Germany at the end of 2016 totaled 555,505 - a repeated increase of 1.6 percent compared to the previous year. The share of foreign employees reached a new maximum of 15.5 percent. Specialists with foreign nationality came mainly from the Member States of the European Union. The growth rates of employees from the Member States Poland, Romania, the Czech Republic, Hungary and Bulgaria were well above average. Some apprenticeship contracts to be professional drivers were concluded with refugees. Despite possible driving experience, there is generally a lack of sufficient German language skills and proofs of qualification to work as a driver immediately. The number of professional drivers in minor employment declined, as already in previous years, reaching a new low with 75,373 employees. Overall, the age structure has developed negatively. Increasing numbers of employees in the higher age groups were repeatedly standing opposite to decreasing numbers of employees in the younger age groups. The share of professional drivers over the age of 55 reached 27.8 percent and was therefore 2.3 percentage points higher than in 2014. For the first time in many years, against the background of persistently high demand for professional drivers, in October 2016 there were more job vacancies for professional drivers than unemployed registered in this target job.

Professional Drivers
– labour market situation

A nationwide survey of professional drivers by the Federal Office revealed that most professional drivers are largely satisfied with their working conditions. The level of basic salary and a good working atmosphere for satisfaction are particularly important. The reconcilability of family and working life has become increasingly important in recent years; this was also reflected in the high approval ratings of the survey. For around 46 percent of respondents, exercising their job as a driver is a dream job. The sickness rate of professional drivers has been slightly above average in recent years in comparison with all professional groups. Incapacity to work has been identified most frequently due to musculoskeletal disorders and accidents at work. The workload of the drivers must be seen as high. Drivers have often worked above average for over 40 hours a week. The amount of remuneration has developed positively. The annual increases were above the rise in consumer prices and led to real salary increases.

Professional Drivers
– working conditions

The acquisitions of junior employees in the occupational profile of vehicle drivers represent major challenges for companies in the road haulage sector. In the recent past, de-

Professional Drivers
– vocational training

spite various marketing campaigns, participation in job fairs and presentations at (vocational) schools, companies were not able to catch the attention of enough young talents to the job description. In the 2015/2016 training year, an average of 2.18 registered vocational training positions was assigned to one candidate in the occupational group "vehicle guidance in road traffic". The number of prospective professional drivers who complete the three-year training is developing negatively. In 2016, a total of 6,846 apprentices were registered; around 3.3 percent less than in the previous year. However, there was a significant increase in participants in government measures to promote continuing vocational training in the occupational field "professional drivers (freight transport/trucks)", which is often referred to in the industry as "retrainees". The average monthly training allowance was 826 Euros in the old and respectively 766 Euros in the new federal states. The resolution rate within the frame of training was 43.1 percent in 2016 and was well above average in terms of all occupational profiles, despite the slight decline since 2012.

At the end of 2016, 29,295 **train drivers** were employed in Germany fully subjected to social security contributions; an increase of 2.7 percent in comparison with the previous year. The share of female professionals and employees with foreign nationality were around four percent each. The share of train drivers older than 55 years rose to 18 percent. The share of fewer than 25 year olds remained stable; consequently, the average age of the train drivers increased. In addition to the employees subject to social insurance, around 5,000 officials worked as train drivers in 2015. In 2017, in a cross-industry comparison, train drivers once again ranked among the occupational groups with the highest completed vacancy time until reoccupation. In June 2017, the vacancy time was 191 days; in June of the previous year, it was still at 177 days.

Train Drivers
– labour market situation

Train drivers are employed in local and long-distance traffic, usually in a shift system. In 2015, the average working time of around 42.4 per cent of train drivers was 40 hours per week, with a further 39.4 per cent working 36 to 39 hours per week. In 2016 and 2017, the two railway and transport unions - "Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) and Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL)" - agreed with the employers on a new collective agreement. This was followed by salary increases of 1.6 percent as of May 1, 2016 and by a further 2.4 percent as of April 1, 2017, In addition, a one-off payment of 550 Euros was agreed together with the new collective agreement. The annual wage increases were therefore higher than the annual increase in average consumer prices in Germany. In addition, new selectable options were agreed for the employees under the respective collective wage agreements, which should allow them more flexibility in work and leisure planning from January 2018 onwards. Furthermore, the collective agreement of the GDL with the Deutsche Bahn AG includes an adjustment of the remuneration structure and thus a sustainable improvement of the linear wage increases in the higher salary scales. Train drivers have a significantly higher number of days off work compared to other occupational groups. While on average one employee stayed away from work for 16.1 days in 2015, it was 23.4 days for the train drivers. In the occupational group "vehicle guidance in

Train Drivers
– working conditions

railway traffic" incapacity for work was more frequently reported due to mental disorders and respiratory diseases.

The completion of the three-year dual vocational training or several months of further training qualifies for driving a traction unit. The number of newly concluded training contracts for railway workers in the operational services - specializing in train drivers and transport - declined in 2016 to a total of 510. In 2016, there were 1,473 training contracts in this field, around 5.6 percent fewer than in the previous year. The average training allowances developed positively and were at 903 Euros per month in 2016; thus, an increase of around 7.1 percent was achieved. The number of continuing training courses promoted by the Federal Employment Agency with the training objective of "vehicle guidance in railway traffic", which as a rule is being completed by people who are realigning their career due to their living conditions, has been rising since 2012. In 2016, a total of 499 people participated; this was around 22 percent more than in the previous year. The training courses are offered by a few large organizations or small educational institutions. In particular, in passenger transport a significant number of train drivers are recruited in this way. Since the entry into force of the Rail Vehicle License Regulation (TfV), 11,650 train driver licenses valid throughout Europe have been issued.

Train driver
– professional training

Since 2001, the number of **boatmen in inland navigation** covered by social security contributions and the number of personnel in commercial inland navigation transport has tended to decline. By contrast, the number of personnel involved in passenger shipping increased by 4.4 percent in 2015 for the first time since 2012. The number of companies involved in freight and tanker shipping fell to a total of 516. The average age in the occupational group of boatmen in inland navigation is relatively high: in 2016, around 30.4 percent of the total of 4,397 employees subject to social security contributions had an age of 55 years or more. The share of boatmen in inland navigation with a foreign nationality increased in 2016 to around 20.1 percent. Most foreign specialists came from a member state of the EU, employees from Poland, the Czech Republic and Romania were particularly well represented. The share of women remained at the level of the previous years at 5.4 percent. The number of unemployed or jobseekers exceeded the number of vacancies; however, their development has been declining since 2013 despite seasonal fluctuations. Over the same period, the number of vacancies temporarily increased to 117 (April 2016) - a maximum during the observation period. In June 2017, 87 vacancies were reported.

Boatmen in inland navigation
– labour market situation

The activity of boatmen in inland navigation is characterized mainly by activity on board. Since August 1, 2017, the new regulation on working hours in inland navigation (Bin-SchArbZV) has been in force, which aims to make working hours more flexible and to meet the special requirements of everyday life for boatmen. Wage increases under the collective agreement for inland navigation personnel have been above average consumer prices in recent years. From September 2016, the salary increased by 2.6 percent, from

Boatmen in inland navigation
– working conditions

January 2017 by a further 2.2 percent. An analysis of the health status showed that boatmen in inland navigation are more often affected by musculoskeletal disorders. In addition, the data of the BKK for the occupational group "inland skipper harbor-, domestic traffic" have significantly higher values for hospitalization and drug prescriptions than for other job profiles.

A professional qualification is acquired in the frame of a three-year dual training to become boatman in inland navigation. The development of the total number of training places has been decreasing since 2009. As at the reporting date 31.12.2016 there were 318 training relationships; around 3 percent less than in the previous year. With 144 new apprenticeships in 2016, however, more apprentices were trained as boatmen than in 2015. Further qualification opportunities are opened by the new IHK degree "Boatman in inland navigation master's certificate", offered by the IHK Duisburg-Wesel-Kleve, following the apprenticeship. The training should expand career opportunities on board or on land and prepare for leadership tasks. As part of the "Smart Qualification" project, the Federal Government has been promoting the development of time- and place-based flexible learning modules as part of the qualification of boatmen in inland navigation since 2015. The e-learning applications will be used both in vocational and continuing training. In 2017, the modules were tested and evaluated for practical suitability. In June 2017, a directive was adopted on the harmonization of inland skipper training throughout the EU. The directive aims to standardize training standards and promote the mobility of employees.

Boatmen in inland navigation
– professional training

2. Einleitung

Im Zuge der Umsetzung der Maßnahme 5 e des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik der Bundesregierung führt das Bundesamt für Güterverkehr in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur jährlich Analysen der Arbeitsbedingungen sowie der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in ausgewählten Berufen der Verkehrs- und Logistikwirtschaft durch. Die Auswertungen sollen den Sozialpartnern als belastbare und aktuelle Informationsgrundlage für die Diskussion der Arbeitsbedingungen dienen. Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden folgende Berufsbilder betrachtet: Berufskraftfahrer (Güterverkehr), Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer.¹ Grundlage für die Abgrenzung der einzelnen Berufsgruppen bildet die aktuelle Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Ausgangslage

In den Kapiteln 3 bis 5 werden die aktuellen Entwicklungen in den oben genannten Berufsbildern dargestellt. In jedem Kapitel werden verschiedene berufsbezogene Parameter wie die Struktur der Beschäftigten, die Arbeitsbedingungen, die berufliche Bildung sowie abschließend die Arbeitsmarktsituation untersucht. Das Augenmerk der diesjährigen Berichterstattung lag unter anderem auf der Untersuchung einiger statistischer Parameter, die Aufschluss über die gesundheitliche Verfassung der Beschäftigten in den jeweiligen Berufsbildern geben. In den Berufsbildern des Kraftfahrers sowie des Binnenschiffers wurde intensiv die Rolle der ausländischen Beschäftigten untersucht. Für die Analyse der Ausbildungssituation wurden Indikatoren wie die Zahl der Ausbildungsverhältnisse, der Ausbildungsstellen und die Höhe der Ausbildungsvergütung ausgewertet. Arbeitsmarktstatistiken bieten einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation. Das verfügbare statistische Datenmaterial differenziert dabei grundsätzlich nicht durchgehend zwischen Beschäftigten im Güter- und Personenverkehr. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen auf beide Marktsegmente.

Vorgehensweise

3. Berufskraftfahrer

3.1. Struktur der Beschäftigten

Die Zahl der in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) belief sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit am Ende des Jahres 2016 auf insgesamt 555.505 – ein wiederholter Anstieg von rund 1,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Frauenanteil lag im Zeitraum von 2014 bis 2016 unverändert bei 1,7 Prozent (siehe Tabelle 1). Der Anteil von Fachkräften mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft betrug im Jahr 2016 rund 15,5 Prozent und somit rund 2,2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit entwickelte sich in der jüngsten Vergangenheit positiv. Während im Jahr 2012 rund 4,8 Prozent der Berufskraft-

Beschäftigungs-
entwicklung

¹ Im vorliegenden 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.

fahrer im Güterverkehr teilzeitbeschäftigt waren, gingen im Jahr 2016 bereits 5,7 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Tabelle 1: *Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer (Güterverkehr/ Lkw) (Berufsgruppe 5212), Stand: jeweils am 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)*

	2014		2015		2016	
Insgesamt	538.010	(100)	546.459	(100)	555.505	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	528.948	(98,3)	537.192	(98,3)	546.075	(98,3)
Frauen	9.062	(1,7)	9.267	(1,7)	9.430	(1,7)
Deutsche	479.232	(89,1)	473.560	(86,7)	469.114	(84,5)
Ausländer	58.383	(10,9)	72.473	(13,3)	85.981	(15,5)
unter 25 Jahre	13.972	(2,6)	13.766	(2,5)	14.040	(2,5)
25 bis unter 55 Jahre	386.680	(71,9)	388.007	(71,0)	387.222	(69,7)
55 bis unter 65 Jahre	127.724	(23,7)	133.148	(24,4)	141.542	(25,5)
65 Jahre und älter	9.634	(1,8)	11.538	(2,1)	12.701	(2,3)
in Vollzeit	511.098	(95,0)	516.430	(94,5)	524.095	(94,3)
in Teilzeit	26.912	(5,0)	30.029	(5,5)	31.410	(5,7)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	54.038	(10,0)	54.444	(10,0)	55.321	(10,0)
mit anerkanntem Berufsabschluss	362.428	(67,4)	371.871	(68,1)	380.765	(68,5)
mit akademischem Berufsabschluss	3.135	(0,6)	3.753	(0,7)	4.399	(0,8)
Ausbildung unbekannt	118.409	(22,0)	116.391	(21,3)	115.020	(20,7)

Quelle: Bundeagentur für Arbeit.

Steigenden Beschäftigtenzahlen in den höheren Altersklassen standen bereits in den letzten Jahren sinkende Beschäftigtenzahlen in den jüngeren Altersklassen gegenüber. Diese Entwicklung setzte sich im Jahr 2016 fort. Rund 25,5 Prozent der Beschäftigten wurden zuletzt der Altersgruppe der 55- bis unter 65-Jährigen zugeordnet. Weitere 2,3 Prozent der Beschäftigten waren 65 Jahre oder älter. Somit waren insgesamt 27,8 Prozent der Berufskraftfahrer 55 Jahre oder älter. Der Anteil dieser Altersklasse lag bei den Berufskraftfahrern somit deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Der Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahre befand sich im Jahr 2016 auf dem Niveau der Vorjahre. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt ist der Anteil der unter 25-jährigen Berufskraftfahrer weiterhin sehr gering. Der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen ging im Jahr 2016 erneut zurück. Insgesamt nahm damit die Beschäftigung älterer Berufskraftfahrer in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis deutlich zu. Die demografische Entwicklung und eine geringe Zahl an Nachwuchskräften verstärkten weiterhin diese Entwicklung.

Altersstruktur
der Beschäftigten

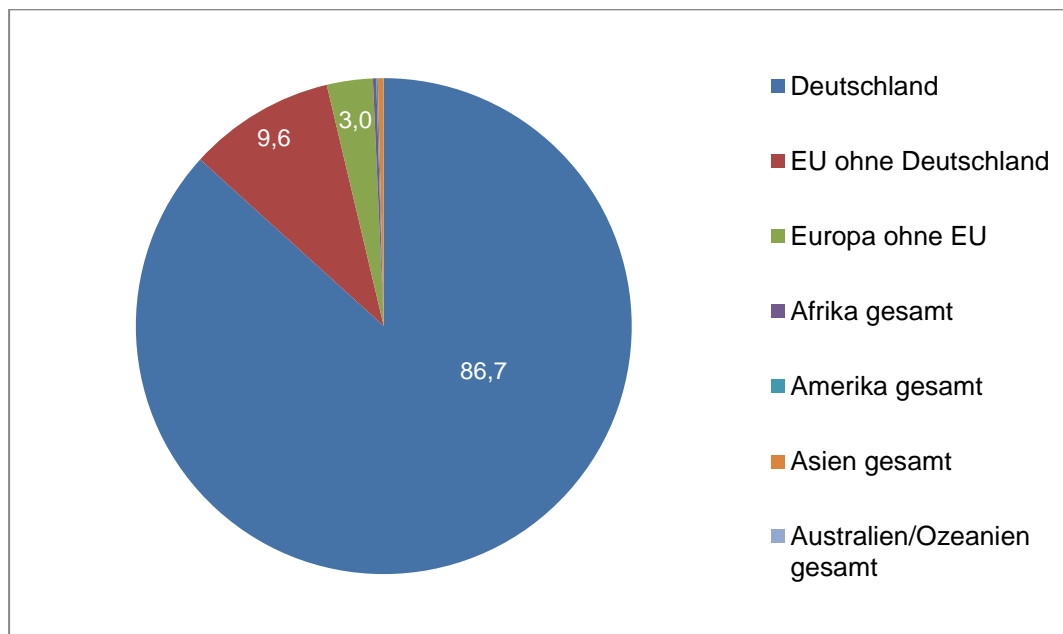
Der Anteil der Beschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss nimmt seit Jahren zu, nicht zuletzt aufgrund der Vorgaben des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes (BKrFQG). Am Ende des Jahres 2016 hatten 68,5 Prozent der Berufskraftfahrer einen anerkannten Berufsabschluss. Rund jeder zehnte Beschäftigte besaß am Ende des Jahres 2016 weiterhin keinen beruflichen Bildungsabschluss. Der Anteil der Beschäftigten, deren Ausbildung unbekannt war, sank erneut und betrug im Jahr 2016 rund 20,7 Prozent. Rund 0,8 Prozent der Berufskraftfahrer hatten einen akademischen Bildungshintergrund; ihr Anteil war im Beobachtungszeitraum wiederholt steigend.

Beruflicher Abschluss

In den vergangenen Jahren war zu beobachten, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft deutlich zunahm. Während ihr Anteil im Jahr 2013 noch bei 9,1 Prozent lag, betrug er im Jahr 2016 bereits 15,5 Prozent. Wie in Abbildung 1 dargestellt, stammten im Jahr 2015 rund 9,6 Prozent aller Berufskraftfahrer aus einem Land der Europäischen Union (EU). Weitere 3 Prozent wiesen die Staatsbürgerschaft eines europäischen Nicht-EU-Landes auf; rund 60 Prozent davon hatten eine türkische Staatsbürgerschaft. Deren absolute Anzahl blieb mit ca. 9.800 Beschäftigten seit 2012 relativ stabil. Die Gesamtzahl der Beschäftigten mit einer Staatsbürgerschaft eines Landes des afrikanischen, australischen, amerikanischen sowie asiatischen Kontinents war sehr gering. Ihr kumulierter Anteil lag im Jahr 2015 bei 0,7 Prozent an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer.

Ausländische Beschäftigte

Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Berufskraftfahrer nach Nationalität im Jahr 2015 (Angaben in Prozent)

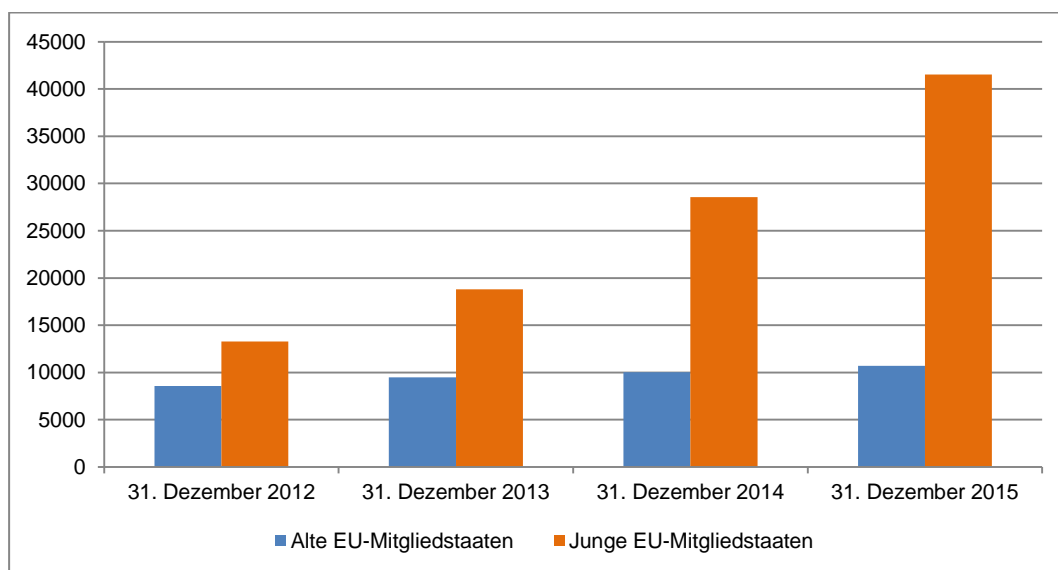


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Im Rahmen der Marktbeobachtung berichteten Unternehmer des Güterkraftverkehrs in den letzten Jahren von vermehrten Arbeitsvertragsabschlüssen mit Fahrern aus Mittel- und Osteuropäischen Staaten. Abbildung 2 stellt die Entwicklung der Anzahl ausländischer Beschäftigter mit einer EU-Staatsbürgerschaft dar. Demnach stammten die meisten ausländischen Berufskraftfahrer, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland ergriffen, aus den jungen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Im Jahr 2012 wurden 13.275 Berufskraftfahrer aus jungen EU-Mitgliedstaaten beschäftigt; im Jahr 2015 waren es bereits 41.597 – eine Verdreifachung innerhalb von drei Jahren.

Ausländische
Beschäftigte
mit EU-Staatsbürgerschaft

Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer mit EU-Staatsbürgerschaft (absolute Angaben)¹



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Nationalität der Beschäftigten lassen sich bei einigen Herkunftsländern im Zeitraum vom 31.12.2012 bis 31.12.2015 dreistellige prozentuale Zuwachsraten feststellen (siehe Abbildung 3). Die stärksten prozentualen Zuwächse waren bei den Beschäftigten mit rumänischer sowie bulgarischer Staatsangehörigkeit zu verzeichnen. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes bewerben sich die ausländischen Fahrer oft bei Unternehmen, die ihnen aufgrund von positiven Referenzen von anderen Fahrern empfohlen wurden. Direkte Anwerbeaktionen mit Unterstützung von Personalvermittlungsagenturen lassen sich in der Praxis ebenfalls beobachten. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes werden die Fahrer entweder für einen kurzen Zeitraum befristet mit anschließender Übernahme oder direkt in einem festen Angestelltenverhältnis in der Regel in Vollzeit eingestellt. Befragte Unternehmen berichteten von überwiegend positiven Erfahrungen bei der Beschäftigung von Berufskraftfahrern aus den jungen EU-Mitgliedstaaten. Trotz häufiger anfänglicher Schwierigkeiten bei der Verständigung in der deutschen Sprache, kam es im Verlauf der Beschäftigung kontinuierlich zu Verbesserun-

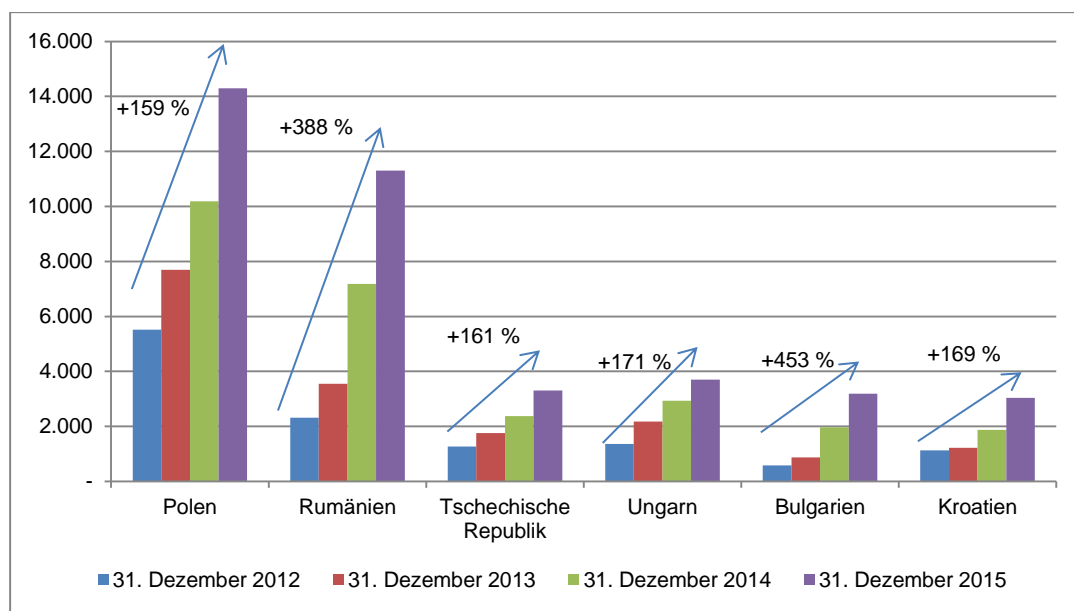
Ausländische
Beschäftigte
aus jungen
EU-Mitgliedstaaten

¹ Alte EU-Mitgliedstaaten: Staaten, die vor 2004 der EU beigetreten sind (I, F, NL, B, L, GB, IRL, E, P, GR, A, S, DK, SF)

Junge EU-Mitgliedstaaten: Staaten, die ab 2004 der EU beigetreten sind (EST, LV, LT, PL, CZ, SK, H, SLO, RO, BG, HR).

gen. Einige Unternehmer berichteten von einem großen unternehmensseitigen Aufwand bei Beschäftigungsbeginn und umfangreichen Unterstützungsmaßnahmen, z.B. bei der Wohnungssuche, dem Angebot von Sprachkursen, der Kindergarten- und Schulanmeldung für die Kinder oder Amtsgängen. Ein Großteil der Fahrer aus osteuropäischen Mitgliedstaaten habe nach Auskunft der befragten Unternehmer ihren Lebensmittelpunkt allerdings nicht nach Deutschland verlagert. In der Regel erfolge ein längerfristiger Einsatz (von ca. drei Wochen) im grenzüberschreitenden Verkehr, nach dem der Fahrer für einen bestimmten Zeitraum (ca. eine Woche) in das Heimatland zurückkehren würde. Unternehmen aus den östlichen Bundesländern berichteten in der jüngsten Vergangenheit von vermehrten Bewerbungen polnischer sowie tschechischer Berufskraftfahrer, die bereits in westlichen Bundesländern oder west- und mitteleuropäischen Staaten beschäftigt waren. Ursächlich hierfür dürften das in den letzten Jahren angestiegene Lohnniveau in den östlichen Bundesländern sowie die räumliche Nähe zum Heimatort sein.

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer mit ausländischer Staatsbürgerschaft differenziert nach ausgewählten EU-Mitgliedstaaten



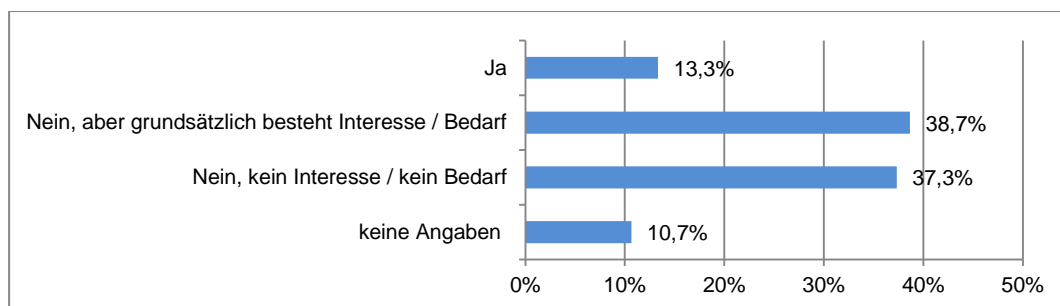
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Trotz der steigenden Beschäftigungszahlen werden zusätzliche Nachwuchskräfte in der Logistik im Allgemeinen und im Berufsbild des Berufskraftfahrers im Besonderen verstärkt gesucht. In der Presse waren in der jüngsten Vergangenheit vereinzelte Berichte über geförderte Integrationsmaßnahmen bzw. Unternehmensbestrebungen zu lesen, Geflüchteten eine Beschäftigungsperspektive in der Logistik anzubieten. Das Bundesamt bat im Zeitraum zwischen April und Juni 2017 75 Unternehmen des Güterkraftverkehrs um eine Einschätzung zu den Einsatzmöglichkeiten von Geflüchteten als Berufskraftfahrer. Die Umfrage wurde anhand standardisierter Fragebögen sowie Einzelinterviews durchgeführt. Zwanzig der befragten Unternehmen hatten bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten, z.B. im Rahmen von Praktika oder als Helfer im Lager,

Beschäftigung
von Geflüchteten
als Berufskraftfahrer

gemacht. Eine unmittelbare Beschäftigung von Geflüchteten als Berufskraftfahrer war unter den Befragten kaum vertreten; die einzelnen bereits beschäftigten Fachkräfte mit Fluchterfahrung lebten bereits seit Jahrzehnten in Deutschland. Die Befragten berichteten lediglich von einzelnen geschlossenen Ausbildungsverträgen zum Berufskraftfahrer mit Geflüchteten, die sich seit dem Jahr 2015 in Deutschland aufhielten. Die befragten Unternehmer berichteten von diversen organisatorischen Hürden, denen sie im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Geflüchteten begegneten. Organisatorisch waren die befragten Betriebe oftmals während der Rekrutierung bzw. im Zeitraum vor der Einstellung mit der Vielzahl an einzuhaltenden Regularien überfordert. Die befragten Unternehmer, die über einen geeigneten Kandidaten verfügten, hätten sich oftmals deutlich mehr Informationsangebote und Hilfestellung seitens der zuständigen Behörden gewünscht. Insbesondere in Großstädten und Ballungsräumen berichteten die befragten Unternehmer von unzureichender Unterstützung. Der Verwaltungsaufwand wurde als sehr hoch eingeschätzt. Zudem besteht oft Unsicherheit bezüglich des Aufenthaltsstatus von Asylbewerbern, sodass die Unternehmer trotz grundsätzlicher Bereitschaft, Geflüchtete einzustellen, zögerlich agierten. Wie Abbildung 4 verdeutlicht, beabsichtigen lediglich rund 13,3 Prozent der befragten Unternehmen, Geflüchtete in diesem oder im nächsten Jahr zu beschäftigen. Rund 38,7 Prozent signalisierten Bereitschaft, weitere 37,3 Prozent wählten die Antwortmöglichkeit: „Nein. Es besteht grundsätzlich kein Interesse / kein Bedarf“. Rund 10,7 Prozent der Befragten machten hierzu keine Angaben.

Abbildung 4: Beabsichtigen Sie in diesem oder im nächsten Jahr, Geflüchtete zu beschäftigen?



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Als eines der größten Hindernisse für die Beschäftigung als Berufskraftfahrer wurden die mangelnden Deutschkenntnisse sowie Probleme bei der Alphabetisierung genannt. Das Sprachniveau B1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen, das nach dem Integrationskurs theoretisch vorhanden sein sollte, sei nach Unternehmensangaben für den Einsatz als Berufskraftfahrer bzw. Auszubildender insbesondere im Nah- und Regionalverkehr nicht ausreichend. Die fehlenden Qualifikationsnachweise stehen dem sofortigen Einsatz trotz der ggf. vorhandenen Fahrpraxis im Heimatland ebenfalls im Wege. Die Interessenten müssen sich entweder durch die erfolgreiche Absolvierung der Berufsausbildung oder durch den Erwerb des Führerscheins und der (beschleunigten) Grundqualifikation qualifizieren. Die hierfür vorgesehenen IHK-Prüfungen, die ausschließlich in deutscher Sprache abzulegen sind, seien für die Geflüchteten oftmals sprachlich und an-

Hürden bei Beschäftigung von Geflüchteten als Berufskraftfahrer

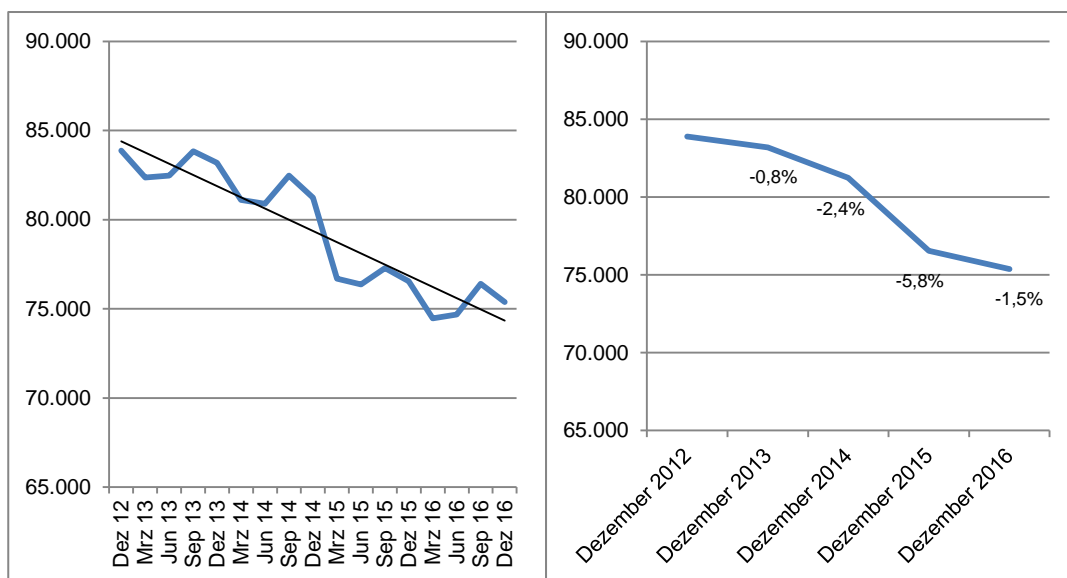
forderungsseitig zu anspruchsvoll. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sei die duale Berufsausbildung den meisten Geflüchteten grundsätzlich nicht bekannt. Die Dauer bis zur Vollqualifizierung werde häufig als zu lang empfunden. Der kurzfristig mögliche Einstieg auf Helferniveau zum sofortigen Geldverdienen, z.B. im Lager, erscheine häufig als eine bessere Alternative. Die kleinsten (bis 9 Beschäftigte) und kleinen Unternehmen (bis 49 Beschäftigte) nannten besonders häufig die fehlenden zeitlichen, finanziellen sowie personellen Ressourcen als Faktoren, warum sie bisher keine Geflüchteten im Unternehmen eingestellt haben. Zudem seien nach Meinung der Befragten die Rahmenbedingungen komplex und es fehle die Zeit, sich während des Tagesgeschäfts, damit zu beschäftigen. Die hohen Kosten für den Erwerb der Führerscheine der Klassen B, C / CE würden insbesondere auf kleine Unternehmen abschreckend wirken. Die Befragten gaben an, starke Informationsdefizite bezüglich der Auswirkungen des Aufenthaltsstatus auf die Beschäftigungsaufnahme aufzuweisen. Sieben der befragten Unternehmer, die bereits Geflüchtete beschäftigt haben, berichteten zudem von Schwierigkeiten im Arbeitsalltag, die zu Konflikten in der Belegschaft führten, wie z.B. fehlende Akzeptanz von weiblichen Vorgesetzten, mangelndes Verständnis für standardisierte Abläufe sowie zum Teil erforderliche Überstunden. Beim Vorliegen von negativen Erfahrungen sank die Bereitschaft der Unternehmer, künftig den hohen Betreuungsaufwand im Rahmen von Praktika oder Ausbildung zu übernehmen. Befragte Unternehmen mit Tätigkeitsschwerpunkt im sicherheitssensiblen Segment (z.B. Tankwagen-/Silo-transporte, Luftfracht-Transporte) sahen nach eigener Einschätzung in naher Zukunft für Geflüchtete keine Beschäftigungsmöglichkeiten, da die hohen Sicherheitsanforderungen seitens des Gesetzgebers bzw. des Auftraggebers nicht zu erfüllen seien. Strenge Sicherheitsüberprüfungen würden Geflüchtete, die sich erst seit wenigen Jahren in Deutschland aufhielten, nicht bestehen, da hierfür oft historische Daten für den Wohn-ortsnachweis bzw. ein polizeiliches Führungszeugnis fehlen würden.

Abbildung 5 stellt die Anzahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr seit Dezember 2012 grafisch dar und zeigt zudem die jährliche Veränderung zum Stichtag 31.12. Demnach folgte die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten trotz der saisonalen Schwankungen einem eindeutig negativen Trend. Im Dezember 2016 wurden insgesamt 75.373 Fahrer geringfügig beschäftigt. Dies waren 1,5 Prozent weniger als im Vorjahr. Im Vergleich zum Dezember 2012 betrug der Rückgang rund 10 Prozent. Nach Angaben von Unternehmen lag in den vergangenen Jahren ein Grund für die stark rückläufige Entwicklung in der fehlenden Bereitschaft der Kraftfahrer, die obligatorische Weiterbildung im Rahmen des BKrFQG zu absolvieren. Alle im gewerblichen Güterverkehr beschäftigten Fahrer mussten spätestens bis zum 10. September 2014 die Weiterbildungen nach dem BKrFQG absolviert und durch die Eintragung der Kennziffer 95 im Führerschein belegt haben. Einige Fahrer waren kurz vor Renteneintritt nicht bereit, die Weiterbildung zu absolvieren und standen somit nach dem Stichtag nicht mehr zur Verfügung. Zunehmend wurde seitens der Arbeitgeber berichtet, dass die Fahrer aufgrund der gestiegenen Anforderung im Arbeitsalltag nach Renteneintritt nicht mehr bereit seien, als

Geringfügige
Beschäftigung

Aushilfsfahrer tätig zu sein. Die Flexibilität, krankheitsbedingte Ausfälle durch den Einsatz von geringfügig beschäftigten Fahrern aufzufangen, wurde nach Erkenntnissen des Bundesamtes durch die sinkende Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten deutlich eingeschränkt.

Abbildung 5: Anzahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr im Zeitraum von Dezember 2012 bis Dezember 2016 (linke Seite der Abbildung) und jährliche Veränderung der Anzahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer zum Stichtag 31.12. (rechte Seite der Abbildung)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

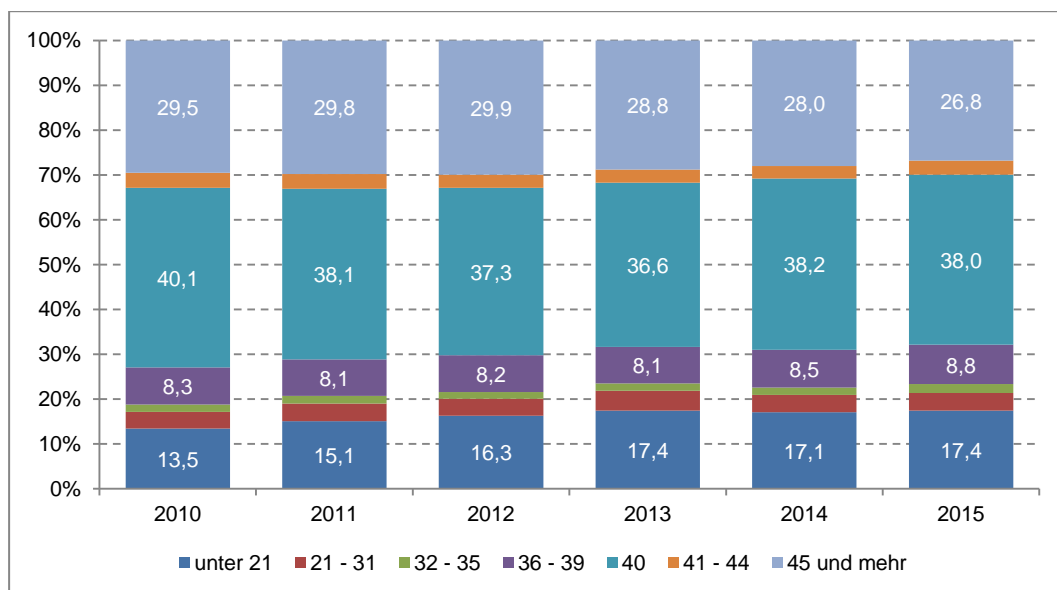
3.2. Arbeitsbedingungen

Der berufliche Arbeitsalltag der Berufskraftfahrer ist im stark umkämpften Markt des Straßengüterverkehrs oftmals von Termin- und Zeitdruck geprägt. Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu Lenk- und Ruhezeiten wird für Berufskraftfahrer angesichts eng getakteter Route nicht selten zu einer Herausforderung. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) findet Anwendung auf das abhängig beschäftigte Fahrpersonal. Das Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit von selbständigen Kraftfahrern (KrF ArbZG) enthält Vorschriften für selbständige Kraftfahrer. Der Anwendungsbereich beschränkt sich jedoch auf Fahrer, die der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 bzw. dem AETR unterliegen. Selbständige Fahrer, die Güterbeförderungen mit Fahrzeugen von 3,5 t zGG oder weniger durchführen, unterliegen im Gegensatz zu abhängig beschäftigtem Fahrpersonal keinen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben. Die tägliche Arbeitszeit abhängig Beschäftigter darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten wurden. Mit einer Gesetzesänderung nahm Deutschland am 25. Mai 2017 in Einklang mit Artikel 8 Absatz 6 und 8 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 eine Ergän-

Geleistete
Arbeitsstunden

zung der nationalen Vorschriften in Bezug auf das Verbringen der regelmäßigen wöchentlichen Ruhezeit (45-Stunden-Ruhezeit) vor. Demnach darf die wöchentliche Ruhezeit an einem Ort ohne geeignete Schlafmöglichkeit, d.h. im Fahrzeug, nicht mehr verbracht werden. Die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Berufskraftfahrer können aufgrund der geringen Zeitspanne zwischen der Verabschiedung des Gesetzes und der Veröffentlichung des Berichts derzeit noch nicht verlässlich evaluiert werden. Abbildung 6 stellt die Entwicklung der geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden der Fahrzeugführer im Straßenverkehr im Zeitraum von 2010 bis 2015 dar – eine detaillierte statistische Auswertung ausschließlich für Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) liegt nicht vor. Demnach gingen im Jahr 2015 knapp 68 Prozent der Fahrzeugführer im Straßenverkehr normalerweise 40 Stunden oder mehr pro Woche ihrer Arbeit nach. Der Anteil derer, die mehr als 45 Stunden wöchentlich leisteten, sank im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 1,2 Prozentpunkte auf rund 26,8 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, die weniger als 40 Stunden pro Woche beschäftigt waren, entwickelt sich seit 2010 deutlich positiv. Die Anteile der Teilzeitbeschäftigten (mit weniger als 35 Stunden pro Woche) stiegen von 18,8 Prozent im Jahr 2010 auf 23,4 Prozent im Jahr 2015.

Abbildung 6: *Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Fahrzeugführer im Straßenverkehr (521) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Zeitraum von 2010 bis 2015*



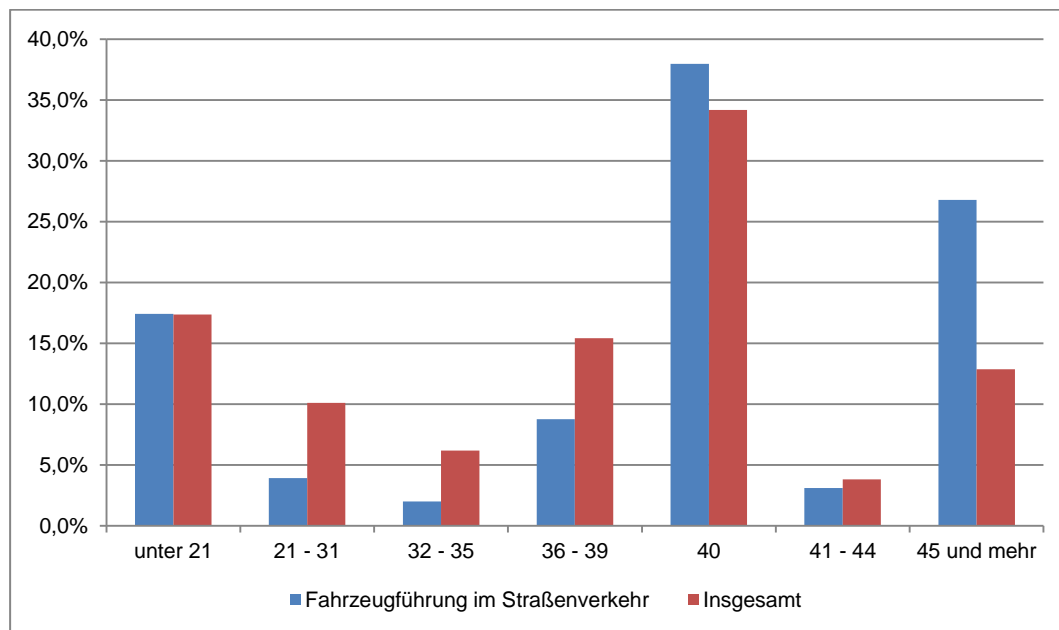
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1, Reihe 4.1.2). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Die Abbildung 7 zeigt die prozentuale Aufteilung der Anzahl der normalerweise geleisteten Arbeitsstunden der Fahrzeugführer im Straßenverkehr im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2015. Bei der vorliegenden punktuellen Betrachtung wird deutlich, dass der Anteil der Fahrzeugführer im Straßenverkehr, die mehr als 45 Stunden pro Woche leisteten, deutlich höher liegt als der entsprechende Anteil der Gesamtbeschäftigten. Rund 26,8 Prozent der Fahrzeugführer leisteten im Jahr 2015 45 Stunden oder mehr; 13,9 Prozentpunkte mehr als der Durchschnitt der übrigen Berufsgruppen. Zudem ist die

Arbeitsbelastung
im Vergleich

Teilzeitbeschäftigung bei den anderen Berufsgruppen deutlich häufiger vertreten als bei der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“. Die Analyse zeigt, dass die zeitliche Arbeitsbelastung der Fahrzeugführer im Straßenverkehr im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten relativ hoch ist.

Abbildung 7: *Prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in der Berufsgruppe "Fahrzeugführung in Straßenverkehr" (521) und der Gesamtbeschäftigten im Durchschnitt nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2015*



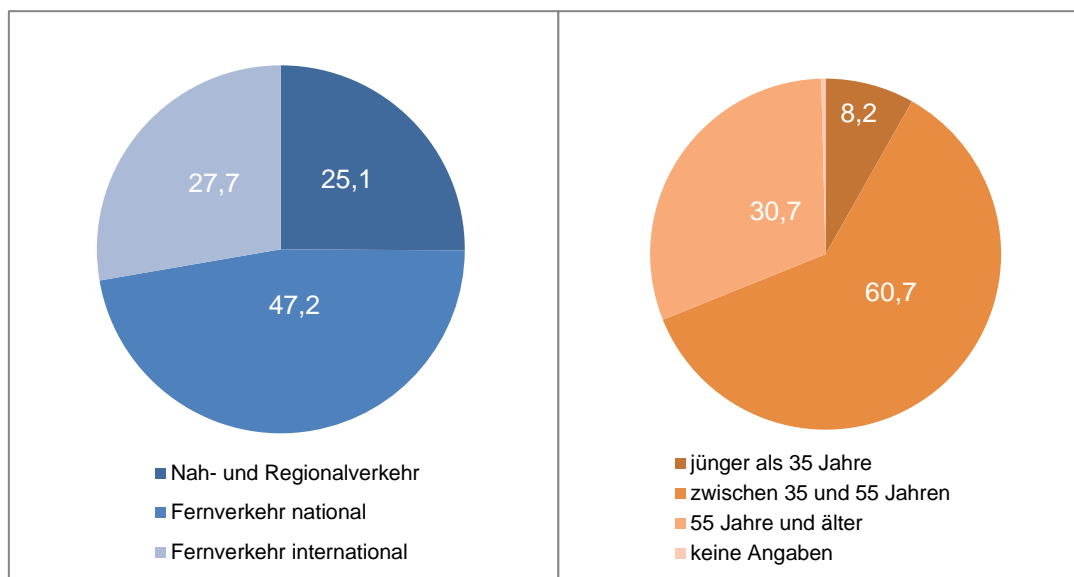
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1, Reihe 4.1.2).

Vor der Verabschiedung der gesetzlichen Regelung zum Verbot der Verbringung der wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug häuften sich mediale Berichte über schlechte Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern. Um einen Einblick in die Arbeitsbedingungen der Berufskraftfahrer in Deutschland zu erhalten, führte das Bundesamt eine deutschlandweite Befragung von Berufskraftfahrern durch. Das Thema „Zufriedenheit im Beruf“ stand dabei im Mittelpunkt der Befragung. Insgesamt nahmen 267 Berufskraftfahrer an der Umfrage teil. Rund 8,2 Prozent der Befragten waren jünger als 35 Jahre; weitere 60,7 Prozent waren zwischen 35 und 55 Jahren alt und rund 30,7 Prozent gaben ein Alter von mehr als 55 Jahren an (siehe rechte Seite der Abbildung 8). Die Verteilung entspricht approximativ der Altersstruktur der Berufskraftfahrer, die die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit aufweisen (siehe Tabelle 1). Rund 25,1 Prozent der Befragten waren im Nah- und Regionalverkehr tätig; 47,2 Prozent führten überwiegend Fahrten im nationalen Fernverkehr¹ und weitere 27,7 Prozent im internationalen Fernverkehr aus (linke Seite der Abbildung 8).

BAG-Befragung

¹ Als Nah- und Regionalverkehr gelten Fahrten mit einer Entfernung bis 150 km; als Fernverkehr Fahrten mit einer Entfernung von mehr als 150 km.

Abbildung 8: Ergebnisse der Fahrerbefragung bezüglich des Alters sowie des Tätigkeitsschwerpunktes (Angaben in Prozent)

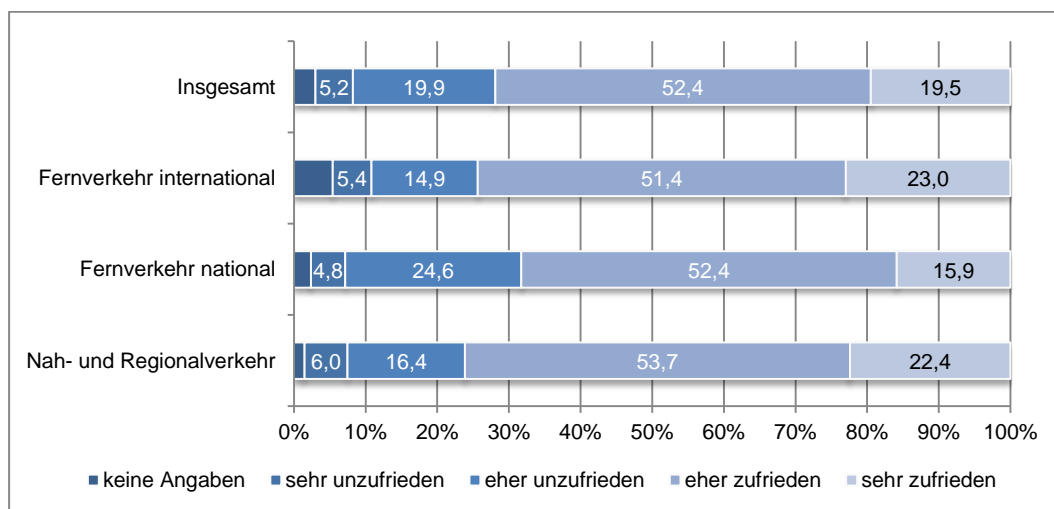


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Das nachfolgende Schaubild stellt die Umfrageergebnisse bezüglich der Zufriedenheit der Teilnehmer mit ihren Arbeitsbedingungen dar. Knapp 72 Prozent aller befragten Berufskraftfahrer gaben an, größtenteils mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein; davon wählten 19,5 Prozent die höchste Kategorie „sehr zufrieden“. Lediglich 5,2 Prozent waren sehr unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen; weitere knapp 20 Prozent waren eher unzufrieden. Eine differenzierte Analyse nach Tätigkeitsschwerpunkt offenbart, dass Berufskraftfahrer im Nah- und Regionalverkehr geringfügig höhere Werte bezüglich der Zufriedenheit aufwiesen. Während im Nah- und Regionalverkehr 76,1 Prozent der befragten eher zufrieden bzw. sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen waren, waren es im internationalen Fernverkehr 74,4 Prozent bzw. im nationalen Fernverkehr 68,3 Prozent.

BAG-Befragung:
Zufriedenheit im Beruf

Abbildung 9: Ergebnisse der Befragung "Mit meinen Arbeitsbedingungen bin ich größtenteils..." differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkt (Angaben in Prozent)

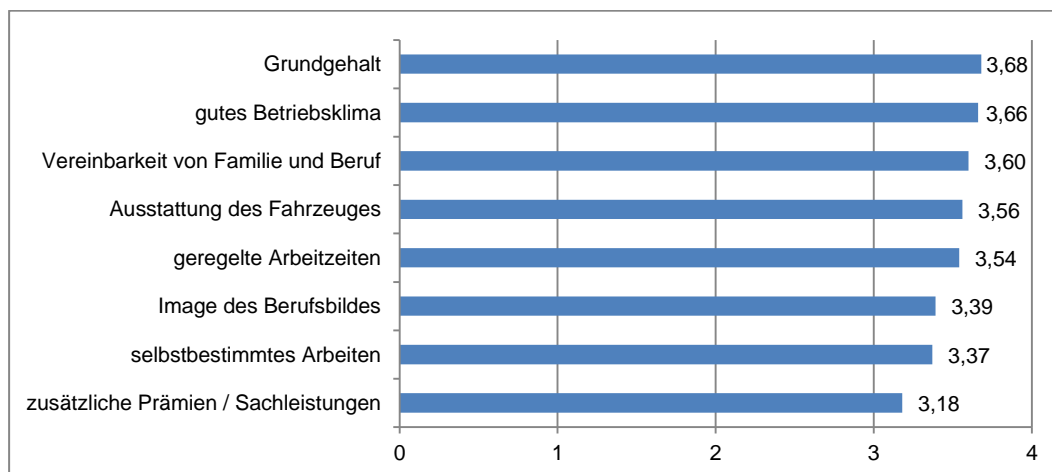


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Anschließend wurden die Teilnehmer gefragt, welche Faktoren sie für ihre Arbeitszufriedenheit als wichtig erachten. Den Teilnehmern standen vier Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: 1 – gar nicht wichtig, 2 – eher unwichtig, 3 – eher wichtig, 4 – sehr wichtig. Die Ergebnisse werden in Abbildung 10 zusammengefasst. Demnach spielt neben einem ordentlichen Grundgehalt ein gutes Betriebsklima eine besonders wichtige Rolle. Die Wichtigkeit der Ausstattung des Fahrzeuges sowie der geregelten Arbeitszeiten wurden mit ähnlichen Werten (3,56 bzw. 3,54) bewertet und lagen im Mittelfeld. Eine deutlich geringere Wichtigkeit haben das Image des Berufsbildes, selbstbestimmtes Arbeiten und zusätzliche Prämien mit Werten unterhalb von 3,40 und somit 0,28 Punkten weniger als der wichtigste Faktor „das Grundgehalt“. Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewann nach Erkenntnissen des Bundesamtes in der jüngsten Vergangenheit zunehmend an Bedeutung. Dies spiegelte sich in der Umfrage wider. Höhere Ansprüche der Berufskraftfahrer an eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit- und Freizeit beschäftigen zunehmend die Arbeitgeber in der Logistik. Einige Unternehmen ergriffen bereits diverse Maßnahmen, um die Vereinbarkeit zu erhöhen, wie z.B. die Einführung von Begegnungsverkehren oder eine Routen- und Schichtenplanung, bei der die Wünsche der Fahrer berücksichtigt werden. Der mehrtägige Einsatz verbunden mit längeren Abwesenheiten von Zuhause ist im Berufsalltag des Kraftfahrers aufgrund des Tätigkeitsprofils dennoch nicht zu vermeiden. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten ist am Abend überwiegend nicht zuhause; weitere 19,2 Prozent sind nur unregelmäßig am Abend zuhause. Rund 28,2 Prozent sind dagegen jeden Abend zuhause. Die Fahrer, die täglich nach Hause zurückkehren sind hauptsächlich im Nah- und Regionalverkehr bzw. im nationalen Fernverkehr tätig.

BAG-Befragung:
Faktoren für
die Zufriedenheit

Abbildung 10: Ergebnisse der Befragung: "Welche Faktoren sind Ihnen für Ihre Arbeitszufriedenheit wichtig?"



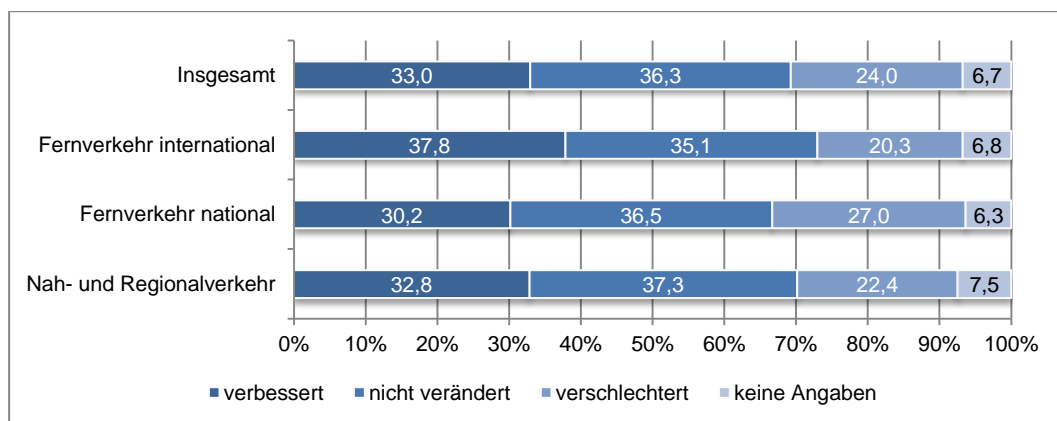
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Im Rahmen der Befragung bewerteten die Fahrer die Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen in den vergangenen fünf Jahren. Die Darstellung der entsprechenden Ergebnisse erfolgt differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkt in Abbildung 11. Insgesamt gaben 33,0 Prozent der Befragten an, dass sie eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen wahrge-

BAG-Befragung:
Veränderung
der Arbeitsbedingungen

nommen haben, wobei die Berufskraftfahrer im internationalen Fernverkehr diese Antwortmöglichkeit häufiger wählten als die Fahrer in den übrigen Kategorien. Rund 37,8 Prozent der international tätigen Fernfahrer gaben an, ihre Arbeitsbedingungen hätten sich in den letzten fünf Jahren verbessert. Signifikant geringer war der entsprechende Wert bei den Fahrern im Nah- und Regionalverkehr (32,8 Prozent) sowie im nationalen Fernverkehr (30,2 Prozent). Korrespondierend hierzu gaben die Fahrer im nationalen Fernverkehr überdurchschnittlich häufig an, dass sich ihre Arbeitsbedingungen verschlechtert hätten. Rund 27,0 Prozent der Fahrer, die überwiegend im nationalen Fernverkehr tätig waren, empfanden eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen in den letzten fünf Jahren. Fahrer, die im internationalen Fernverkehr tätig waren, wählten diese Antwortmöglichkeit in rund 20,3 Prozent der Fälle. Insgesamt nahmen 24,0 Prozent der Befragten eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wahr. Zudem waren rund 79,3 Prozent der befragten Kraftfahrer der Meinung, dass die Anforderungen an die Berufskraftfahrer in den letzten fünf Jahren spürbar gestiegen seien; weitere 15 Prozent nahmen keine Veränderung wahr. Lediglich rund 5,7 Prozent der Befragten sprachen von gesunkenen Anforderungen.

Abbildung 11: Ergebnisse der Befragung „Wie haben sich Ihre Arbeitsbedingungen in den letzten 5 Jahren verändert?“ differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkt (Angaben in Prozent)

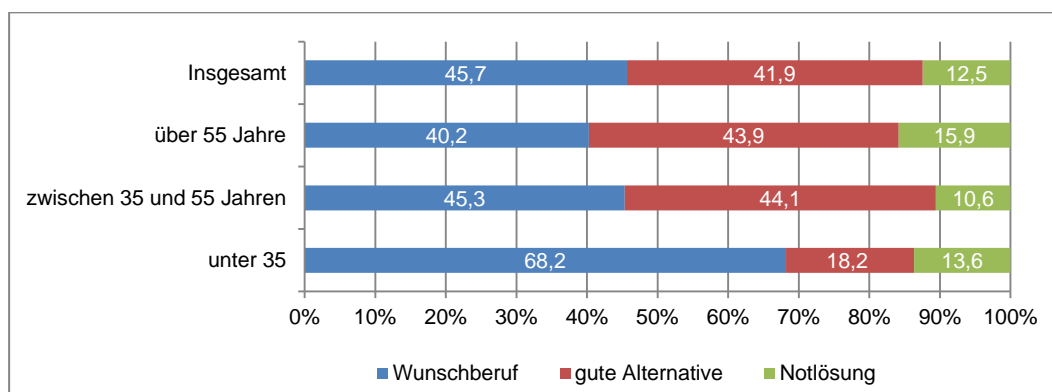


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Abbildung 12 stellt Gründe für die Berufswahl der befragten Berufskraftfahrer grafisch dar. Rund 45,7 Prozent der Befragten üben demnach ihren Wunschberuf aus. Beinahe so häufig wurde die derzeitige Beschäftigung als eine gute Alternative zum Wunschberuf genannt. Für 12,5 Prozent der Befragten ist der Beruf eine Notlösung. Bemerkenswert ist die signifikant positive Abweichung in der Alterskategorie der unter 35-Jährigen; hier gaben rund 68,2 Prozent der Befragten an, die Tätigkeit als Kraftfahrer sei ihr Wunschberuf. Am geringsten war die Kategorie „Wunschberuf“ bei den über 55-Jährigen vertreten; hier war die Zustimmung zu dieser Kategorie mit 40,2 Prozent am geringsten.

BAG-Befragung:
Berufswahl

Abbildung 12: Ergebnisse der Befragung differenziert nach Altersgruppen: „Der Beruf des Kraftfahrers ist für mich...“ (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Die Tätigkeitsprofile der Berufskraftfahrer sind in der stark fragmentierten Güterverkehrsbranche je nach Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens sehr unterschiedlich. Insbesondere hat die Art der zu befördernden Güter großen Einfluss auf das Aufgaben- bzw. Anforderungsprofil und mithin auf die Arbeitsbedingungen der Fahrer.¹ Die Fahrer sind häufig diversen physischen sowie psychischen Belastungen im Arbeitsalltag ausgesetzt wie unterschiedlichen Witterungsbedingungen, Lärm, Schmutz und Staub, einer zunehmenden Verkehrsdichte auf den Straßen sowie Konflikten mit Straßenverkehrsteilnehmern. Langes Sitzen und ggf. eine ergonomisch ungünstige Fahrzeugausstattung sowie Be- und Entladetätigkeiten können einen negativen Einfluss auf den Bewegungsapparat haben. Arbeitszeiten, die mit hohem zeitlichen Druck sowie Schicht-, Wochenend- und Mehrarbeit verbunden sind, lösen häufig Stressreaktionen des Körpers aus. Durch eine wachsende Anzahl an digitalen Technologien im Fahrzeug nehmen zudem die Anforderungen an die Fahrer deutlich zu. In der Vergangenheit war Gesundheitsprävention mithilfe der Aufklärung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ kein fester Bestandteil der Berufskraftfahrerqualifizierung. Im Zuge der Umsetzung der Vorschriften des BKRFQG wurden ab dem Jahr 2009 bestimmte Inhalte bezüglich des Gesundheitsschutzes im Rahmen der Grundqualifikation bzw. Weiterbildung aufgenommen. Hierbei soll der Fahrer für die Bedeutung einer guten psychischen und physischen Verfassung sensibilisiert werden. Zudem soll seine Fähigkeit, Gesundheitsschäden vorzubeugen, geschärft werden. Im Jahr 2016 befragte das Bundesamt Unternehmer, wie sie den Nutzen der Weiterbildungsmodule im Rahmen des BKRFQG bewerteten.² Das Modul, das die Themen der Gesundheitsprävention behandelte, wurde im Vergleich zu den übrigen vier Modulen am schlechtesten bewertet. Mehr als die Hälfte der Befragten sah keine Auswirkung auf das Verhalten der angestellten Fahrer nach dem Besuch des entsprechenden Moduls. Rund 29 Prozent der Befragten gaben eine kurzfristig positive Wirkung an; lediglich 16 Prozent beobachteten eine langfristig positive Wirkung. Laut einer Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) wurden in der Vergangenheit nur vereinzelt gezielte Aktionen für Berufskraftfahrer im Rahmen der Primärprävention von Unternehmen

Gesundheit

¹ Siehe Badura et al. (2015), S. 133 ff.

² Siehe hierzu und im Folgenden BAG (2016).

bzw. Institutionen umgesetzt.¹ Am ehesten erfolgversprechend halten die Wissenschaftler Angebote mit geringen Zutrittsbarrieren (Formalitäten, Vorwissen etc.), wie beispielsweise Veranstaltungen an Rasthöfen und Autohöfen. Häufig verfügen jedoch insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in Bezug auf das Thema Prävention über wenig Erfahrung. Als Begründung werden oftmals die fehlenden finanziellen und zeitlichen Ressourcen angeführt. Zudem sind Berufskraftfahrer aufgrund ihrer Abwesenheit vom Unternehmensstandort und unterschiedlicher Arbeitszeiten für gezielte unternehmensinterne Präventionsmaßnahmen zumeist schwer zu erreichen. In der Vergangenheit zeigte eine Reihe von Untersuchungen, dass Berufskraftfahrer grundsätzlich ein erhöhtes Gesundheitsrisikoprofil aufgrund eines nichtausgewogenen Ernährungsverhaltens bzw. Tabakkonsums aufwiesen.² Zudem wirkt sich das Erleben von Stress, z.B. durch hohen Zeitdruck, negativ auf die Gesundheit aus. Als Folgen fielen häufig Nervosität, Erschöpfung, Schlafstörungen, Magen-Darm-Probleme sowie Bluthochdruck auf, die sich auf den Gesundheitszustand der Berufskraftfahrer dauerhaft belastend auswirken.³

Anhaltspunkte für die Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit im Wirtschaftszweig „Verkehr und Transport“ im Allgemeinen und im Berufsbild des Berufskraftfahrers (Güterverkehr/LKW) im Besonderen geben Auswertungen der Daten der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK).⁴ Im Jahr 2015 waren rund 47,6 Prozent der Beschäftigten der Verkehrs- und Transportbranche bei der AOK versichert. Abbildung 13 zeigt die Entwicklung des Krankenstands über alle Berufsgruppen auf Bundesebene, branchenspezifisch über alle Berufsgruppen im Wirtschaftszweig „Verkehr und Transport“ sowie speziell für Berufskraftfahrer. Der Krankenstand in der Berufsgruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)“ lag im Jahr 2015 mit 5,9 Prozent höher als der Durchschnitt von 5,3 Prozent über alle Berufsgruppen. Seit 2013 war der Krankenstand der Berufskraftfahrer relativ stabil, während der durchschnittliche Krankenstand tendenziell gestiegen ist. Im Vergleich zum Krankenstand im Wirtschaftszweig „Verkehr und Transport“ wurden in der Berufsgruppe „Berufskraftfahrer“ im Jahr 2015 keine nennenswerten Abweichungen des Krankenstandes registriert. Der überdurchschnittlich hohe Krankenstand im Bereich Verkehr und Transport war primär auf die lange Dauer der Arbeitsunfähigkeitsfälle – 13,8 Tage je Fall zurückzuführen. Zudem lag der Anteil der Langzeiterkrankungen mit einer Gesamtdauer von mehr als 6 Wochen in der Branche bei 45 Prozent an allen Arbeitsunfähigkeitstagen; im Durchschnitt über alle Berufe bei 41,6 Prozent. Der Anteil der gemeldeten Kurzzeiterkrankungen (bis 3 Tage) lag dagegen bei lediglich 4,3 Prozent; der Durchschnitt über alle Berufe lag bei 6,2 Prozent. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass Krankmeldungen mit einer Dauer bis 3 Tage häufig unternehmensintern gemeldet werden, ohne dass eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit seitens des Arztes ausgestellt werden muss. Kleine Unternehmen stehen oft vor großen Herausforderungen,

Arbeitsunfähigkeit

¹ Siehe Badura et al. (2015), S. 133 ff.

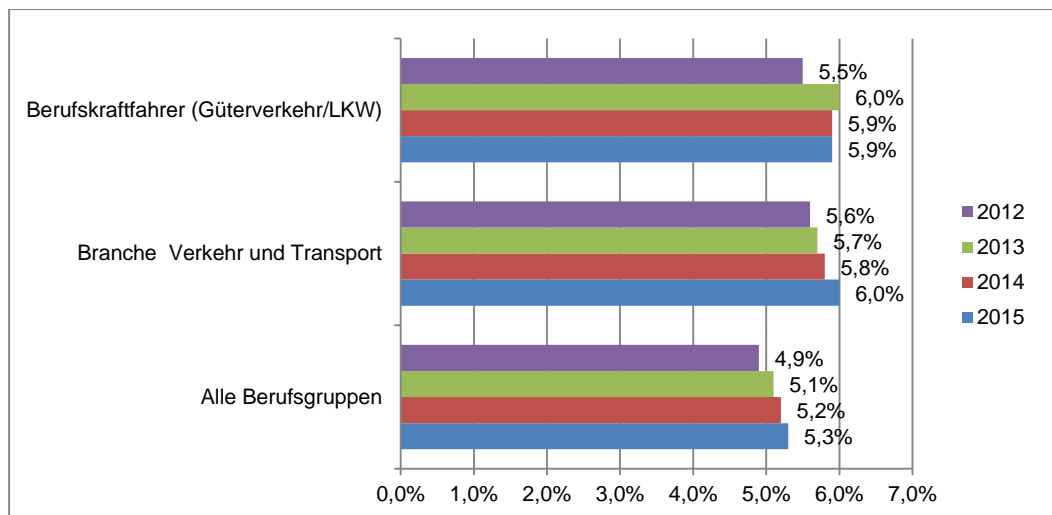
² Siehe Badura et al. (2015), S. 134.

³ Siehe Hupfeld (2013).

⁴ Siehe hierzu und im Folgenden Badura et al. (2013 bis 2016).

wenn hohe Ausfallquoten vorhanden sind, da Ersatz für ausgefallene Fahrer nur schwer bzw. gar nicht zu finden ist.

Abbildung 13: Krankenstände berufsbezogen, branchenspezifisch und für alle Berufsgruppen auf Bundesebene im Zeitraum von 2012 bis 2015 (Angaben in Prozent)



Quelle: Badura et al. (2013 bis 2016). Eigene Darstellung.

Das Bundesamt bat im Jahr 2017 96 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs um eine Einschätzung der Veränderungen des Krankenstandes der angestellten Fahrer im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU-Unternehmen) unter den Befragten lag bei 92,7 Prozent. Rund 39,6 Prozent der Befragten schätzten, dass der Krankenstand „höher“ geworden sei; weitere 55,2 Prozent gaben an, dass der Krankenstand unverändert blieb. Die Gründe für die empfundene Steigerung sahen die Befragten einerseits in der gestiegenen Anzahl der Langzeiterkrankungen; andererseits sei nach Ansicht der Befragten die Bereitschaft, sich kurzfristig als arbeitsunfähig zu melden, gestiegen. Die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes im Falle häufiger Arbeitsunfähigkeitsmeldungen hätte nach Ansicht der Befragten aufgrund der guten Arbeitsmarktsituation für Berufskraftfahrer tendenziell abgenommen. Lediglich in zwei Unternehmen kam es zu einer Absenkung des Krankenstands nach betriebsinternen Verbesserungsmaßnahmen.

Arbeitsunfähigkeit:
BAG-Umfrage

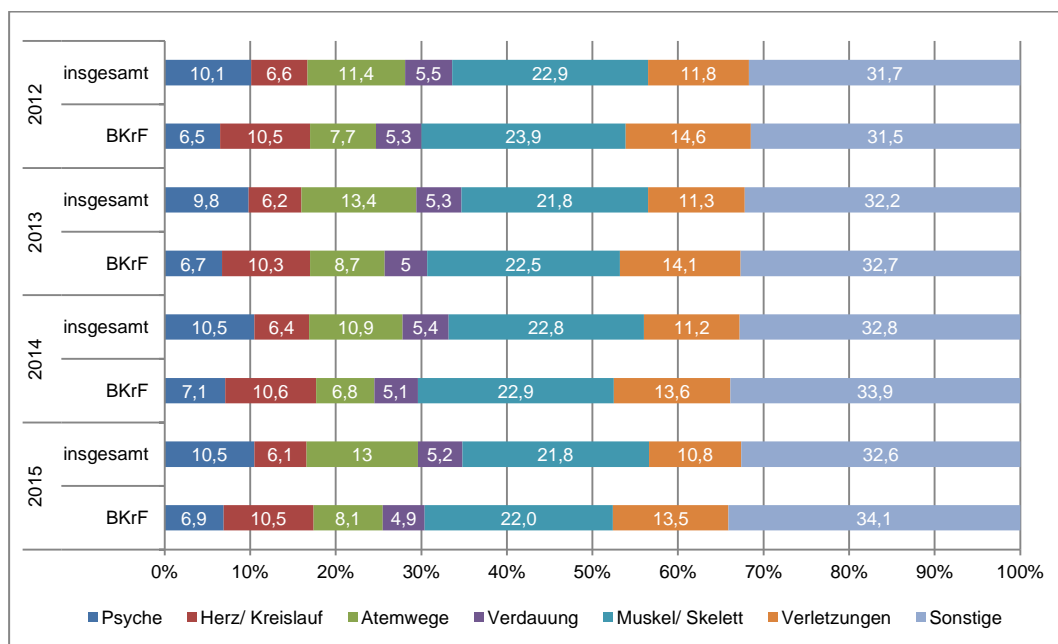
In der Berufsgruppe „Berufskraftfahrer“ wurde in diversen Studien ein erhöhtes Risikoprofil für Gesundheitseinschränkungen und Erkrankungen festgestellt¹; dies schlägt sich in überdurchschnittlichen Werten für bestimmte Diagnosen nieder. Abbildung 14 zeigt die Arbeitsunfähigkeitstage von Berufskraftfahrern (Güterverkehr/LKW) differenziert nach Krankheitsarten im Zeitraum von 2012 bis 2015. Insbesondere bei Erkrankungen des Herz-Kreislaufs-Systems wiesen die Fahrer signifikant höhere Werte als der Durchschnitt aller Beschäftigtengruppen aus. Im Jahr 2015 waren rund 10,5 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen zurückzuführen; rund 4,4 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Bei Verletzungen sind ebenfalls deutli-

Arbeitsunfähigkeit:
Krankheitsarten

¹ Siehe Badura et al. (2015) S. 133.

che Abweichungen vom Durchschnitt feststellbar. Trotz der rückläufigen Entwicklung seit 2012 lag der Anteil dieser Diagnose-Gruppe bei Berufskraftfahrern bei 13,5 Prozent im Jahr 2015 und somit 2,7 Prozentpunkte höher als der Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Die Erkrankungen des Bewegungsapparats (Muskel-, Skeletterkrankungen) waren eine der am häufigsten vertretenen Einzeldiagnosegruppen bei der differenzierten Betrachtung nach Krankheitsarten. Die Tendenz ist seit 2012 leicht abnehmend: Im Jahr 2015 lag der Anteil der Muskel-Skelett-Erkrankungen mit knapp 22 Prozent lediglich geringfügig über dem Durchschnitt, der sich bei 21,8 Prozent befand. Dagegen sind Erkrankungen der Psyche deutlich unter dem Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Im Jahr 2015 lag der Anteil dieser Diagnosegruppe bei Berufskraftfahrern um 3,6 Prozentpunkte niedriger als beim Gesamtdurchschnitt. Allerdings ist der Anteil dieser Diagnosegruppe seit 2012 tendenziell steigend.

Abbildung 14: Arbeitsunfähigkeitstage von Berufskraftfahrern (Güterverkehr/LKW) und Beschäftigten aller Branchen nach Krankheitsarten im Zeitraum von 2012 bis 2015



Quelle: Badura et al. (versch. Jahrgänge). Eigene Darstellung.

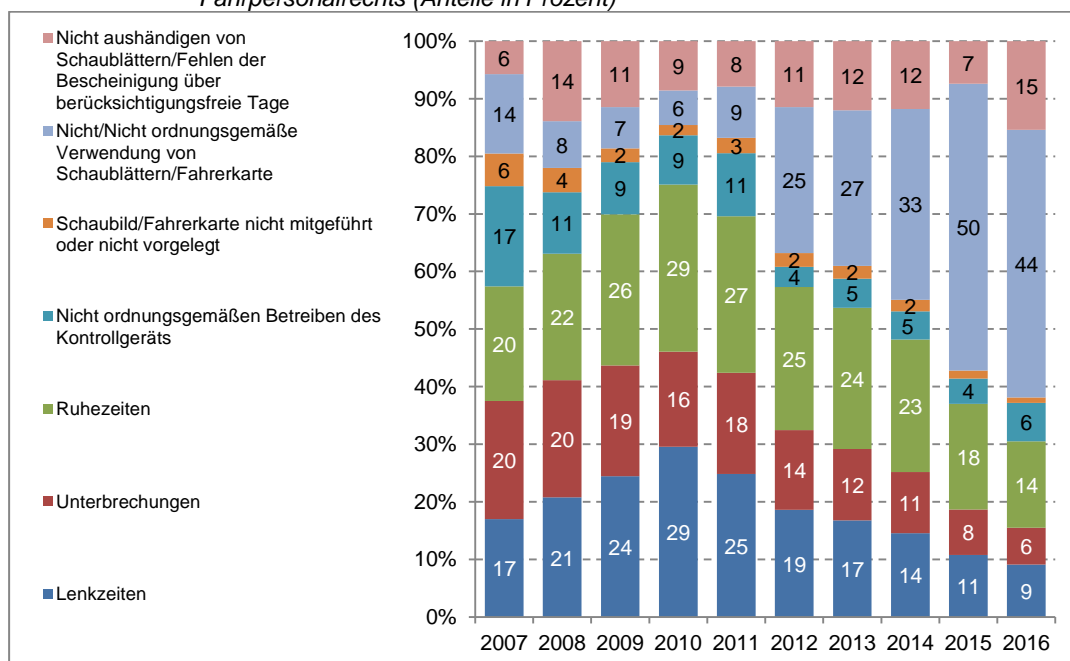
Laut den Auswertungen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) gehören Berufskraftfahrer zu den Berufsgruppen, die in besonderem Maße von arbeitsbedingten Unfällen betroffen waren¹. Insgesamt entfielen im Jahr 2015 2.761 Arbeitsunfähigkeitstage je 1.000 AOK-Mitglieder infolge von Arbeitsunfällen auf die Berufsgruppe der Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW). Im Branchenvergleich war dieser Wert überdurchschnittlich. Im Wirtschaftszweig „Verkehr und Transport“ wurden 1.825 AU-Tage je 1.000 Mitglieder in Region West bzw. 1.938 AU-Tage je 1.000 AOK-Mitglieder in Region Ost aufgrund von Arbeitsunfällen im Jahr 2015 registriert.

Arbeitsunfälle

¹ Siehe Badura et al. (2016).

Der Arbeitstag bzw. die Touren der Berufskraftfahrer sind im Allgemeinen eng getaktet. Im Rahmen der Disposition wird dabei in der Regel versucht, mithilfe der neuen digitalen Technologien effiziente Routen unter maximaler Ausschöpfung der vorhandenen Ressourcen festzulegen. Unvorhergesehene Ereignisse wie Unfälle, Staus und Verkehrskontrollen führen oftmals zu Verzögerungen. Die Berufskraftfahrer stehen oftmals unter Druck, einerseits die Vorgaben des Unternehmens zu erfüllen und andererseits im Rahmen der Vorschriften des Fahrpersonalrechts zu agieren. Die Verzögerungen führen nicht zuletzt zu Stressreaktionen bei Berufskraftfahrern und resultieren in zahlreichen Verstößen gegen die Fahrpersonalvorschriften. Jährlich stellen die Kontrolleure des Bundesamtes im Rahmen der Straßenkontrollen diverse Verstöße fest. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der festgestellten Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts im Zeitraum von 2007 bis 2016. Insgesamt wurden im Jahr 2016 seitens des Bundesamtes 160.992 in- und ausländische Fahrzeuge auf die Einhaltung der Fahrpersonalvorschriften kontrolliert. Es wurden insgesamt 31.679 Fahrzeuge bezüglich der Fahrpersonalvorschriften beanstandet. Somit lag die Beanstandungsquote bei 19,6 Prozent und entsprach dem Niveau des Vorjahres. Insgesamt wurden 159.483 Verstöße festgestellt. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Tatbeständen zeigt sich die Fortsetzung der Entwicklung der vergangenen Jahre. Während der Anteil festgestellter Verstöße bezüglich Lenk- und Ruhezeiten sowie Unterbrechungen kontinuierlich sank, nahm er in Bezug auf die nicht ordnungsgemäße Verwendung von Schaublättern/Fahrerkarte sowie das Fehlen der Bescheinigung über berücksichtigungsfreie Tage zu. Bei den Ruhezeitverstößen wurde in 88 Prozent der Fälle die Einhaltung der täglichen Ruhezeit beanstandet. Bei den Verstößen gegen die Lenkzeitvorschriften wurden die meisten Vergehen in der Überschreitung der Tageslenkzeit festgestellt.

Abbildung 15: Bei Straßenkontrollen des Bundesamtes festgestellte Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts (Anteile in Prozent)

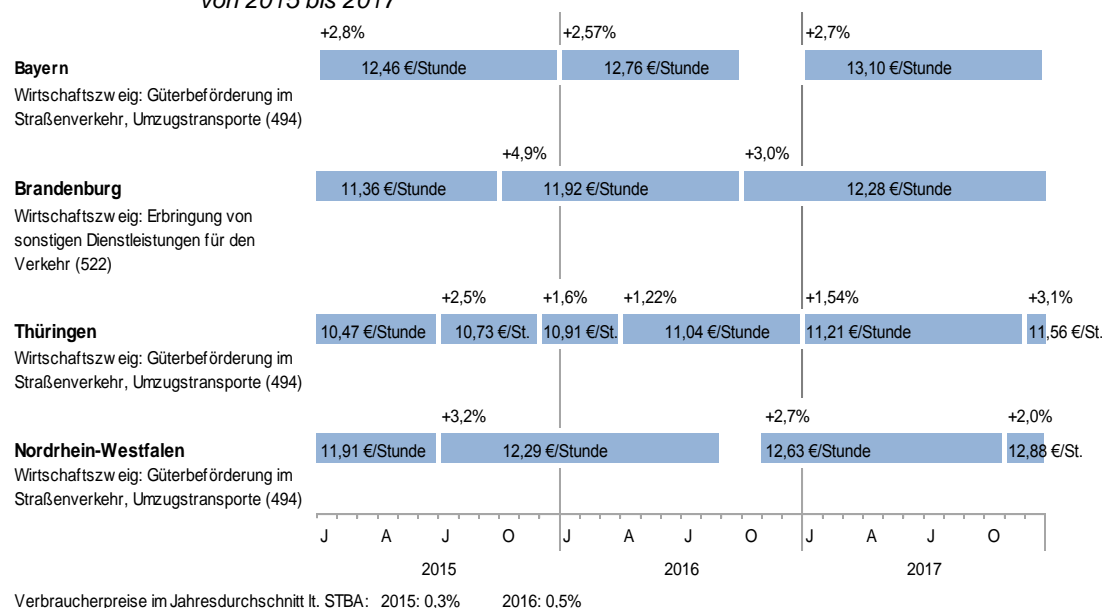


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Vergütung

Anhaltspunkte zur Bewertung der Entwicklung der tariflichen Vergütung der Berufskraftfahrer bietet die Auswertung der Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes (siehe Abbildung 16). Demnach stiegen die tariflichen Stundenlohnsätze für Berufskraftfahrer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Betrachtungsperiode von 2015 bis 2017 weiterhin an. Der hohe Wettbewerbsdruck in der Branche hatte demnach keine negative Auswirkung auf die Lohnsätze der Berufskraftfahrer. Die jährlichen prozentualen Gehaltssteigerungen der letzten Jahre lagen deutlich über dem jährlichen Anstieg der Verbraucherpreise. Während sich bei den Fahrerlöhnen je nach Region eine bis zu 4-prozentige Steigerung vollzog, stiegen die Verbraucherpreise im Jahr 2015 um 0,3 Prozent bzw. im Jahr 2016 um 0,5 Prozent. Abbildung 16 stellt die Tariflöhne in verschiedenen Bundesländern im Zeitverlauf grafisch dar. Bei der Analyse der Abbildung wird deutlich, dass die Höhe der tariflichen Bezahlung in den westlichen und östlichen Gebieten zwar noch Unterschiede aufweist, diese jedoch hauptsächlich auf die unterschiedlichen durchschnittlichen Lohnniveaus und die Lebenshaltungskosten in den jeweiligen Regionen zurückzuführen sind. Die ausgewerteten Tarifabschlüsse weisen Stundensätze zwischen 11,04 Euro in Thüringen und 12,76 Euro in Bayern im Jahr 2016 bzw. 11,21 Euro und 13,10 Euro im Jahr 2017 auf. Die Tarifbindung gilt jedoch nur für einen geringen Anteil der Unternehmen in der Branche. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes weicht die Höhe der Vergütung in den nicht-tarifungebundenen Unternehmen nicht signifikant von den in der Abbildung 16 dargestellten Stundensätzen ab. Der Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte wirkte sich positiv auf die Lohnentwicklung aus. Zudem sei die Bereitschaft der Fahrer, den Arbeitgeber beim Vorliegen von Differenzen in der Bezahlung zu wechseln, nach Einschätzung der Unternehmer relativ hoch. Um eine hohe Fluktuation zu vermeiden und den Betriebsablauf zu sichern, sind die meisten Unternehmer bereit, die Vergütungssätze der Fahrer im Rahmen der Möglichkeiten regelmäßig anzupassen.

Abbildung 16: Laufzeiten und Stundenlöhne ausgewählter Tarifabschlüsse für Berufskraftfahrer von 2015 bis 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt (Tarifdatenbank). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

3.3. Berufliche Ausbildung

Die Qualifizierung zum Berufskraftfahrer kann auf verschiedenen Wegen erfolgen. Die dreijährige duale Berufsausbildung richtet sich primär an Jugendliche nach dem Schulabschluss. Eine Qualifikation im Rahmen des BKrFQG bietet Personen eine Option, sich innerhalb einer kurzen Periode durch das erfolgreiche Absolvieren einer IHK-Prüfung zur Grundqualifikation bzw. beschleunigten Grundqualifikation zum Berufskraftfahrer im gewerblichen Güterverkehr zu qualifizieren. Zudem besteht für Kunden der Bundesagentur für Arbeit bzw. des Jobcenters (in der Praxis oftmals als Umschüler bezeichnet) die Möglichkeit, spezielle Förderangebote in Anspruch zu nehmen.

Wege zum Beruf

Um als qualifizierte Fachkraft anerkannt zu werden, bedarf es des Abschlusses einer berufsqualifizierenden Ausbildung. Berufskraftfahrer ist ein dreijähriger anerkannter Ausbildungsberuf, der mit einer bestandenen IHK-Prüfung abgeschlossen wird. Im Rahmen der Ausbildung können Auszubildende die Berechtigung zum Führen von Fahrzeugen verschiedener Fahrzeugklassen erwerben. Die Fahrerlaubnis der Klasse C und CE kann nach bestandener Fahrprüfung (Mindestalter 18 bzw. 21¹) ausgehändigt werden. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung unterliegen Beförderungen im Güterkraftverkehr keinen Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter. Während der Ausbildung erhalten die angehenden Berufskraftfahrer zudem Einblicke in andere Unternehmensbereiche wie Lager, Disposition oder Werkstatt.

Berufliche Qualifizierung
– Ausbildung

Die Ausbildung wird hauptsächlich in Güterkraftverkehrsunternehmen sowie in Industrie bzw. Handel angeboten. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes wurde das Engagement der Unternehmen bezüglich des Angebots an Ausbildungsplätzen in jüngster Vergangenheit tendenziell verstärkt. Die Unternehmer berichteten jedoch oft, dass mangels geeigneter Kandidaten die Ausbildungsstellen trotz intensiver Suche nicht besetzt werden konnten. Die vorliegende Entwicklung wurde einerseits mit fehlenden Grundfertigkeiten der vorhandenen Bewerber begründet; andererseits läge es an der geringen Attraktivität des Berufsbildes für Kandidaten, die aufgrund ihres Bildungshintergrunds Erfolgsaussichten bei der Ausbildung hätten. Trotz eines Mangels an qualifizierten und gut ausgebildeten Fahrern ist der Großteil der Straßengüterverkehrsunternehmen in der Ausbildung von Berufskraftfahrern nicht aktiv. Laut der Unternehmensstatistik des Bundesamtes gab es im Jahr 2015 45.051 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs am Markt²; allerdings wurden im gleichen Jahr lediglich 7.083 Ausbildungsverhältnisse gemeldet. Das Bundesamt befragte 96 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs bezüglich ihres Engagements in der Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer. Beim Großteil der befragten Unternehmen findet Ausbildung nicht statt. Die meisten Unternehmen, die bislang in der Ausbildung nicht aktiv waren, begründeten dies mit fehlenden betrieblichen Voraussetzungen, um als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden. Die Betriebe sind in der

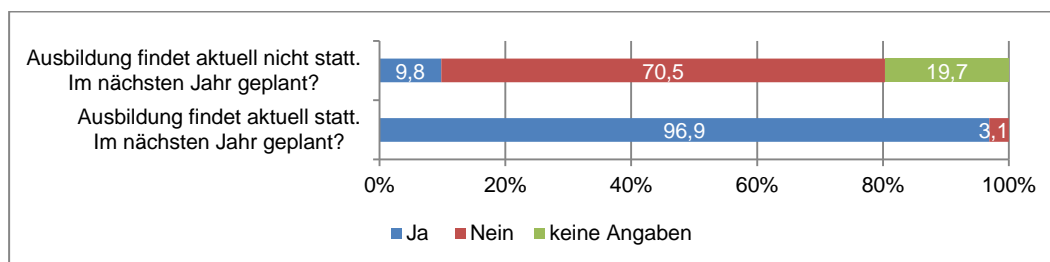
Ausbildungsbetriebe

¹ 18 Jahre für Auszubildende, die sich in der Ausbildung zum „Berufskraftfahrer“ oder zur „Fachkraft im Fahrbetrieb“ befinden bzw. nach Ablegen der Prüfung zur maßgeblichen Grundqualifikation nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 BKrFQG.

² Siehe BAG (2015).

Regel zu klein bzw. es fehlen Ressourcen, um alle Ausbildungsinhalte abzudecken, falls z.B. keine Werkstatt vorhanden ist. Auf der Suche nach Lösungsansätzen wurden in der Vergangenheit Kooperationen zwischen Unternehmen geschaffen, um Ausbildungen im Verbund anzubieten. Zusätzlich wurden die Unternehmen gefragt, ob sie sich im nächsten Jahr in der Ausbildung engagieren wollen. Die Ergebnisse diesbezüglich werden in Abbildung 17 grafisch dargestellt. Rund 10 Prozent der Unternehmen, die bisher keine Ausbildungsplätze angeboten haben, wollen dies im nächsten Jahr ändern. Rund 70,5 Prozent der Unternehmen, die bisher keine Ausbildung angeboten haben, beabsichtigen es weiterhin nicht zu tun; weitere 19,7 Prozent machten hierzu keine Angaben.

Abbildung 17: Ergebnisse der Unternehmensbefragung auf die Frage: „Beabsichtigen Sie, im nächsten Jahr Auszubildende einzustellen?“



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zum Berufskraftfahrer im Zeitraum von 2008 bis 2016. Im Zeitraum zwischen den Jahren 2008 und 2013 wurde eine kontinuierliche Steigerung der Auszubildendenzahlen verzeichnet. Seit dem Jahr 2014 entwickelt sich die Gesamtzahl der bestehenden Ausbildungsverhältnisse jedoch negativ. Im Jahr 2016 setzte sich der Abwärtstrend fort. Zum 31.12.2016 wurden insgesamt 6.846 Ausbildungsverhältnisse gemeldet; dies sind 3,3 Prozent weniger als im Vorjahr. Die Anzahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge lag mit 2.979 im Jahr 2016 knapp 5 Prozent unter dem Vorjahreswert. Angesichts der Zahlen der Auszubildendenstatistik ist es trotz einiger Imagekampagnen und direkter Anwerbeaktionen seitens der Unternehmen bzw. der Verbände bislang nicht gelungen, mehr Jugendliche für die „klassische“ Ausbildung zum Berufskraftfahrer zu begeistern. Weibliche Auszubildende sind im Berufsbild immer noch unterrepräsentiert, jedoch scheint die Berufsausbildung bei weiblichen Nachwuchskräften an Attraktivität zu gewinnen. Ihr Anteil ist im Jahr 2016 auf 4,4 Prozent gestiegen; im Vorjahr lag der entsprechende Wert noch bei 3,5 Prozent. Im Rahmen des vom Bundesamt betreuten Förderprogramms „Aus- und Weiterbildung“ werden Unternehmen des Güterkraftverkehrs gefördert, die Ausbildungsplätze für Berufskraftfahrer anbieten. Für die Förderperiode 2016 belief sich die Zahl der bewilligten Bescheide im Förderprogramm „Ausbildung“ auf insgesamt 1.855. Im Jahr 2016 nahmen insgesamt 2.232 Auszubildende an der Abschlussprüfung teil; davon bestanden 79,8 Prozent der Teilnehmer die Prüfung und schlossen ihre Ausbildung mit Erfolg ab. Insgesamt wurden 1.719 Ausbildungsverträge im Jahr 2016 aufgelöst: 57,6 Prozent davon im ersten, 29,3 Prozent im zweiten und 13,0 Prozent im dritten Lehrjahr.

Berufsausbildung
– Ausbildungsstatistik

Tabelle 2: Auszubildendenstatistik im Ausbildungsberuf "Berufskraftfahrer" im Zeitraum von 2008 bis 2016

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
2008	3.940	122	4.062	2.066	691	558	501	227	60	788
2009	4.636	174	4.810	2.134	810	630	509	328	86	923
2010	5.091	195	5.286	2.466	1.386	1.116	534	321	141	996
2011	6.042	234	6.276	3.264	1.518	1.239	831	381	132	1.344
2012	6.717	258	6.975	3.270	1.665	1.389	1.116	441	129	1.686
2013	7.035	258	7.293	3.222	1.785	1.461	1.020	528	204	1.752
2014	6.876	255	7.131	3.180	2.310	1.869	1.029	549	225	1.803
2015	6.807	276	7.083	3.135	2.310	1.848	996	462	189	1.647
2016	6.543	303	6.846	2.979	2.232	1.782	990	504	225	1.719

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen; sie wird mittels Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung errechnet. Während die Lösungsquote der Berufskraftfahrer im Jahr 2010 noch bei 39,8 Prozent lag, stieg sie im Zeitverlauf und erreichte im Jahr 2014 mit 46,5 Prozent ihren Höhepunkt. Im Jahr 2015 wurde bundesweit ein Rückgang der Lösungsquote der angehenden Berufskraftfahrer um 3,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr registriert (siehe Tabelle 3). Dagegen ist die durchschnittliche Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe weiterhin gestiegen. Die Lösungsquote betrug im Jahr 2015 43,1 Prozent und war in Westdeutschland signifikant niedriger als in Ostdeutschland. Insgesamt gehört der Ausbildungsberuf zum Berufskraftfahrer nach wie vor zu den Ausbildungsberufen mit sehr hohen Lösungsquoten. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 1.647 Ausbildungsverträge aufgelöst.

Lösungsquote

Tabelle 3: Lösungsquote der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2015

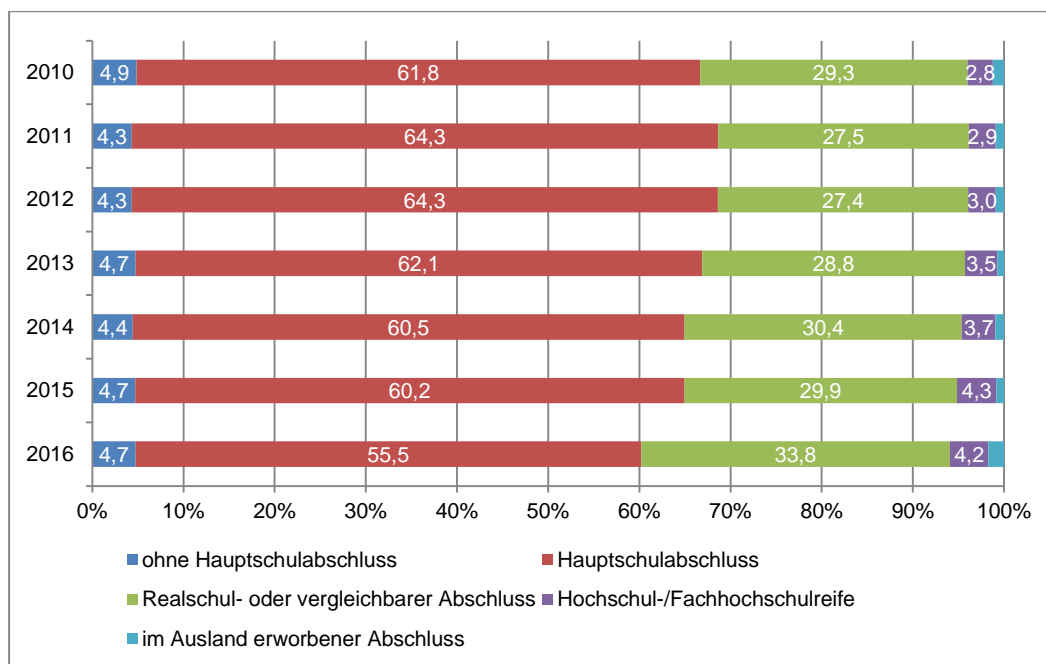
Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Berufskraftfahrer		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	23,0	39,8	39,0	42,2
2011	24,4	43,7	42,9	46,9
2012	24,4	45,9	44,9	49,5
2013	25,0	45,5	45,5	45,5
2014	24,7	46,5	46,0	48,3
2015	24,9	43,1	42,5	46,1

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2016).

Abbildung 18 stellt die schulische Vorbildung der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer dar, die im Zeitraum von 2010 bis 2016 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen haben. Mit rund 55,5 Prozent bildeten Auszubildende mit einem Hauptschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss im Jahr 2016 zwar immer noch die Mehrheit; ihr Anteil folgte jedoch in den letzten Jahren einem negativen Trend. Insbesondere im Jahr 2016 war der anteilmäßige Rückgang in dieser Gruppe mit 4,7 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr besonders ausgeprägt. Auszubildende mit Realschulabschluss waren im Jahr 2016 mit rund 33,8 Prozent anteilmäßig die zweitstärkste Gruppe, die im Jahr 2016 anteilig deutlich gewachsen ist. Der Anteil der Auszubildenden mit Hochschul-/Fachschulreife ist seit 2010 steigend; im Jahr 2016 lag er bei 4,2 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden, die keinen Schulabschluss vorwiesen, lag im Jahr 2016 – wie im Vorjahr – bei 4,7 Prozent.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden

Abbildung 18: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Berufskraftfahrer nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent) im Zeitraum von 2010 bis 2016



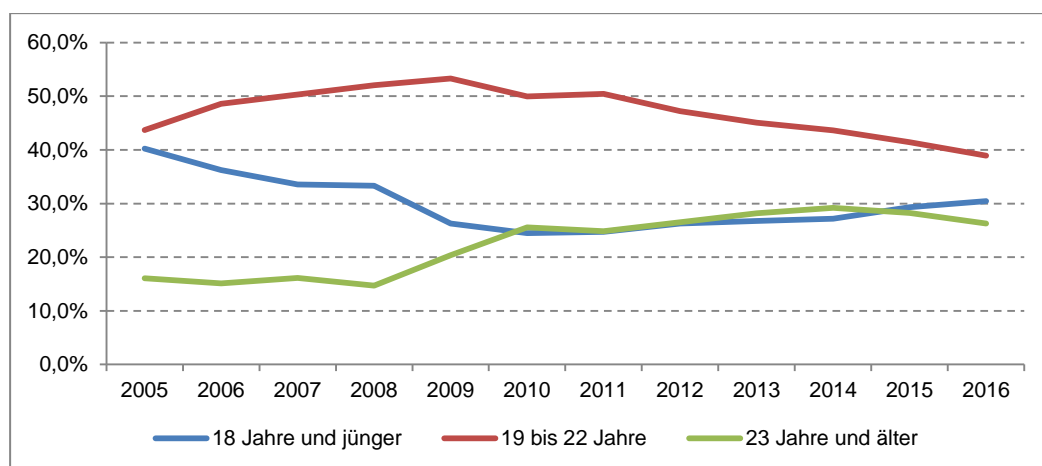
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Der Abbildung 19 ist zu entnehmen, dass sich das Alter der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer bei Ausbildungsbeginn in den vergangenen Jahren tendenziell erhöht hat. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 23 Jahre oder älter waren, stieg im Zeitraum von 2008 bis 2014 merklich an. Seit dem Jahr 2015 sank der Anteil dieser Altersgruppe. Im Jahr 2016 lag er bei 26,3 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 18 Jahre oder jünger waren, reduzierte sich im Zeitraum von 2005 bis 2011 deutlich. Seit dem Jahr 2012 ist ihr Anteil allerdings wieder steigend. Wurden im Jahr 2010 noch 24,5 Prozent der Auszubildenden zu dieser Alterskategorie gezählt, waren es im Jahr 2016 mit einem Anteil von 30,4 Prozent rund 5,9 Prozentpunkte mehr. Der Anteil der 19- bis 22-Jährigen ist seit dem Jahr 2011 sinkend und lag zuletzt bei knapp 39

Altersstruktur der Auszubildenden

Prozent. Im Rahmen der Marktbeobachtung berichtete ein Großteil der Ausbildungsbetriebe, dass es bei der Ausbildung von Jugendlichen, die jünger als 18 Jahre sind, oftmals zu Schwierigkeiten im ersten Lehrjahr und Motivationsminderung seitens der Auszubildenden komme, da sie in der Zeit bis zum Erreichen des Mindestalters für den Erwerb des Führerscheins keinen Lastkraftwagen selber steuern dürfen; dies sei jedoch für die Jugendlichen der ausschlaggebende Grund, mit der Ausbildung als Berufskraftfahrer zu beginnen.

Abbildung 19: Auszubildende zum Berufskraftfahrer mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



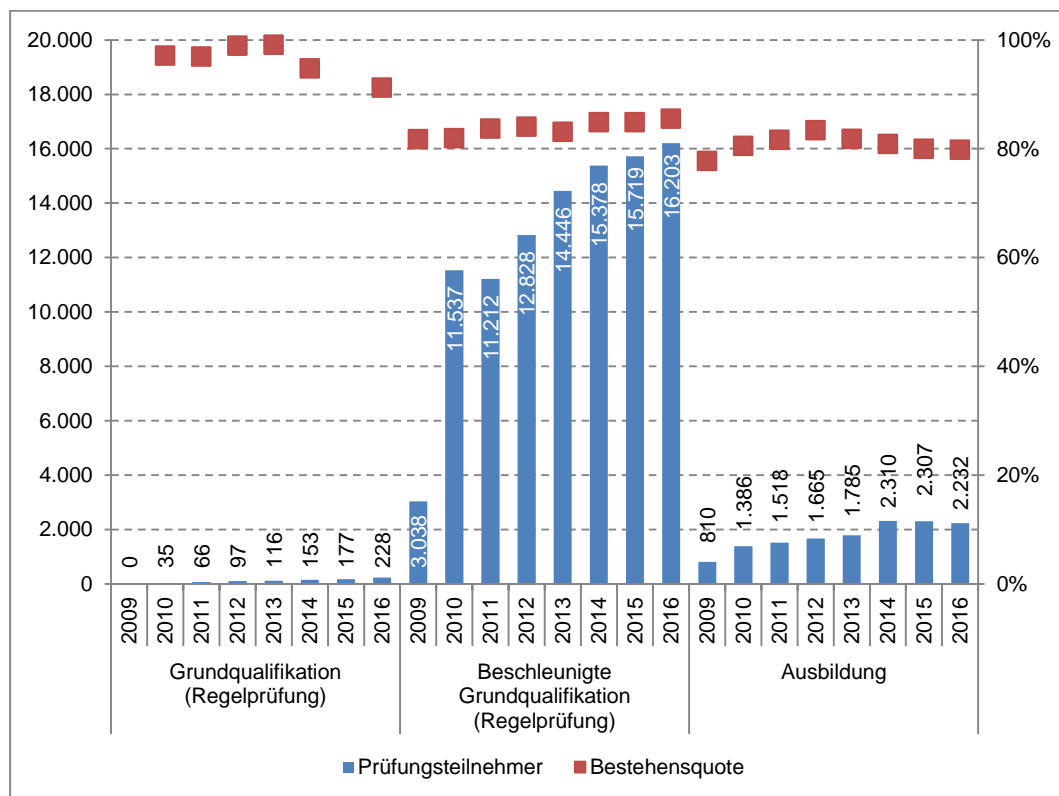
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Die gesetzlichen Vorschriften des BKrQFG besagen, dass der alleinige Besitz des Führerscheines der Klassen C/CE für die Durchführung des gewerblichen Güterkraftverkehrs auf öffentlichen Straßen nicht ausreichend ist. Fahrer, die den Führerschein der Klassen C/CE nach dem 10.09.2009 erworben haben, müssen eine Prüfung zur Grundqualifikation (Mindestalter 18 Jahre) bzw. beschleunigten Grundqualifikation (Mindestalter 21) nach dem BKrFQG bei der örtlichen IHK ablegen. Zudem müssen alle Berufskraftfahrer nach dem BKrFQG Weiterbildungen im 5-Jahres-Rhythmus nachweisen (Eintrag der Kennziffer 95 im Führerschein). Nach Erkenntnissen des Bundesamtes tragen die meisten Unternehmen die Kosten der Weiterbildung, die sich auf 80 bis 120 Euro pro Modul belaufen. Allerdings stellen die Arbeitgeber ihre Fahrer für die Zeiten der Absolvierung der Weiterbildungsmodul in der Regel nicht frei. Durch die (beschleunigte) Grundqualifikation werden deutlich mehr Fahrer qualifiziert als durch die klassische dreijährige Berufsausbildung. Die Vorteile der (beschleunigten) Grundqualifikation liegen hauptsächlich in der kurzen Dauer der Qualifizierung, der dadurch schnelleren Verfügbarkeit der Fahrer auf dem Arbeitsmarkt sowie im geringeren Einsatz personeller und finanzieller Ressourcen. Abbildung 20 stellt die Entwicklung der Zahlen der Grundqualifikation, der beschleunigten Grundqualifikation und der „klassischen“ Ausbildungsverhältnisse sowie der entsprechenden Bestehensquoten grafisch dar. In den letzten Jahren wurde ein deutliches Wachstum der Prüfungsteilnehmer an der beschleunigten Grundqualifikation beobachtet. Nach Angaben der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung wurden im Jahr 2016 insge-

Berufliche Qualifizierung
– BKrFQG

samt 16.203 Prüfungen zur beschleunigten Grundqualifikation durchgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies ein Plus von 3,1 Prozent. Die Bestehensquote erfuhr ebenfalls eine positive Entwicklung. Während im Jahr 2009 noch knapp 82 Prozent der Teilnehmer die beschleunigte Grundqualifikation bestanden, waren es im Jahr 2016 bereits knapp 85 Prozent. Die Grundqualifikation ist in ihrer Zahlenstärke mit 228 Prüfungsteilnehmern im Jahr 2016 für die Nachwuchssicherung im Berufsbild nahezu unbedeutend.

Abbildung 20: Prüfungsteilnehmer der Abschlussprüfung der Ausbildung zum Berufskraftfahrer und der Prüfungen zur Grundqualifikation und der beschleunigten Grundqualifikation im Zeitraum zwischen 2009 und 2016



Quellen: Statistiken der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH und der DIHK, Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Darstellung.

Für Umschüler mit dem Berufswunsch „Berufskraftfahrer im Güterverkehr“ bzw. Jugendliche, die kein Ausbildungsverhältnis auf regulärem Wege fanden und als arbeitslos gemeldet sind, besteht die Möglichkeit, an einem der verschiedenen Programme der Bundesagentur für Arbeit (BA) teilzunehmen. Zum einen wird jungen Erwachsenen die Teilnahme an einer abschlussorientierten Maßnahme, die zu einer regulären IHK-Abschlussprüfung als Berufskraftfahrer führt, angeboten. Zum anderen wird förderfähigen Personen die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die i.d.R. in Kooperation mit Bildungsträgern durchgeführt werden. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III (FbW) ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Beschäftigungschancen durch eine berufliche Qualifizierung zu verbessern. Über die Anzahl der geförderten Personen informiert die BA im Rahmen der statistischen Auswertungen, die in Tabelle 4 präsentiert werden. In der Statistik finden sich unter der Zusam-

Berufliche Qualifizierung
– Fördermaßnahmen der
Bundesagentur für Arbeit

menfassung "berufliche Weiterbildung mit Abschluss" die beiden Maßnahmenkategorien „Gruppen- und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss“ in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Nur bei Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zielt die Förderung der beruflichen Weiterbildung auf eine Vollqualifizierung. Den so genannten Umschülern werden Maßnahmen beruflicher Weiterbildung angeboten, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten abzielen, die in einem grundsätzlich schon erlernten Beruf oder bereits ausgeübtem Berufsfeld Verwendung finden und inhaltlich einem in der Klassifikation der Berufe 2010 genannten Beruf zugeordnet werden.¹ Für diese Personengruppe besteht die Möglichkeit, Teilqualifizierungen, die speziell für den Beruf des Berufskraftfahrers konzipiert wurden, zu absolvieren und auf diesem Wege z.B. die beschleunigte Grundqualifikation zu erreichen. In der Statistik ist die Anzahl der Umschüler unter "sonstige berufliche Weiterbildung" zu finden. Tabelle 4 präsentiert die Entwicklung der Anzahl der durch die BA geförderten Personen mit dem Zielberuf des Berufskraftfahrers im Zeitraum von 2012 bis 2016. Aus der Analyse der Teilnehmerzahlen erging eine Steigerung der Anzahl der geförderten Maßnahmen, die zu sonstigen beruflichen Weiterbildungen zählten. Dies deutet darauf hin, dass zunehmend Umschüler mit dem Berufsziel „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)“ von der BA gefördert werden. Im Jahr 2016 wurden im Jahresdurchschnitt 6.550 Weiterbildungen gefördert; dies war eine Steigerung von rund 7,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Allerdings war die Anzahl der Förderungen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss seit 2014 rückgängig. Dies bedeutet, dass immer weniger Personen an Maßnahmen zur Vollqualifizierung (berufsqualifizierender IHK-Abschluss) teilgenommen haben. Im Jahr 2016 waren es lediglich 305; eine Abnahme in Höhe von 27 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Tabelle 4: Teilnehmerbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit dem Schulungsziel bzw. Beruf „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)“ - Jahresdurchschnitt

Berichtsjahr	FbW Bestand insgesamt	davon:	
		FbW mit Abschluss	FbW sonstige Weiterbildung
2012	5.285	602	4.683
2013	6.279	495	5.784
2014	6.472	548	5.924
2015	6.510	420	6.090
2016	6.855	305	6.550

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

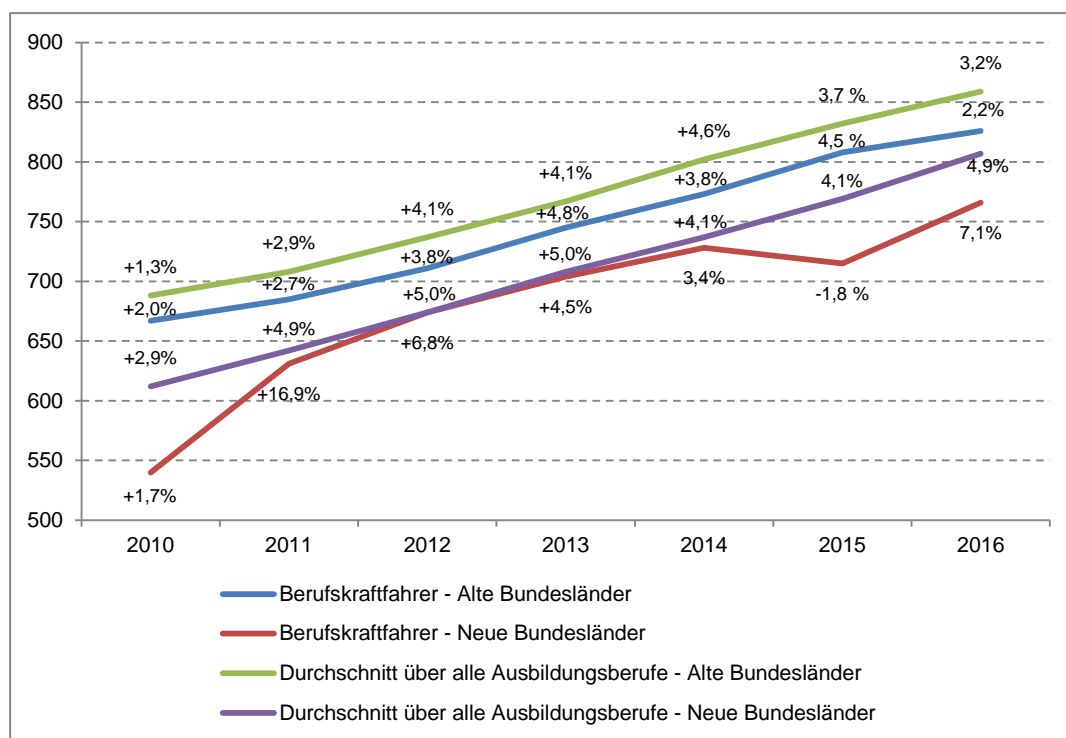
Die Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für angehende Berufskraftfahrer im Zeitraum von 2010 bis 2016 wird in Abbildung 21 grafisch dargestellt. Die durchschnittliche Vergütung der Berufskraftfahrerauszubildenden war sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern im Beobachtungszeitraum im Vergleich zu den Vergütungssätzen in anderen Ausbildungsberufen unterdurchschnittlich; in den neu-

Ausbildungsvergütung

¹ Siehe Bundesagentur für Arbeit - Methodische Hinweise - Statistik der Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung.

en Bundesländern seit 2014 sogar stark vom Durchschnitt abweichend. Zuletzt stieg die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der Berufskraftfahrer in den neuen Bundesländern um rund 7,1 Prozent, während im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe eine Steigerungsrate von 4,9 Prozent erreicht wurde. Allerdings wurde im Jahr 2015 eine Reduzierung in Höhe von 1,8 Prozent festgestellt. Insgesamt verdienten Auszubildende im Jahr 2016 in den alten Bundesländern durchschnittlich 826 Euro pro Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 767 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 827 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 884 Euro. In den neuen Bundesländern wurden niedrigere monatliche Vergütungssätze entrichtet: 712 Euro im ersten Lehrjahr, 763 Euro im zweiten und 822 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

Abbildung 21: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Berufskraftfahrer im Zeitraum von 2010 bis 2016 in Euro (Angaben der prozentualen Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



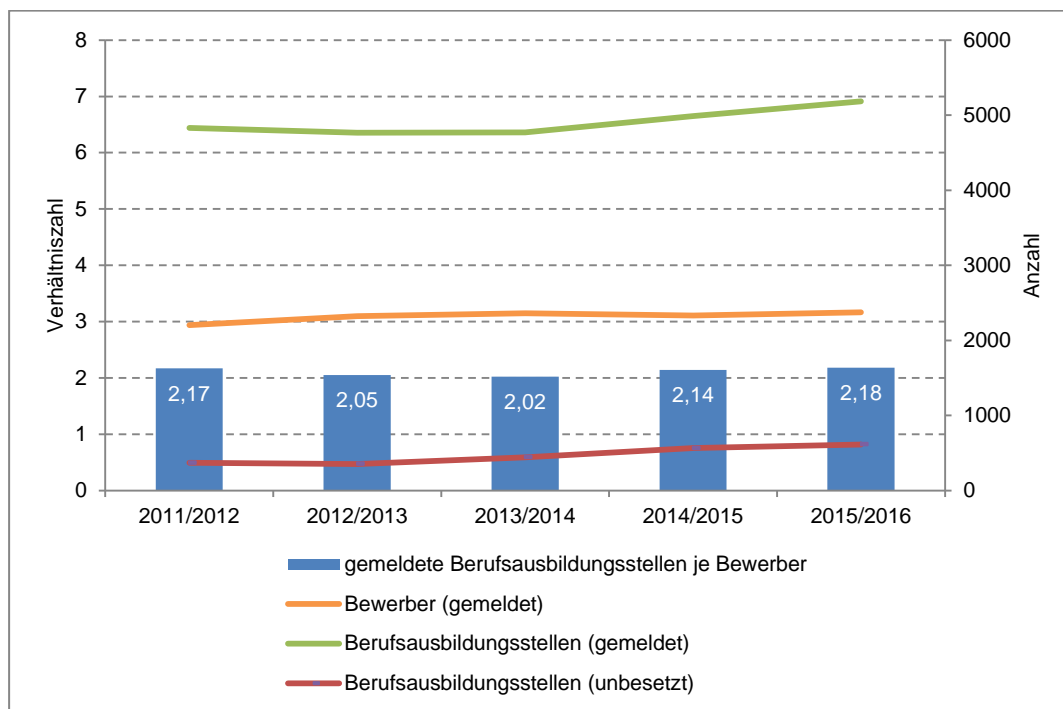
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Abbildung 22 bietet einen Überblick über die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots sowie der Zahl der gemeldeten Bewerber in der Berufsgruppe „Fahrzeugführer im Straßenverkehr“ für den Zeitraum von 2011 bis 2016. Demnach nahm die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen insgesamt zu. Im Ausbildungsjahr 2011/2012 waren 4.831 Ausbildungsstellen gemeldet. Nach einem leichten Rückgang in den Ausbildungsjahren 2012/2013 und 2013/2014 entwickelte sich die Anzahl der Berufsausbildungsstellen seit dem Ausbildungsjahr 2014/2015 positiv. Die Zahl der Bewerber kann trotz leichter Schwankungen als stagnierend bezeichnet werden. Das Arbeitgeberangebot an Ausbildungsstellen überstieg im Jahr 2015/2016 deutlich die Nachfrage. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 wurden 2,18 Ausbildungsstellen pro Bewerber gemeldet – ein erneuter und

Ausbildungsstellen
und Bewerber

leicht zunehmender Überhang an Ausbildungsstellen im Vergleich zu den gemeldeten Bewerbern. Bei der Anzahl der am Ende des Berichtsjahres unbesetzten Berufsausbildungsstellen wurden in der jüngsten Vergangenheit ausschließlich jährliche Steigerungen verzeichnet. Mit 615 unbesetzten Stellen wurde im Jahr 2015/2016 der höchste Wert im Beobachtungszeitraum erreicht. Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen grundsätzlich diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschten und deren Eignung dafür geklärt bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben war. Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG. Die Nachfrage seitens der jungen Erwachsenen nach einer Ausbildungsstelle in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ hatte im Ausbildungsjahr 2015/2016 wiederholt keine positive Änderung ausgewiesen. Nach wie vor werden die Arbeitsbedingungen, das Image des Berufsbildes „Berufskraftfahrer“ sowie die Verdienstmöglichkeiten von den potentiellen Kandidaten im Vergleich zu anderen Berufsbildern bzw. Branchen als nicht attraktiv empfunden.

Abbildung 22: Ausbildungsstellenangebot und gemeldete Bewerber für die Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Straßenverkehr" (Berufsgruppe 521) nach Berichtsjahren*



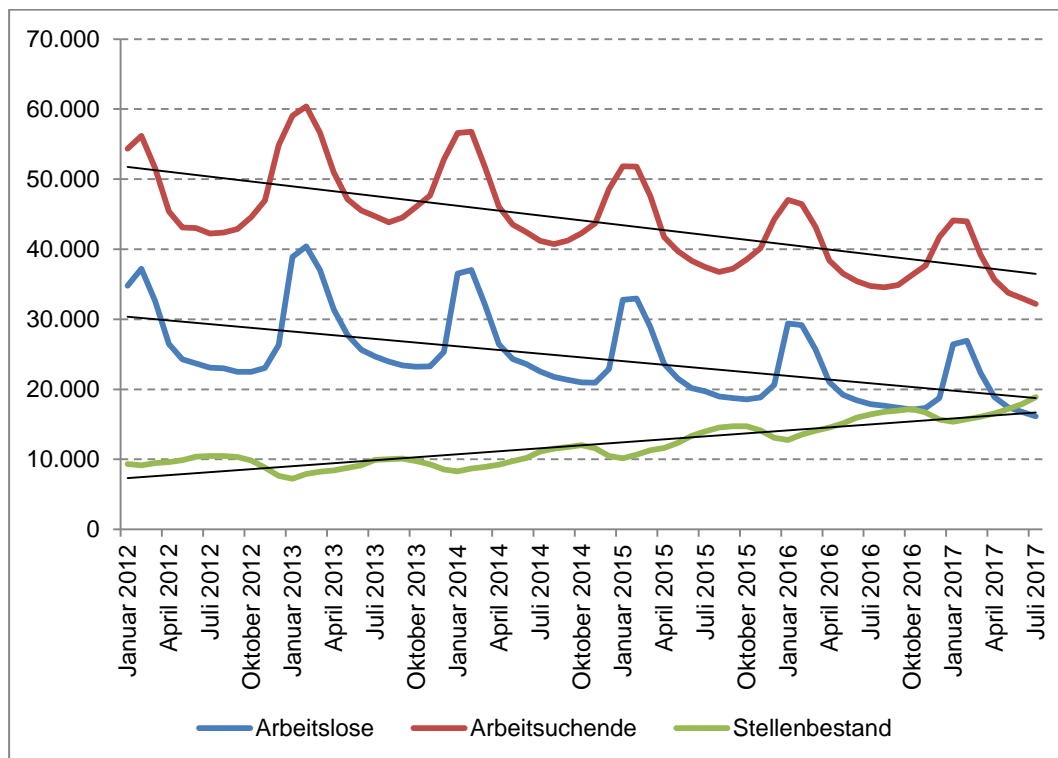
* Das Berichtsjahr umfasst den Zeitraum vom 01. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres.
Anmerkung: Um alle Bewerber und Berufsausbildungsstellen, die während eines Berichtsjahres bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet waren, abzubilden, werden Bewerber und Berufsausbildungsstellen jeweils kumuliert seit Beginn des Berichtsjahres ausgewiesen.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsstellenmarkt). Eigene Darstellung.

3.4. Arbeitsmarktsituation

Die Arbeitsmarktsituation der Berufskraftfahrer im Güterverkehr kann anhand der durch die Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Statistik analysiert werden. Abbildung 23 stellt die Analyseergebnisse bezüglich der gemeldeten offenen Stellen, der Anzahl der Arbeitslosen sowie der Arbeitssuchenden grafisch dar. Demnach erfolgte seit der letzten Berichterstattung eine deutliche Verknappung des Fahrpersonals im Bereich Güterverkehr. Seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Januar 2012 wurde eine Annäherung der Kurven der drei abgebildeten Größen beobachtet. Die Anzahl an offenen Stellen entwickelte sich deutlich positiv, während die Anzahl an arbeitslosen und arbeitssuchenden Berufskraftfahrern im Güterverkehr zeitgleich, trotz saisonaler Schwankungen, deutlich abnahm. Im Oktober 2016 wurden temporär erstmalig seit Januar 2012 mehr offene Arbeitsstellen als Arbeitslose (17.197 zu 17.087) gemeldet. Im Juli 2017 fiel die Differenz zwischen den beiden Größen deutlich höher aus. Deutschlandweit waren 18.902 offene Stellen für Berufskraftfahrer im Güterverkehr gemeldet; ihnen standen 16.135 als arbeitslos bzw. 32.170 als arbeitssuchend gemeldete Personen mit dem Zielberuf „Berufskraftfahrer“ gegenüber. Demnach dürfte sich die Problematik, vakante Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen, angesichts der vorliegenden Auswertung weiterhin deutlich verschärft haben.

Arbeitslose,
Arbeitssuchende
und offene Stellen

Abbildung 23: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitssuchende in der Berufsgruppe "Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)" (5121) im Zeitraum von Januar 2012 bis Juli 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktstatistik). Eigene Darstellung.

4. Schienenfahrzeugführer

4.1. Struktur der Beschäftigten

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer in Deutschland am Stichtag 31.12.2016 auf insgesamt 29.295 (siehe Tabelle 5). Die positive Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, die bereits in den Vorjahren registriert wurde, setzte sich somit fort. Der Anstieg im Jahr 2016 betrug rund 2,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Geringfügig beschäftigt waren im Jahr 2016 insgesamt 370 Personen; im Jahr 2015 waren es noch 333 Personen. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten erhöhte sich somit um rund 11 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit ist im Vergleich mit anderen Berufsgruppen seit Jahren relativ gering. Im Jahr 2016 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten erstmals seit 2012 über 4 Prozent. Frauen sind mit einem Anteil von 3,8 Prozent weiterhin stark unterrepräsentiert. Neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten üben Beamte den Beruf des Schienenfahrzeugführers aus. Deren Anzahl wurde vom Statistischen Bundesamt auf rund 5.000 im Jahr 2015 beziffert. Der Anteil der Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft war in der Berufshauptgruppe der Triebfahrzeugführer mit 4 Prozent im Jahr 2016 im Vergleich zu der Berufshauptgruppe „52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten“ mit rund 14,9 Prozent relativ gering. Die absolute Anzahl der ausländischen Beschäftigten stieg im Jahr 2016 um rund 6 Prozent auf insgesamt 1.183 Beschäftigte; nachdem bereits im Vorjahr eine Zunahme um 8,1 Prozent verzeichnet wurde. Somit war der jährliche Zuwachs überproportional im Vergleich zum Zuwachs der Fachkräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Beschäftigungs-
entwicklung

Tabelle 5: *Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsuntergruppe „5220 Triebfahrzeugführer im Eisenbahnverkehr“, Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)*

	2014		2015		2016	
Insgesamt	27.722	(100)	28.528	(100)	29.295	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	26.733	(96,4)	27.466	(96,3)	28.169	(96,2)
Frauen	989	(3,6)	1.062	(3,7)	1.126	(3,8)
Deutsche	26.726	(96,4)	27.450	(96,2)	28.109	(96,0)
Ausländer	994	(3,6)	1.075	(3,8)	1.183	(4,0)
unter 25 Jahre	1.564	(5,6)	1.624	(5,7)	1.673	(5,7)
25 bis unter 55 Jahre	21.741	(78,4)	22.099	(77,5)	22.352	(76,3)
55 bis unter 65 Jahre	4.366	(15,7)	4.752	(16,6)	5.197	(17,7)
65 Jahre und älter	51	(0,2)	53	(0,2)	73	(0,3)
in Vollzeit	26.792	(96,6)	27.431	(96,2)	28.041	(95,7)
in Teilzeit	930	(3,4)	1.097	(3,8)	1.254	(4,3)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	2.085	(7,5)	2.095	(7,3)	2.106	(7,2)
mit anerkanntem Berufsabschluss	23.782	(85,8)	24.594	(86,2)	25.333	(86,5)
mit akademischem Berufsabschluss	237	(0,9)	283	(1,0)	351	(1,2)
Ausbildung unbekannt	1.618	(5,8)	1.556	(5,5)	1.505	(5,1)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010)). Eigene Berechnungen.

Im Jahr 2016 erhöhte sich die absolute Zahl der Beschäftigten in jeder Altersgruppe, die Altersgruppe der 55-Jährigen und älteren wuchs dabei überproportional. Der Anteil dieser Altersgruppe betrug im Jahr 2016 rund 18,0 Prozent, etwa einen Prozentpunkt mehr als im Vorjahr. Der Anteil der Altersgruppe der 25- bis 55-Jährigen reduzierte sich im entsprechenden Umfang. Der Anteil der Triebfahrzeugführer unter 25 Jahre stagnierte bei 5,7 Prozent. Trotz der beschriebenen Entwicklungen bestand im Jahr 2016 in der Berufsuntergruppe der Triebfahrzeugführer eine vergleichsweise günstige Altersstruktur. Zum Vergleich: In der Berufshauptgruppe „52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten“ entfiel auf die Altersklasse der über 55-Jährigen ein Anteil von 27,7 Prozent; unter 25 Jahre alt waren lediglich 3,4 Prozent der Beschäftigten.

Altersstruktur

Der Großteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer besaß im Jahr 2016 einen anerkannten Berufsabschluss. Rund 86,5 Prozent der Beschäftigten waren im Besitz eines anerkannten berufsqualifizierenden Abschlusses. Der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss folgte einer positiven Entwicklung im Beobachtungszeitraum und betrug im Jahr 2016 rund 1,2 Prozent. Die Anteile der Beschäftigten ohne Bildungsabschluss bzw. mit unbekannter Ausbildung waren erneut rückläufig.

Beruflicher Abschluss

4.2. Arbeitsbedingungen

Schienenfahrzeugführer, auch Triebfahrzeugführer bzw. Lokführer genannt, steuern im Führerstand Züge im Personen- und Güterverkehr. Der Einsatz erfolgt je nach Tätigkeitsschwerpunkt des Eisenbahnunternehmens im Nah- bzw. Fernverkehr. Je nach Einsatzgebiet bedienen Lokführer verschiedene Triebfahrzeuge wie Diesel- und Elektrolokomotiven, Triebwagen, Rangier- und Streckenlokomotiven. Die Überprüfung der Fahrbereitschaft des Triebfahrzeuges und deren Funktionsfähigkeit gehören ebenso zum Tätigkeitsprofil des Lokführers wie die Zusammenstellung der Züge sowie Rangierfahrten. Über diverse Kommunikationskanäle stehen Schienenfahrzeugführer in Kontakt mit Fahrdienstleitern, Wagenmeistern, Rangierern, Disponenten sowie Kunden im Personenverkehr. Lokrangierführer sind im Rangierdienst tätig und sorgen für die ordnungsgemäße Bewegung von Triebfahrzeugen innerhalb des Eisenbahnnetzes. Hierfür wird eine gesonderte Ausbildung, die auf der Ausbildung des Triebfahrzeugführers aufbaut, benötigt. Während Triebfahrzeugführer sich hauptsächlich mit der Beförderung von Personen oder Gütern beschäftigen, kombiniert das Tätigkeitsprofil eines Lokrangierführers vielfältige Aufgaben.

Tätigkeitsprofil

Schienenfahrzeugführer arbeiten i.d.R. im Schichtdienst. Bei Rangierfahrten oder bei der Abfahrtskontrolle sind Triebfahrzeugführer den jeweiligen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. Eine körperliche Belastbarkeit wird im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung vorausgesetzt. Die Anforderungen an die physische sowie psychische Belastbarkeit sind in der Triebfahrzeugführerschein-Verordnung (TfV) festgehalten. Die Tauglichkeit wird im

Anforderungen
im Berufsalltag

Rahmen der Tauglichkeitsprüfung festgestellt und vom Eisenbahn-Bundesamt überwacht. Die Tätigkeit im Führerstand erfordert durchgehend hohe Konzentration. Die Arbeitsbelastungen der eingesetzten Triebfahrzeugführer sind nach Erkenntnissen des Bundesamtes vergleichsweise hoch. Aufgrund einer angespannten Personalsituation und eines erheblichen Mangels an ausreichenden Vertretungsmöglichkeiten kommt es im Falle von krankheitsbedingten Ausfällen häufig zu Mehrarbeit. Als besonders schwere psychische Belastungen gelten Unfälle mit Personenschäden.

Triebfahrzeugführer sind im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung diversen Belastungen ausgesetzt, die die gesundheitliche Verfassung beeinflussen können. Schichtarbeit, körperliche Betätigung, Arbeiten unter Witterungseinflüssen sowie psychische Belastungen stellen Risikofaktoren für Gesundheitsbeeinträchtigungen dar. Anhaltspunkte zur Bewertung der gesundheitlichen Situation der Schienenfahrzeugführer liefert der BKK Gesundheitsreport 2016. Demnach gehörten die bei der BKK versicherten Beschäftigten in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ zu den zehn Berufsgruppen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen (AU-Tagen). Während im branchenübergreifenden Durchschnitt ein Beschäftigter im Jahr 2015 rund 16,1 Tage krankheitsbedingt der Arbeit fernblieb, waren es bei den Eisenbahnern 23,4 Tage. Dabei dauerte ein einzelner Krankheitsfall im Durchschnitt 15,2 Tage. Die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ wies besonders häufig Fehltage aufgrund von psychischen Störungen auf; im Jahr 2015 wurden diesbezüglich 136,3 AU-Fälle je 1.000 beschäftigte Mitglieder sowie 24 Tage je Fall gemeldet. Zudem wiesen Triebfahrzeugführer mit 38,5 AU-Tagen je Beschäftigten überdurchschnittlich hohe AU-Werte aufgrund von Atemwegserkrankungen auf. Lediglich in der Berufsgruppe „Servicekräfte im Personenverkehr“ wurden noch höhere AU-Werte aufgrund von Atemwegserkrankungen verzeichnet.

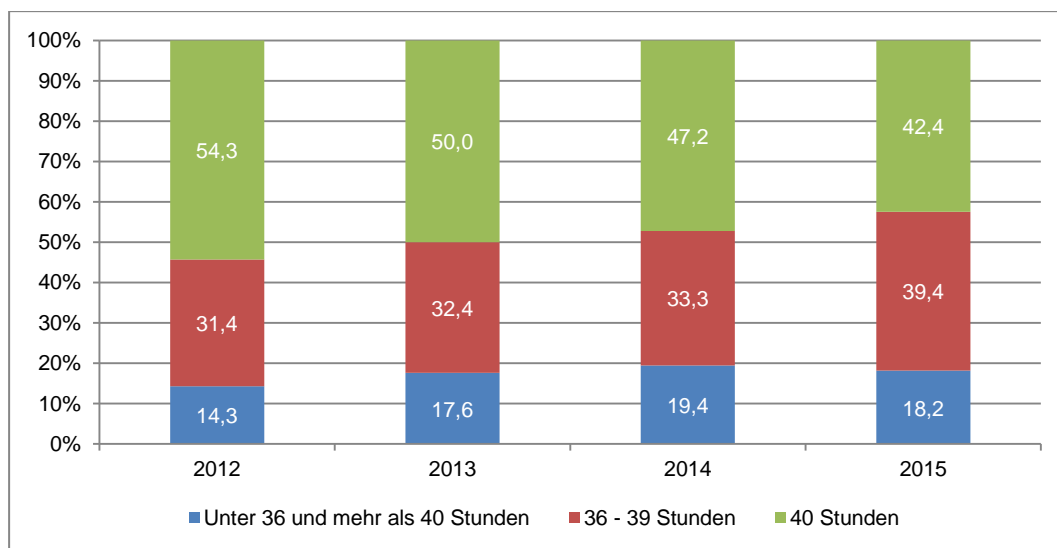
Gesundheit

Die Gestaltung der Dienstpläne von Schienenfahrzeugführern ist durch das Schichtsystem geprägt. In der Regel sind drei Schichten zu belegen, sodass Nachtarbeit und Einsätze an Feiertagen und Wochenenden stattfinden. Die Einsatzplanungen unterliegen gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben. Im Güterverkehr ist ein mehrtätiger Einsatz im grenzüberschreitenden Verkehr üblich, sowie Schichtbeginn in der Nacht. Zudem wird von einer Komprimierung der Schichten berichtet; d.h. dass die Anzahl der Fahrten, die innerhalb einer Schicht absolviert werden müssen, zunimmt. Aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Lage einiger Eisenbahnunternehmen und enger Personalkapazitäten werden die maximal zulässigen Arbeitszeiten bei der Dienstplangestaltung oftmals ausgeschöpft. Nach Informationen des Bundesamtes kommen aufgrund von Verzögerungen im Betriebsablauf Überschreitungen der täglich zulässigen Arbeitszeit durchaus vor. Von Teilzeitkräften wird häufig die Bereitschaft zu Mehrarbeit erwartet, um Belastungsspitzen abzudecken. Die Zusatzbelastung wirkt sich negativ auf die Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Abbildung 24 stellt die Entwicklungen der wöchentlichen Arbeitszeiten von Triebfahrzeugführern im Zeitraum von 2012 bis 2015 dar. Demnach gingen im Jahr 2015 rund 42,4 Prozent der Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr

Arbeitszeiten

normalerweise 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach. Weitere rund 39,4 Prozent wiesen eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 36 bis 39 Stunden auf. Im Jahr 2015 nahm der prozentuale Anteil der Beschäftigten mit einer 40-Stundenwoche damit prozentual weiter ab, während der Anteil der erwerbstätigen Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr, deren wöchentliche Arbeitszeit normalerweise 36 bis 39 Stunden beträgt, deutlich anstieg. Während im Jahr 2014 noch 33,3 Prozent dieser Kategorie zugeordnet waren, waren es im Jahr 2016 bereits 39,4 Prozent. Angaben für Beschäftigte mit einem wöchentlichen Arbeitszeitvolumen von weniger als 36 bzw. mehr als 40 Stunden werden nicht differenziert ausgewiesen. Ihr Anteil ist seit 2012 tendenziell steigend.

Abbildung 24: Erwerbstätige Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Zeitraum von 2012 bis 2015 (Anteile in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1 Reihe 4.1.2). Eigene Darstellung

In den Jahren 2016 und 2017 verhandelten die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft e.V. (EVG) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) mit den Arbeitgebervertretern neue Tarifkonditionen. Seit 2015 verhandeln beide Gewerkschaften getrennt für das gesamte Zugpersonal; bis zum Jahr 2015 führte die GDL die Verhandlungen ausschließlich im Interesse der Lokführer. Bei den Tarifabschlüssen wurden erstmalig Wahloptionen für die Beschäftigten vereinbart. Im Rahmen des Tarifvertrags zwischen der EVG und den Unternehmen der Deutschen Bahn AG (DB AG) wurden durch den „innovativen Tarifvertrag mit Wahlmodell“¹ den Beschäftigten neue Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit eröffnet. Demnach mussten die EVG-Mitglieder im Jahr 2017 erstmalig festlegen, ob sie ab dem 01.01.2018 eine weitere Lohnerhöhung um 2,6 Prozent oder stattdessen eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde bzw. die Inanspruchnahme von sechs zusätzlichen Urlaubstagen im Jahr präferierten. Laut den Angaben der EVG entschieden sich die bei der DB Cargo AG beschäftigten EVG-Mitglieder zu rund 53 Prozent für mehr Urlaub, zu rund 3 Prozent für eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und zu 44 Prozent für eine Entgelterhöhung. Die EVG

Tarifvertrag
– Arbeitszeit

¹ Siehe EVG (2016).

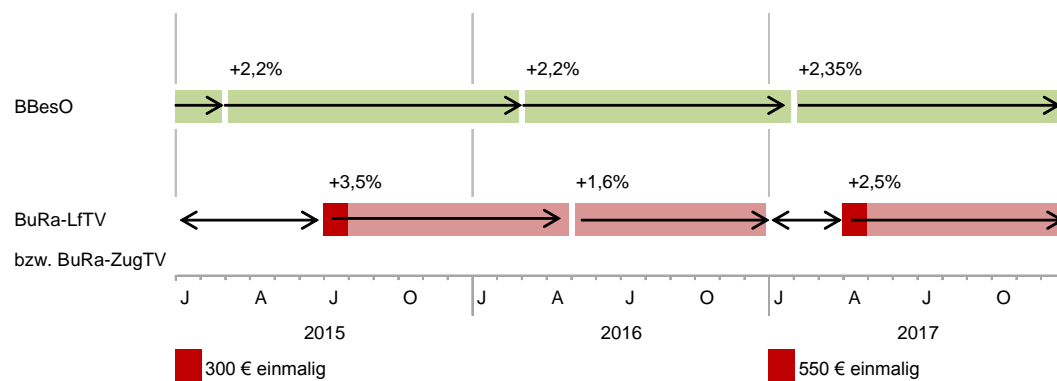
wertete dies als ein Signal der Beschäftigten für mehr Entlastungen im Berufsalltag. Beim Tarifabschluss der GDL und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv-MoVe) am 10. März 2017 wurde ein abweichendes Wahlrecht vereinbart. Dort können die Beschäftigten zwischen einer 38-Stundenwoche (Regelarbeitszeit) und einer 39-Stundenwoche bei sechs zusätzlichen Urlaubstagen wählen. Eine Lohnerhöhung erfolgt für alle. Grundsätzlich besteht ein Urlaubsanspruch von 27 Tagen (bei 5-Tage-Woche), ab einer fünfjährigen Betriebszugehörigkeit von 28 Tagen und nach einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit von 29 Tagen. Zudem wurden explizit Vereinbarungen zur Verbesserung der Planungssicherheit vertraglich festgehalten, die den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit den Freizeitaktivitäten und privaten Verpflichtungen ermöglichen.¹

Die Lohnsätze der Schienenfahrzeugführer entwickelten sich in der jüngsten Vergangenheit positiv. Abbildung 25 stellt die Entwicklung der prozentualen Steigerungen der Tariflöhne sowie der Besoldung für verbeamtete Lokführer dar. Der Bundesrahmenvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs (BuRa-ZugTV Agv Move) sieht eine Entlohnung der Lokführer nach insgesamt vier Entgeltgruppen (LF7 bis LF4) vor. Der bisher degressive Verlauf der Vergütungsanpassung beim Wechsel in die nächsthöhere Stufe soll bis 01. April 2020 stufenweise linearisiert werden. Somit konnte eine Strukturverbesserung in den Stufen 6 und 7 der Entgeltgruppen LF 6 bis LF 4 erreicht werden. Die Tarifgehälter stiegen insgesamt um 2,5 Prozent zum 1. April 2017, zuzüglich einer Einmalzahlung in Höhe von 550 Euro. Ein Lokführer, der in der Entgeltgruppe LF5 eingruppiert wurde (Streckenlokführer, Lokrangierführer 2 etc.), erhielt demnach in Abhängigkeit von der Berufserfahrung (in Jahren) ab dem 01.05.2016 monatlich zwischen 2.616 (Stufe 1: bei 0 bis 5 Jahren Berufserfahrung) und 3.165 Euro (Stufe 7: bei mehr als 30 Jahren Berufserfahrung), ab dem 01.04.2017 zwischen 2.681 Euro und 3.285 Euro. Im Gegensatz zu den Tarifbeschäftigten unterliegen die von der Deutschen Bundesbahn übernommenen verbeamteten Lokomotivführer der Bundesbesoldungsordnung (BBesO). Das Grundgehalt eines Hauptlokomotivführers bestimmt sich beispielsweise nach der Besoldungsgruppe A 8. In Abhängigkeit von der Erfahrungsstufe lag die Besoldung ab dem 01. März 2016 zwischen 2.444,97 Euro und 3.165,95 Euro pro Monat; ab dem 01. Februar 2017 zwischen 2.502,43 Euro und 3.240,35 Euro pro Monat. Neben den Grundvergütungen werden regelmäßig Schichtzulagen und teilweise Sonderzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, gewährt. Die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen für Lokomotivführer fielen damit zuletzt regelmäßig höher aus als die Anstiege der durchschnittlichen Verbraucherpreise in Deutschland. Im Vergleich zum Vorjahr bewegten sich diese bei 0,3 Prozent im Jahr 2015 und bei 0,5 Prozent im Jahr 2016.²

Tarifvertrag
– Vergütung

¹ Siehe GDL Magazin VORAUS (2017).

² Siehe Statistisches Bundesamt (2015).

Abbildung 25: Lohnentwicklung von Lokomotivführern im Zeitraum von 2015 bis 2017

Quelle: BBesO, BuRa-LfTV, BuRa-ZugTV.

Analysemöglichkeiten bezüglich der Unfallzahlen, bei denen mindestens ein in Bewegung befindliches Eisenbahnfahrzeug beteiligt war, liefert der Sicherheitsbericht des Eisenbahn-Bundesamtes (EBA).¹ Dabei werden Unfälle erfasst, bei denen mindestens eine Person getötet oder schwer verletzt wurde, erheblicher Sachschaden (≥ 150.000 Euro) entstanden ist oder beträchtliche Betriebsstörungen auftraten. Eine Deckungsgleichheit der Angaben mit den Werten des Statistischen Bundesamtes ist aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien nicht erreicht. Laut dem Sicherheitsbericht des EBA wurden im Jahr 2015 306 der oben genannten signifikanten Unfälle registriert, ein erstmaliger Rückgang seit dem Jahr 2011 (siehe Tabelle 6). Allerdings blieb die Zahl der überfahrenen Haltesignale nach dem spürbaren Anstieg im Jahr 2014 von rund 25 Prozent auf einem relativ hohen Niveau. Nach Auskunft des EBA wurden bei einigen Eisenbahnunternehmen interne Maßnahmen zur Reduzierung der Vorfälle eingeleitet. Die Entwicklung der Zahl der überfahrenen Haltesignale geriet unter besondere Beobachtung und wird seitens des EBA weiterhin überwacht. Im Jahr 2015 wurden 118 Personen bei Eisenbahnunfällen schwer verletzt. Die Zahl der schwerverletzten Fahrgäste betrug 16, drei Personen mehr als im Vorjahr. Der Großteil der Schwerverletzten entfiel auf Benutzer von Bahnübergängen. Die Zahl der bei Eisenbahnunfällen getöteten Personen ging im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurück. Waren es im Jahr 2014 160 Personen, reduzierte sich die Zahl im darauffolgenden Jahr auf 130 Personen. Die Zahl der schwerverletzten Bediensteten reduzierte sich im Zeitverlauf und betrug im Jahr 2015 8 Personen (2011 waren es 18). Die Zahl der getöteten Bediensteten war im Jahr 2015 mit 11 Personen im Vergleich zu Vorjahren relativ hoch. Die Zahl der getöteten Fahrgäste betrug im Jahr 2015 3 Personen. In den Jahren 2013 und 2014 wurden dagegen keine Todesopfer registriert. Die Zahlen für das Jahr 2016 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht vor.

Unfälle

¹ Der Sicherheitsbericht enthält Informationen zu den gemeinsamen Sicherheitsindikatoren (Common Safety Indicators, CSI), die der Sicherheitsrichtlinie 2009/149/EG zur Änderung der Richtlinie 2004/49/EG des EU-Parlaments und des -Rats entspricht.

Table 6: Entwicklungen im Sicherheitsbereich der Eisenbahn im Zeitraum von 2009 bis 2015

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Signifikante Unfälle	310	297	285	289	301	333	306
Schwerverletzte bei Eisenbahnunfällen	118	118	147	115	107	109	118
Schwerverletzte Fahrgäste	13	8	33	9	6	13	16
Schwerverletzte Bedienstete	18	18	28	10	18	9	8
Getötete bei Eisenbahnunfällen	170	146	140	138	137	160	130
Getötete Fahrgäste	3	0	9	3	0	0	3
Getötete Bedienstete	4	8	10	9	8	8	11
Suizide	875	899	853	872	834	781	806

Quelle: Eisenbahn-Bundesamt. Eigene Darstellung.

4.3. Berufliche Bildung

Die berufliche Qualifikation zum Schienenfahrzeugführer kann durch den Abschluss der dualen Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport – oder im Rahmen einer mehrmonatigen Weiterbildung zum Triebfahrzeugführer erlangt werden. Der Ablauf der Berufsausbildung basiert auf dem Rahmenplan in Verbindung mit der Verordnung über die Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst vom 15.07.2004. Die theoretische Ausbildung konzentriert sich auf die Vermittlung von Kernkompetenzen, die für das fehlerfreie Bedienen der Triebfahrzeuge im Fahrbetrieb notwendig sind, sowie Kenntnisse bezüglich der Signalanlagen. Die praktische Ausbildung findet im jeweiligen Betrieb statt. Die Berufsausbildung umfasst 15 Lernfelder zu den Themen Sicherheit, Prüfung und Bedienung von Triebfahrzeugen, (Signal-)Technik etc. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes sind die meisten Berufsschullehrer – insbesondere in der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ – fachfremd, d.h. haben selbst keine Qualifikation zum Lokführer. Bei den mehrmonatigen Weiterbildungen fungieren oftmals ausgebildete Lokführer als Trainer.

Qualifizierung
– Berufsausbildung

Die Weiterbildung zum Lokführer (öfters auch als Umschulung bezeichnet) bietet Interessenten, die bereits eine andere Ausbildung absolviert haben und im Berufsleben aktiv waren, eine Möglichkeit des Berufswechsels (unter der Prämisse der Erfüllung der psychischen und physischen Voraussetzungen). Die Weiterbildung dauert in der Regel zwischen neun und elf Monaten. In den ersten drei Monaten werden die theoretischen Grundlagen im Rahmen der Vorbereitung auf den Erwerb des Triebfahrzeugführerscheins vermittelt. Anschließend finden Praxisphasen und weitere Theorieeinheiten im Wechsel statt. Die Interessenten können für die Weiterbildung beim Erfüllen der Voraussetzungen – z.B. beim Vorliegen der Arbeitslosigkeit – staatliche Förderung seitens der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung oder des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr erhalten. Die Weiterbildung wird in der Regel von anerkannten Bildungsträgern in Kooperation mit Eisenbahnunternehmen im Personen- sowie im Güterverkehr angeboten, wobei nach Erkenntnissen des Bundesamtes je nach Anbieter spürbare Unterschiede in der Lehrqualität bestehen. Die Anforderungen an die Aus-

Qualifizierung
– Weiterbildung

bildung und Prüfung sind in den entsprechenden Verordnungen geregelt. Ausbildungs- und Prüforganisationen für Triebfahrzeugführer unterliegen einer Anerkennungspflicht durch das Eisenbahn-Bundesamt; gleiches gilt für Ärzte bzw. Psychologen, die die nach der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) geforderten Tauglichkeitsprüfungen vornehmen. Der Jahresbericht 2016/2017 des EBA weist insgesamt 124 anerkannte Schulumseinrichtungen, 249 Prüfungsorganisationen, 134 Ärzte und 38 Psychologen aus.¹ Derzeit bestehen am Markt einige wenige große Anbieter wie DB Training, die europäische MEV-Lokführerschule und der Verband Deutscher Eisenbahnfachschulen (VDEF), die jährlich eine überdurchschnittlich große Anzahl an Lokführern ausbilden, sowie eine Vielzahl kleinerer Bildungsträger. Einige Eisenbahnunternehmen tragen komplett die Kosten der Qualifizierung und stellen die Umschüler nach der erfolgreichen Qualifizierung direkt im Unternehmen ein. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes gestaltet sich die Suche nach geeigneten Kandidaten zunehmend schwierig. Als Grund wurde oft die allgemein günstige Arbeitsmarktsituation genannt, infolge derer nur wenige bereit sind, den zusätzlichen Aufwand einer weiteren Qualifizierung in Kauf zu nehmen. Im Vergleich zur klassischen Berufsausbildung ermöglicht die Weiterbildung eine schnellere Verfügbarkeit der Absolventen am Arbeitsmarkt. Allerdings wird die fachliche Qualität der Weiterbildungen, auch aufgrund der kurzen Ausbildungszeit, seitens der Unternehmer vielfach als unzureichend bewertet; weitere unternehmensinterne Qualifizierungen seien unabdingbar.

Tabelle 5 stellt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse der Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport – im Zeitraum von 2012 bis 2016 dar. Zwischen den Jahren 2012 und 2014 wurde ein stetiger Anstieg verzeichnet. Seit dem Jahr 2015 ist die Entwicklung der Gesamtzahl der bestehenden Ausbildungsverhältnisse rückläufig. Im Jahr 2016 betrug die Zahl der Auszubildenden insgesamt 1.473. Dies war ein Rückgang um rund 5,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging ebenfalls zurück. Mit 510 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde ein Rückgang um 3,4 Prozent im Vergleich zum Jahr 2015 verzeichnet. Somit setzte sich die negative Entwicklung seit 2012 in der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ weiter fort. Weibliche Auszubildende waren im Jahr 2016 mit einem Anteil von lediglich 4 Prozent weiterhin stark unterrepräsentiert. Insgesamt nahmen 549 Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport – im Jahr 2016 an der Abschlussprüfung teil. Die Bestehensquote betrug 88,5 Prozent und lag etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe, der im Jahr 2016 bei knapp 90 Prozent lag.

Berufsausbildung
– Ausbildungsstatistik

¹ Siehe EBA (2016/2017).

Tabelle 7: Ausbildungsberuf "Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport" – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2012 bis 2016

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
2012	1.374	87	1.461	615	396	372	48	36	6	90
2013	1.485	87	1.572	558	408	378	51	18	12	81
2014	1.536	90	1.626	552	483	429	33	30	9	72
2015	1.488	72	1.560	528	543	492	51	21	9	84
2016	1.413	60	1.473	510	549	486	48	36	12	96

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Tabelle 8 zeigt die Lösungsquoten der Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst – alle Fachrichtungen – im Zeitverlauf. Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen; sie wird mittels Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung errechnet. Es wird deutlich, dass die Lösungsquote der Eisenbahner mit 14,6 Prozent im Jahr 2015 signifikant niedriger war als die Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe, die bei 24,9 Prozent lag. Die Lösungsquote der Eisenbahner unterliegt jährlichen Schwankungen; die Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe ist dagegen in der Tendenz steigend. Die Lösungsquote in östlichen Bundesländern lag mit 17,0 Prozent im Jahr 2015 deutlich über dem Durchschnitt der vergangenen Jahre.

Lösungsquote

Tabelle 8: Lösungsquoten der Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst – alle Fachrichtungen – im Zeitraum von 2010 bis 2015 (Angaben in Prozent)

Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen)		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	23,0	12,6	14,1	7,1
2011	24,4	10,9	10,7	11,5
2012	24,4	15,0	15,7	11,6
2013	25,0	13,2	13,4	12,2
2014	24,7	10,4	12,1	4,6
2015	24,9	14,6	13,8	17,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Die Bundesagentur für Arbeit berichtet in der Förderstatistik über erfolgte Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (§ 3 SGB III Abs. 4) und Leistungen zur Eingliederung des Bundes (§ 16 SGB II). Mithilfe dieser Zahlen kann die Größenordnung der geförderten Weiterbildungen erfasst werden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit nahmen im Jahr 2016 im Jahresdurchschnitt 499 Personen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit dem Schulungsziel „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ teil (siehe Tabel-

Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW

le 9). Dies stellt den Höchstwert innerhalb des Betrachtungszeitraums dar. Die Teilnehmer an der oben beschriebenen Weiterbildung zum Triebfahrzeugführer werden in der Regel der Gruppe „FbW sonstige berufliche Weiterbildung“ statistisch zugeordnet. In dieser Förderungskategorie wurden seit 2012 starke Zuwächse verzeichnet. Während im Jahr 2012 noch 107 Personen zum Teilnehmerbestand zählten, waren es im Jahr 2016 bereits 488.

Tabelle 9: Teilnehmerbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit dem Schulungsziel bzw. Beruf „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ – Gleitende Jahresdurchschnitte¹

Berichtsjahr	FbW insgesamt	darunter	
		FbW mit Abschluss	FbW sonstige berufliche Weiterbildung
Jahresdurchschnitt (JD)			
2012	137	30	107
2013	216	51	165
2014	276	28	248
2015	407	21	387
2016	499	11	488

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Förderstatistik).

Seit Inkrafttreten der TfV erhalten Lokführer in Deutschland einen europaweit gültigen Triebfahrzeugführerschein. Die Vorschriften gelten für alle Eisenbahnen, die der europäischen Sicherheitsrichtlinie unterliegen; zudem können Regionalbahnen die TfV freiwillig anwenden. Die Triebfahrzeugführerscheine werden seitens des EBA ausgestellt. Das EBA führt zudem das entsprechende Register. Der EBA-Jahresbericht 2016/2017 weist in Deutschland 11.650 Personen als Inhaber eines Triebfahrzeugführerscheins aus.² Allerdings berechtigt der alleinige Besitz des Triebfahrzeugführerscheins nicht zum Führen eines Triebfahrzeugs. Hierfür sind gesonderte Bescheinigungen für bestimmte Baureihen, Streckenkunde etc. zu erwerben.

Triebfahrzeugführerschein

Die Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für angehende Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen) wird für den Zeitraum von 2010 bis 2015 in Abbildung 26 dargestellt. Demnach lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung während des gesamten Betrachtungszeitraums leicht über dem in den alten und insbesondere in den neuen Bundesländern geltenden Durchschnittsniveau aller Ausbildungsberufe. Bis 2015 erfolgte eine tendenzielle Angleichung des Ausbildungsgehalts der Eisenbahner an das Durchschnittsgehalt über alle Ausbildungsberufe in den alten Bundesländern. Im Jahr 2016 lag das Ausbildungsgehalt der Eisenbahner allerdings

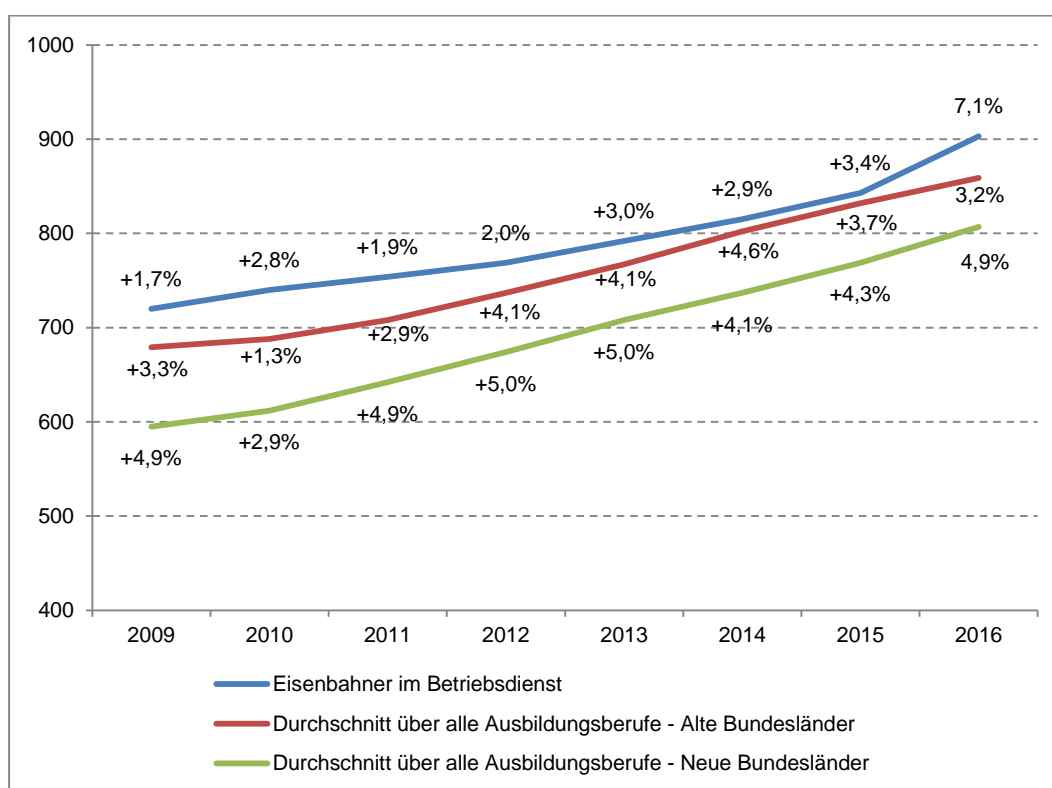
Ausbildungsvergütung

¹ Anmerkung: Nur bei Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zielt die Förderung der beruflichen Weiterbildung auf eine Vollqualifizierung für den Beruf „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“. Unter "sonstige berufliche Weiterbildung" werden Maßnahmen beruflicher Weiterbildung zusammengefasst, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten abzielen, die in einem grundsätzlich schon erlernten Beruf oder bereits ausgeübtem Berufsfeld Verwendung finden und inhaltlich einem in der Klassifikation der Berufe 2010 genannten Beruf zugeordnet werden. Darüber hinaus werden die Maßnahmen zum Nachholen der Abschlussprüfung sowie Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation hinzugezählt.

² Siehe EBA (2016/2017).

deutlich über den durchschnittlichen Vergütungen. Der Zuwachs betrug im Jahr 2016 rund 7,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Insgesamt verdienten Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen) im Jahr 2016 durchschnittlich 903 Euro pro Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 833 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 903 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 967 Euro. Zudem vereinbarten die beiden Gewerkschaften mit den Arbeitgebern im Rahmen der Tarifverträge zusätzliche Leistungen explizit für Auszubildende wie eine Einmalzahlung von 250 Euro im Jahr 2017, einen Mietkostenzuschuss bis zu 350 Euro monatlich, eine betriebliche Altersvorsorge sowie einen Zuschuss für Familienbesuchsfahrten.

Abbildung 26: Durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2009 bis 2016 in Euro (Angaben zum prozentualen Anstieg zum Vorjahr in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Darstellung.

Digitale Medien spielen bei der Qualifizierung bzw. Weiterbildung von Triebfahrzeugführern eine zunehmend wichtigere Rolle. Bei der Umschulung zum Triebfahrzeugführer bieten die großen Anbieter am Markt bereits E-Learning-Module für die Teilnehmer an, wobei die konkrete Ausführung und die Breite des Angebots je nach Anbieter stark variieren. E-Learning-Module können dabei aus diversen Bausteinen bestehen, etwa interaktiven Anwendungen, Quiz-Fragen zur Wissensüberprüfung, Video- und Audiosequenzen, virtuellen Rundgängen durch die verschiedenen Baureihen etc. Aufgrund der kurzen Ausbildungszeit und der fehlenden Möglichkeit der unmittelbaren praktischen Vorführung sind E-Learning-Module ein sinnvolles zusätzliches Medium, um die theoretische Ausbildung zu ergänzen und die örtliche Präsenzzeit je nach Modul zu verkürzen. Die Teilneh-

Digitale
Ausbildungskonzepte
– E-Learning

mer können die Module auf ihren Endgeräten online abrufen und sind somit örtlich und zeitlich flexibel beim Lernen. Auf diese Weise werden praxisnahe Simulationen ermöglicht, die das Verständnis für Prozesse im Berufsalltag fördern. Einige Anbieter wie z.B. die MEV-Lokführerschule, bei der E-Learning zum festen Bestandteil der Qualifizierung gehört, versorgen jeden Teilnehmer mit einem Tablett (Schulungs-IPad). Die Anwendung von E-Learning stärkt die Medienkompetenz der angehenden Lokführer für den späteren Berufsalltag. Es ist denkbar, dass das Berufsbild durch Anwendung der digitalen Lernmethoden an Attraktivität für die Nachwuchsgeneration gewinnt, die bereits im privaten Umfeld mit digitalen Technologien aufwachsen – die sogenannten „Digital Natives“.¹ Ein versierter Umgang mit den digitalen Technologien im Führerstand ist für den reibungslosen Betriebsablauf und die Sicherheit mit zunehmendem Digitalisierungsgrad wichtig. Beim Simulator-Training können diverse Situationen, die während der Fahrt auftreten können, simuliert und das korrekte Verhalten in Notsituationen bzw. bei Störungen risikolos trainiert werden. Der Simulator findet bei den turnusmäßigen Weiterbildungen der Lokführer ebenfalls Anwendung.

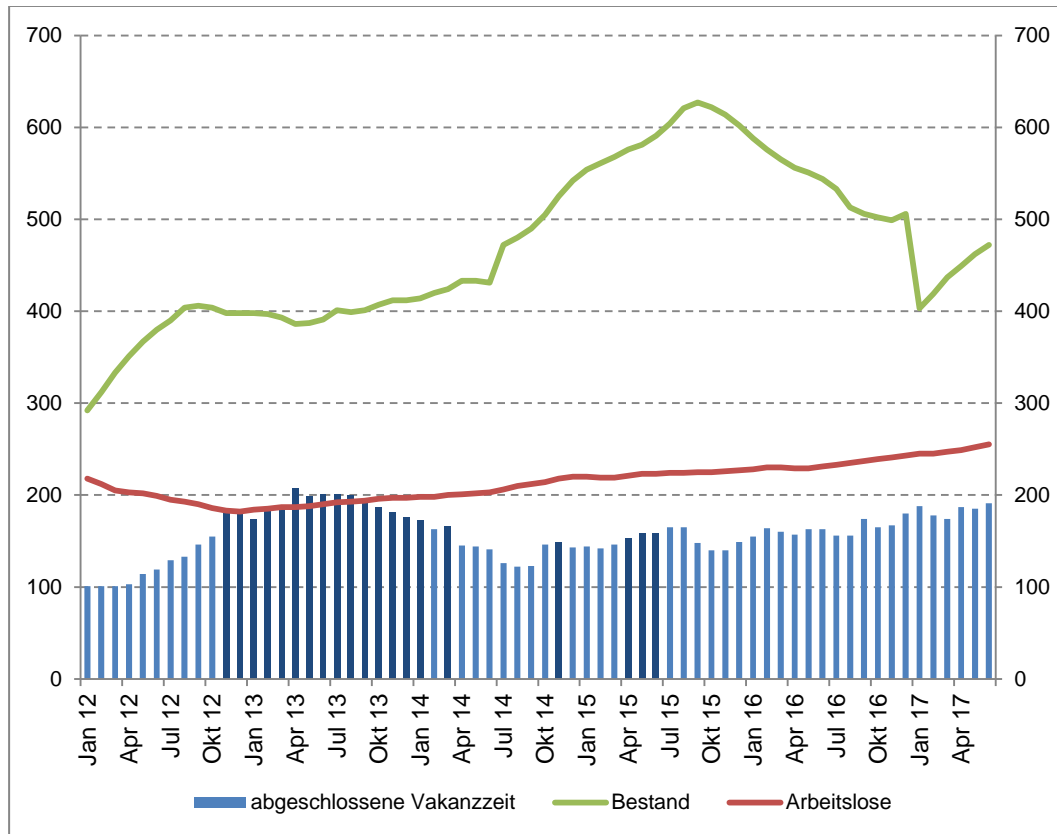
4.4. Arbeitsmarktsituation

Anhaltspunkte zur Arbeitsmarktsituation bieten die einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 27 stellt für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ für den Zeitraum von Januar 2012 bis einschließlich Juni 2017 die zahlenmäßige Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen und der gemeldeten offenen Stellen in Deutschland sowie die Vakanzzeiten dar. Demnach lag die Zahl der offenen Stellen im gesamten Betrachtungszeitraum deutlich über der Zahl der Arbeitslosen. Die Anzahl der offenen Stellen stieg zwischen Januar 2012 und September 2015 kontinuierlich an und erreichte im September 2015 mit 627 Stellen ihren Höhepunkt. Seitdem war eine rückläufige Entwicklung zu beobachten. Im Januar 2017 wurde mit 403 gemeldeten offenen Stellen der tiefste Wert seit Oktober 2013 erreicht. Ab Februar 2017 war die Anzahl der offenen Stellen jedoch wieder ansteigend. Im Juni 2017 waren deutschlandweit 472 offene Stellen für Schienenfahrzeugführer bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Den offenen Stellen standen zuletzt 255 Arbeitslose gegenüber. Die Zahl der Arbeitslosen stieg im Beobachtungszeitraum kontinuierlich an. Es ist möglich, dass die aus dem aktiven Betriebsdienst ausgeschiedenen arbeitslos gemeldeten Lokführer keiner weiteren Beschäftigung als Lokführer aufgrund von langfristigen Erkrankungen, Arbeitsunfällen etc. nachgehen können, obwohl formal eine Berufsqualifikation vorliegt. Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit im Juni 2017 ergab, dass die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit der Schienenfahrzeugführer 191 Tage dauerte. Somit gehören Schienenfahrzeugführer weiterhin zu den Berufen mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit. Die Vakanzzeit gibt die Anzahl der verstrichenen Tage bis zur Besetzung bzw. Stornierung einer sozialversicherungspflichtigen Stelle an.

Arbeitslose,
Arbeitsuchende und
offene Stellen

¹ Siehe Wiest, B.: „International und Digital“ erschienen in Privatbahn Magazin - Prima 6.2016, S. 22-25.

Abbildung 27: Anzahl der offenen Stellen und Arbeitslosen sowie Vakanzzeiten in der Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr" im Zeitraum von Januar 2012 bis Juni 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Fachkräfteengpassanalyse). Eigene Darstellung.

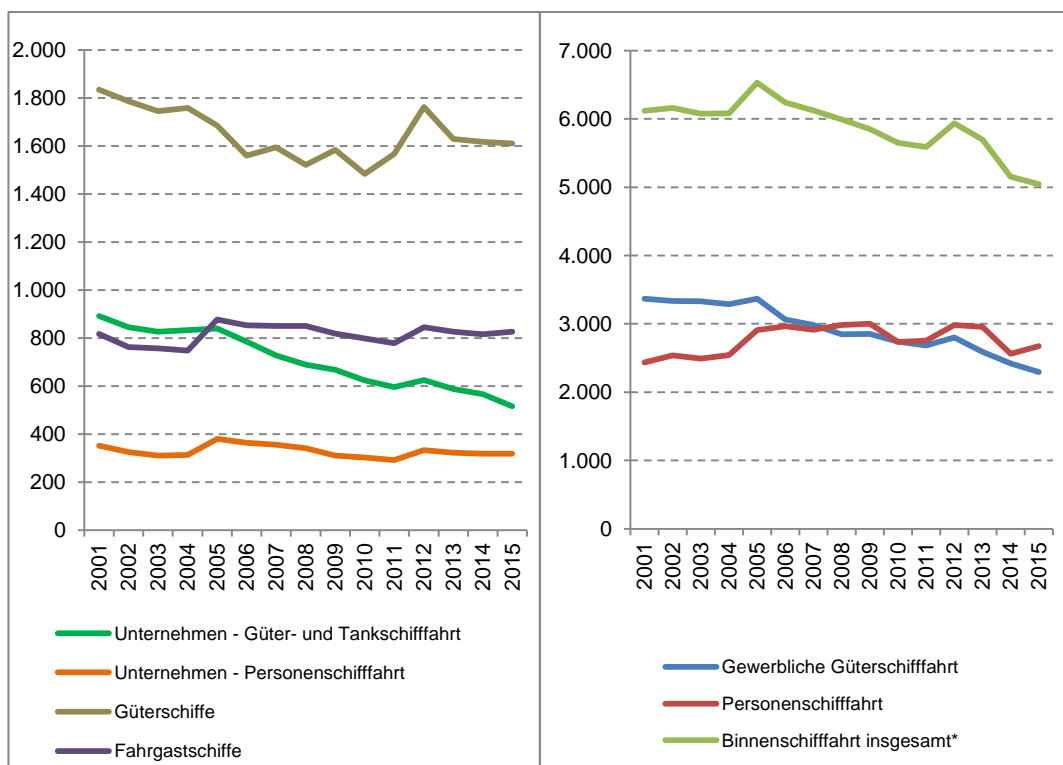
5. Binnenschiffer

5.1. Struktur der Beschäftigten

Die Gesamtzahl des fahrenden Personals in der gewerblichen Binnenschifffahrt ist im Jahr 2015 wiederholt gesunken. Die Abnahme betrug im Jahr 2015 rund zwei Prozent im Vergleich zum Vorjahr und war hauptsächlich auf den Rückgang in der gewerblichen Güterschifffahrt zurückzuführen. Dort verringerte sich die Anzahl des fahrenden Personals von 2.420 Beschäftigten im Jahr 2014 auf 2.297 Beschäftigte im Jahr 2015; dies bedeutet eine Senkung von rund fünf Prozent (siehe rechten Seite der Abbildung 28). Die Anzahl des fahrenden Personals in der Personenschifffahrt stieg im Jahr 2015 um rund 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die linke Seite der Abbildung 28 präsentiert die Entwicklung der Anzahl der Unternehmen sowie der Schiffe in den beiden Sparten der gewerblichen Binnenschifffahrt. Demnach vollzog sich eine deutliche Reduzierung der Anzahl der Unternehmen in der Sparte der gewerblichen Güterschifffahrt seit dem Jahr 2004. Im Jahr 2015 waren 516 Unternehmen gemeldet; ein Rückgang um rund 8,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 1.611 Güterschiffe gemeldet; sieben Güterschiffe weniger als im Jahr 2014. Die Anzahl der Unternehmen in der Personenschifffahrt sowie die Anzahl der Fahrgastschiffe erfuhr im Jahr 2015 im Gegensatz zu den Entwicklungen in der Güterschifffahrt eine leicht positive Entwicklung.

Entwicklung
des Fahrpersonals

Abbildung 28: Entwicklung der Anzahl des fahrenden Personals (rechte Abb.), der Anzahl der Unternehmen und der Schiffe (linke Abb.) in der deutschen Binnenschifffahrt im Zeitraum von 2001 bis 2015



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 8 Reihe 4). Eigene Darstellung.

Da Strukturdaten zur Gesamtheit des in der deutschen Binnenschifffahrt tätigen fahrenden Personals nicht vorliegen, wird diesbezüglich im Folgenden auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführern (Binnen-, Hafenverkehr) zurückgegriffen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich deren Zahl in Deutschland am Ende des Jahres 2016 auf insgesamt 4.397 Personen (siehe Tabelle 10), wobei 2.232 Beschäftigte als Fachkräfte und 2.165 Beschäftigte als Spezialisten gemeldet waren.¹ Im Vergleich zum Vorjahr ging die Gesamtbeschäftigung in der Berufsgruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ um rund 1,3 Prozent leicht zurück. Der Anteil von Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Jahr 2016 ähnlich wie in den Vorjahren bei rund 5,4 Prozent. Der Anteil von Ausländern an der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer belief sich im Jahr 2016 auf 20,1 Prozent. Somit ist ihr Anteil erneut gestiegen. Einer geringfügigen Beschäftigung gingen 697 Personen nach. Rund 40 Prozent von ihnen waren 65 Jahre oder älter.

Tabelle 10: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ (Berufsgruppe 5242), Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2014		2015		2016	
Insgesamt	4.527	(100)	4.456	(100)	4.397	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	4.283	(94,6)	4.218	(94,7)	4.161	(94,6)
Frauen	244	(5,4)	238	(5,3)	236	(5,4)
Deutsche	3.659	(80,8)	3.582	(80,4)	3.514	(79,9)
Ausländer	868	(19,2)	874	(19,6)	881	(20,1)
unter 25 Jahre	508	(11,2)	472	(10,6)	467	(10,6)
25 bis unter 55 Jahre	2.722	(60,1)	2.667	(59,8)	2.593	(59,0)
55 bis unter 65 Jahre	1.153	(25,5)	1.171	(26,3)	1.187	(27,0)
65 Jahre und älter	144	(3,2)	146	(3,3)	150	(3,4)
in Vollzeit	4.287	(94,7)	4.197	(94,2)	4.144	(94,2)
in Teilzeit	240	(5,3)	259	(5,8)	253	(5,8)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	424	(9,4)	403	(9,1)	402	(9,1)
mit anerkanntem Berufsabschluss	3.204	(70,8)	3.174	(71,2)	3.140	(71,4)
mit akademischem Berufsabschluss	106	(2,3)	115	(2,6)	114	(2,6)
Ausbildung unbekannt	793	(17,5)	764	(17,1)	741	(16,9)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010))

¹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfassen alle Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig sind. Dazu gehören unter anderem Auszubildende, Praktikanten, Altersteilzeitbeschäftigte, Werkstudenten. Nicht einbezogen sind dagegen Selbständige und mithelfende Familienangehörige (Bundesagentur für Arbeit). Angehörige der Berufsgruppe 5242 „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ führen, steuern bzw. navigieren Binnenschiffe oder organisieren und überwachen deren sicheren Betrieb in der Güter- und Fahrgastschifffahrt (KldB 2010 Band 2, Bundesagentur für Arbeit). Es bestehen zwei Anforderungsniveaus: Fachkraft (fachlich ausgerichtete Tätigkeit; zugeordneter Beruf: z.B. Binnenschiffer/-in) und Spezialist (komplexe Spezialistentätigkeit; zugeordneter Beruf: z.B. Schiffsführer (Binnenschifffahrt)).

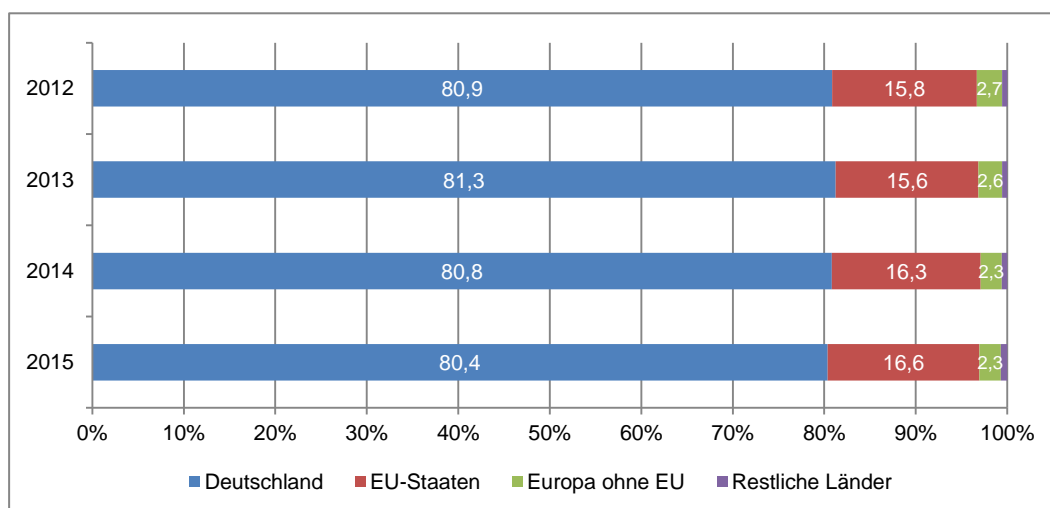
Die Anteile der jüngsten und der ältesten Alterskategorie blieben im Jahr 2016 relativ stabil, während die Anteile der beiden mittleren Alterskategorien (der 25- bis unter 55-Jährigen und der 55- bis unter 65-Jährigen) wie bereits in den Vorjahren einer weiteren Verschiebung unterlagen. Nach einer rückläufigen Entwicklung im Beobachtungszeitraum lag der Anteil der 25- bis unter 55-Jährigen im Jahr 2016 mit 59,0 Prozent knapp einen Prozentpunkt unter dem Vorjahreswert. Rund 27,0 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer wurden am Jahresende 2016 der Altersgruppe der 55- bis unter 65- Jährigen zugeordnet. Im Vergleich zum Vorjahr nahm der Anteil der Beschäftigten dieser Altersklasse um 0,7 Prozentpunkte zu. Rund 3,4 Prozent der Beschäftigten waren am Ende des Jahres 2016 bereits 65 Jahre und älter. Sie standen mithin kurz vor dem Renteneintritt bzw. waren über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus beschäftigt.

Altersstruktur

In der Binnenschifffahrt spielt die Beschäftigung von Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit bereits seit Jahren eine wichtige Rolle. Laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit war der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit bei den Binnenschiffen signifikant höher als im Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Am 31.12.2016 besaßen rund 10,1 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland eine ausländische Staatsangehörigkeit. Bei den Binnenschiffen waren es im gleichen Jahr rund 20,1 Prozent. Der Hauptanteil an der Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten im Berufsbild der Binnenschiffer entfiel auf Fachkräfte aus dem europäischen Ausland, deren Anteil im Zeitraum von 2012 bis 2015 leicht gestiegen ist (siehe Abbildung 29).

Ausländisches Personal

Abbildung 29: Entwicklung der Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe "5242 Schiffsführer Binnen-, Hafverkehr" differenziert nach Staatsangehörigkeit im Zeitraum von 2012 bis 2015



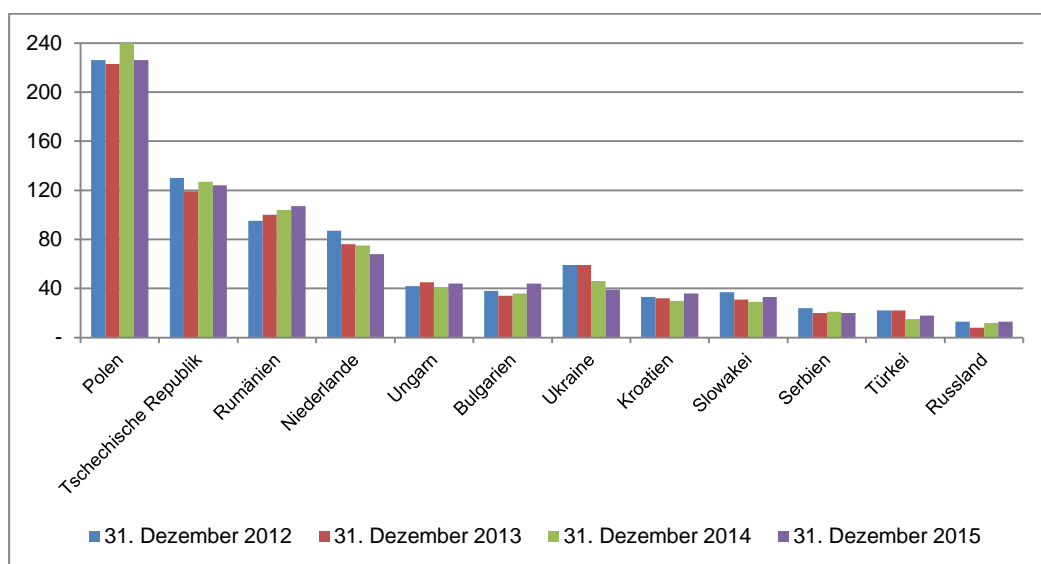
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Nationalitäten wird deutlich, dass insbesondere Fachkräfte aus osteuropäischen Staaten einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Binnenschiffer in Deutschland nachgehen. Im Jahr 2015 waren 226 Personen

Ausländische Beschäftigte - Staatsangehörigkeit

mit polnischer, 124 Personen mit tschechischer und 107 Personen mit rumänischer Staatsbürgerschaft sozialversicherungspflichtig als Binnenschiffer beschäftigt. Die Gruppen der Beschäftigten mit anderen EU-Nationalitäten wiesen im Beobachtungszeitraum jeweils eine absolute Gesamtzahl im zweistelligen Bereich auf (siehe Abbildung 30). Bei Beschäftigten mit niederländischer Staatsangehörigkeit wurde ein spürbarer Rückgang verzeichnet. Während im Jahr 2012 noch 87 Niederländer beschäftigt waren, waren es im Jahr 2015 lediglich noch 68. Der Anteil der Beschäftigten aus Nicht-EU-Staaten war im Jahr 2015 mit 2,3 Prozent relativ gering. Der Anteil dieser Gruppe sank im Beobachtungszeitraum; dies war hauptsächlich auf eine starke Reduzierung der Anzahl der Beschäftigten mit ukrainischer Staatsbürgerschaft zurückzuführen.

Abbildung 30: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausgewählten ausländischen Staatsbürgerschaften in der Berufsgruppe „5242 Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ im Zeitraum vom 2012 und 2015.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung.

5.2. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitszeiten der Binnenschiffer werden seit dem 01. August 2017 durch die Binnenschiffahrts-Arbeitszeitverordnung (BinSchArbVZ) reglementiert. Basierend auf der EU-Richtlinie 2014/112/EU zur Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschiffahrt wurde in Deutschland zuletzt an der Umsetzung in nationales Recht gearbeitet. Im Mai 2017 hat das Bundeskabinett dem Referentenentwurf zugestimmt; Anfang Juli folgte die Abstimmung durch den Bundesrat. Die Verordnung berücksichtigt die unterschiedlichen Anforderungen an das Bordpersonal im Vergleich zur Tätigkeit an Land. Mit der BinSchArbVZ wurden folgende Punkte in nationales Recht überführt: Die tägliche Arbeitszeit darf bis zu 14 Stunden betragen, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 84 Stunden begrenzt wird. Im Durchschnitt von zwölf Monaten darf die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit während der Nachtzeit beträgt 42 Stunden. Innerhalb von 24 Stunden darf die Ruhezeit 10 Stunden nicht unterschreiten, von denen 6 Stunden ununterbrochen zu gewähren sind. Es besteht die Möglichkeit, un-

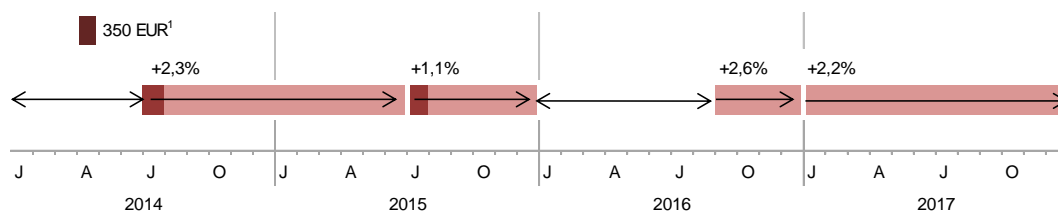
Arbeitszeiten

ter Berücksichtigung einer ausreichenden Anzahl an Ruhetagen einen Binnenschiffer an bis zu 31 aufeinanderfolgenden Tagen einzusetzen. Die BinSchArbVZ bietet abweichend vom Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das von einem Achtstundentag ausgeht, mehr Flexibilität für die Beschäftigten an Bord und führt zur Rechtssicherheit bei der Gestaltung der Einsatzpläne der Binnenschiffer. Um nachteilige Auswirkungen auf die Beschäftigten zu vermeiden, müssen die Arbeitszeiten- bzw. Ruhezeiten aufgezeichnet und 24 Monate lang an Bord bzw. nach den ersten 12 Monaten optional beim Arbeitsgeber im Betrieb aufbewahrt werden.

Abbildung 31 stellt die Entwicklung der tariflichen Vergütung für das fahrende Personal in der deutschen Güterschifffahrt seit dem Jahr 2014 dar. Demnach sind die Tarifgehälter der Binnenschiffer in der Vergangenheit kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2016 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine zweistufige Entgelterhöhung bei einer zweijährigen Laufzeit. Zum 01. September 2016 wurde eine Erhöhung der Tarifgehälter um 2,6 Prozent vorgenommen, auf die eine weitere Erhöhung um 2,2 Prozent zum 01. Januar 2017 folgte. Demnach sind die Tariflöhne stärker gestiegen als die Verbraucherpreise im gleichen Zeitraum. Laut den Angaben des Statistischen Bundesamtes betrug der Anstieg der Verbraucherpreise im Jahr 2015 rund 0,3 Prozent und im Jahr 2016 rund 0,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Es kam mithin zu realen Lohnsteigerungen. Der Tarifvertrag gilt bis zum 31. Dezember 2017. Laut dem Tarifvertrag erhielten Matrosen ab dem 01. Januar 2017 eine Monatsgrundvergütung in Höhe von 2.120,04 Euro, Bootsmänner i.H.v. 2.188,20 Euro, Steuermänner ohne bzw. mit Patent i.H.v. 2.324,50 Euro bzw. 2.535,52 Euro. Das monatliche Anfangsgehalt von Schiffsführern auf Motorschiffen und Maschinisten lag bei 2.931,37 Euro, von Kapitänen auf Schubboten bei 3.053,90 Euro. Die Tariflöhne sind als Richtwerte für die Branche zu betrachten. Ein Großteil der Binnenschiffahrtsunternehmen ist nicht an den Tarifvertrag gebunden. Die Vergütung der Beschäftigten kann zudem je nach Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens, Region sowie Stellung im Beruf variieren.

Vergütung

Abbildung 31: Tarifabschlüsse für das fahrende Personal in der deutschen Güterschifffahrt seit dem Jahr 2014



Quelle: Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB). Eigene Darstellung.

Die Anforderungen an eine gute geistige und körperliche Verfassung müssen bei einer Beschäftigung an Bord erfüllt und durch ein ärztliches Attest belegt sein. Die gesundheitliche Eignung muss gemäß der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (Schiffspersonalverordnung-Rhein - RheinSchPersV) durch die Tauglichkeitsprüfung

Gesundheit

nachgewiesen werden. Dabei stehen insbesondere Hör- und Sehvermögen im Fokus. Inhaber eines Schifferpatents müssen ab dem 50. Lebensjahr den Nachweis der Tauglichkeit alle fünf Jahre erbringen, ab dem 65. Lebensjahr jährlich. Um einen Einblick in die gesundheitliche Verfassung der Binnenschiffer zu bekommen, wurden die verfügbaren Daten des Gesundheitsreports der Betriebskrankenkasse (BKK) aus dem Jahr 2016 analysiert. Aufgrund der relativ kleinen Anzahl der Beschäftigtengruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ ist eine konkrete Auswertung für die Binnenschiffer nur eingeschränkt möglich. Allerdings liefert die Analyse der Daten für die Beschäftigtengruppe „Fahrzeugführung im Schiffsverkehr“ einige Anhaltspunkte. Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Muskel-/Skeletterkrankungen treten besonders häufig bei Berufen mit einer hohen körperlichen Beanspruchung auf. Das Tätigkeitsprofil der Binnenschiffer erfordert unter anderem die Verrichtung schwerer körperlicher Arbeiten; dies spiegelt sich in den hohen Arbeitsunfähigkeit(AU)-Kennzahlen aufgrund von Muskel-/Skeletterkrankungen wider. Fahrzeugführer im Schiffsverkehr waren von Muskel- und Skeletterkrankungen überdurchschnittlich häufig betroffen: 299 AU-Fälle je 1.000 beschäftigte Mitglieder; der Durchschnitt über alle Beschäftigten ohne Rentner lag dagegen bei 204 AU-Fällen je 1.000 beschäftigte Mitglieder. Besonders stark war die Abweichung bei AU-Tagen je 1.000 beschäftigte Mitglieder. Während im Durchschnitt 3.804 Tage pro 1.000 Beschäftigte infolge von Muskel-/Skeletterkrankungen gemeldet wurden, lag der Wert bei Schiffsführern bei 8.112 AU-Tagen. Die Dauer pro Fall betrug 27,1 Tage; dies waren 2,5 Tage mehr als im Durchschnitt. Damit gehören Schiffsführer zu den Berufen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitsmeldungen aufgrund von Muskel-/Skeletterkrankungen. Zudem gehört die Berufsuntergruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ zu den Berufsuntergruppen, die die meisten Krankenhaustage (KH-Tage) aufwiesen. Im Jahr waren es 1.536,2 KH-Tage je 1.000 beschäftigte Mitglieder und 7,7 Tage pro Fall, während im Durchschnitt 921,7 KH-Tage je 1.000 beschäftigte Mitglieder und 7,5 Tage pro KH-Fall gemeldet wurden. Bei den Arzneimittelverordnungen gehören Fahrzeugführer im Schiffsverkehr zu den Berufsgruppen mit einer überdurchschnittlichen Anzahl der Verordnungen.

5.3. Berufliche Bildung

Die berufliche Qualifikation als Binnenschiffer kann im Rahmen einer dualen staatlich anerkannten Berufsausbildung erworben werden, die eine Gesamtdauer von drei Jahren aufweist. Die Ausbildungsplätze werden seitens der Binnenschiffahrtsunternehmen sowie der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes angeboten. Der theoretische Unterricht wird deutschlandweit an lediglich zwei berufsbildenden Schulen angeboten. Im Rahmen der Kultusministerkonferenz wurden die Einzugsgebiete der Berufsschulen festgelegt. Im westlichen Teil Deutschlands findet die Ausbildung in Duisburg statt, im östlichen Teil in Schönebeck bei Magdeburg. Das Schiffer-Berufskolleg RHEIN in Duisburg vereint allerdings den Großteil der Auszubildenden. Der theoretische Unterricht findet als Blockunterricht statt und dauert in der Regel 12 bis 14 Wochen pro Ausbildungsjahr.

Duale Berufsausbildung

Bisher bestanden europaweit keine einheitlichen Berufsqualifizierungsstandards für Binnenschiffer. In der Vergangenheit waren die Ausbildungen der Binnenschiffer je nach Land und Fluss unterschiedlich und von sogenannten Flusskommissionen geregelt. Am 27. Juni 2017 haben EU-Parlament und Rat die Vereinheitlichung der Binnenschifferausbildung beschlossen. Die Mitgliedsstaaten müssen in den nächsten vier Jahren die Richtlinie 2014/112/EU vom 19. Dezember 2014 in nationales Recht umsetzen. Die Richtlinie erlaubt die Einführung von EU-einheitlichen Ausbildungsinhalten sowie Befähigungsstandards, um die ungleichen Kompetenzniveaus in der beruflichen Ausbildung der Binnenschiffer zu beheben und somit die Arbeitnehmermobilität auf Europas Wasserstraßen zu erhöhen. Mit den einheitlichen Befähigungsnachweisen wird den Besatzungsmitgliedern die Möglichkeit eingeräumt, ohne Einschränkungen und komplizierte Nachqualifikationen auf allen EU-Binnenwasserstraßen zu arbeiten. Die Richtlinie regelt die Grundstruktur der Ausbildung und fördert eine Verschulung der Ausbildung sowie eine Reduzierung des Umfangs der Fahrzeiten im Vergleich zum bis dato in Deutschland praktizierten Ausbildungsumfang. Im Rahmen der Harmonisierung soll dem Simulator-Training ein höherer Stellenwert zukommen. Die Ausbildung soll auf drei Kompetenzstufen erfolgen: Einstiegsniveau (Decksleute, Auszubildende), Betriebsebene (Operational Level: Matrosen, Bootsmann, Steuermann) und Führungsebene (Management Level: Schiffsführer).¹ Mögliche Konstellationen wären eine zweijährige Ausbildung zum Matrosen sowie eine dreijährige Ausbildung zum Schiffsführer. Zudem soll der Zugang für Quereinsteiger aus der Seeschifffahrt oder anderen maritimen Berufen ermöglicht werden. Die neue Richtlinie reglementiert zudem, ob Zeugnisse über bestimmte Streckenabschnitte wegen z.B. erhöhtem Gefahrenpotential gefordert werden dürfen und auf welche Weise die Kenntnisse erworben werden können. Die Vergabe von Zeugnissen für Binnenwasserstraßen mit erhöhtem Gefahrenpotential obliegt jedoch nach wie vor dem Staat, in dessen Gebiet der Streckenabschnitt liegt.

EU-Harmonisierung
der Aus-/Weiterbildung

Tabelle 11 zeigt die Entwicklung der Auszubildendenzahlen im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ im Zeitraum von 2009 bis 2016. Seit 2009 ist eine rückläufige Entwicklung der Gesamtzahl der vorhandenen Ausbildungsverträge zu beobachten. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 318 Ausbildungsverträge registriert, ein Rückgang um knapp 3 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der Anteil an weiblichen Auszubildenden betrug im Jahr rund 11,3 Prozent und lag auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge entwickelte sich im Jahr 2016 erstmalig seit dem Jahr 2012 positiv. Mit 144 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde eine Steigerung um 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr erreicht. 117 Auszubildende nahmen im Jahr 2016 an der Abschlussprüfung teil; 105 Auszubildende schlossen die Ausbildung mit Erfolg ab. Die Bestehensquote der angehenden Binnenschiffer lag somit bei rund 89,7 Prozent. Der Wert wich spürbar vom Vorjahreswert in Höhe von 94,5 Prozent ab. Allerdings entsprach die Bestehensquote im Jahr 2016 annähernd dem bundesweiten Durchschnitt über alle

Ausbildungszahlen

¹ Siehe BDB Report 2/2017.

Ausbildungsberufe in Höhe von rund 90,0 Prozent. Im Jahr 2016 wurden mit insgesamt 57 aufgelösten Ausbildungsverhältnissen deutlich mehr Ausbildungen vorzeitig beendet als im Vorjahr; von den beendeten Ausbildungsverhältnissen entfiel mehr als die Hälfte auf das erste Lehrjahr. Um die Ausbildungstätigkeit der Binnenschiffahrtsunternehmen zu stimulieren, gewährt der Bund nach Maßgabe der Richtlinie zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der deutschen Binnenschiffahrt Beihilfen. Im Jahr 2016 wurden 114 Anträge gestellt, 40 von ihnen wurden wegen Abbruch der Ausbildung zurückgezogen oder mussten abgelehnt werden. Derzeit befinden sich 74 Auszubildende des Förderjahrganges 2016 in der Ausbildung.

Tabelle 11: *Ausbildungsberuf "Binnenschiffer" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2009 bis 2016*

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
2009	446	45	491	153	115	102	35	11	6	52
2010	408	39	447	138	138	129	33	15	9	57
2011	351	33	384	132	174	159	24	12	3	39
2012	330	36	366	153	144	132	18	15	6	39
2013	333	27	360	132	114	102	30	18	6	54
2014	330	30	360	123	114	105	24	9	3	36
2015	292	36	328	120	127	120	27	15	3	45
2016	282	36	318	144	117	105	33	21	3	57

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Tabelle 12 ermöglicht die Analyse der Entwicklung der Lösungsquote der Auszubildenden zum Binnenschiffer im Vergleich zu der Entwicklung der durchschnittlichen Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2015. Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen. Demnach war die Lösungsquote der Auszubildenden zum Binnenschiffer in den vergangenen Jahren stark volatil, so dass keine eindeutig positive bzw. negative Entwicklung festgestellt werden konnte. Die durchschnittliche Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe stieg dagegen seit 2010 kontinuierlich an. Tendenziell lag die Lösungsquote der Binnenschiffer etwas höher als die durchschnittliche Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe. Im Jahr 2015 betrug die Lösungsquote der angehenden Binnenschiffer deutschlandweit rund 31,7 Prozent, wobei sie im Westen Deutschlands geringfügig höher lag als im Osten Deutschlands.

Lösungsquote

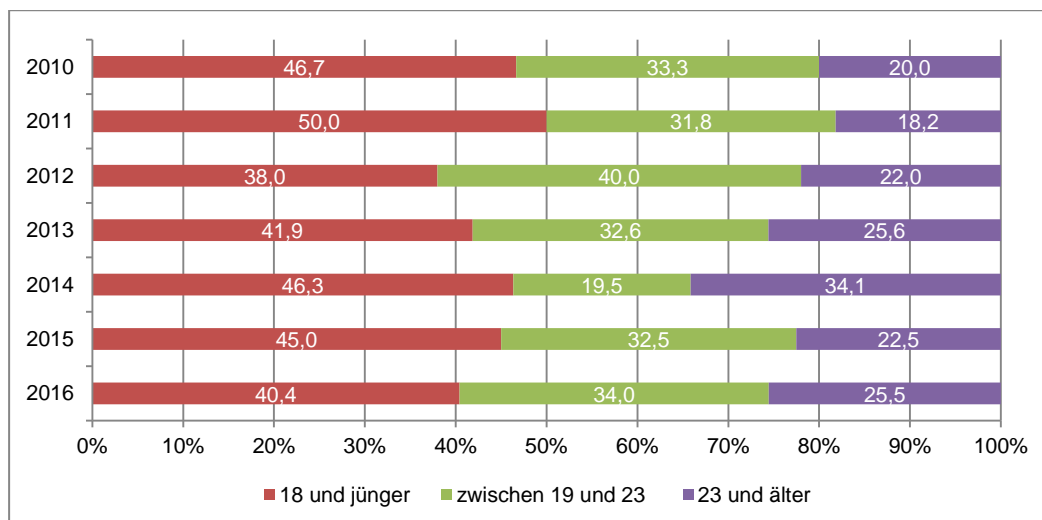
Tabelle 12: *Lösungsquoten der Auszubildenden zum Binnenschiffer im Zeitraum von 2010 bis 2015 (Angaben in Prozent)*

Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Binnenschiffer		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	23,0	32,6	30,6	40,5
2011	24,4	24,3	24,2	24,1
2012	24,4	25,3	25,9	22,8
2013	25,0	33,6	28,1	54,4
2014	24,7	24,0	25,0	20,7
2015	24,9	31,7	31,7	31,1

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Der Abbildung 32 ist zu entnehmen, dass sich das Alter der Auszubildenden zum Binnenschiffer bei Ausbildungsbeginn in den vergangenen Jahren tendenziell erhöht hat. Waren im Jahr 2010 noch 46,7 Prozent aller Auszubildenden 18 Jahre oder jünger, so waren es im Jahr 2016 lediglich noch 40,4 Prozent. Der Anteil der 19- bis 22-Jährigen schwankte im betrachteten Zeitabschnitt jährlich zwischen 19,5 und 40,0 Prozent. Im Jahr 2016 lag der Anteil dieser Altersgruppe bei rund 34,0 Prozent. Zugenommen hat im Beobachtungszeitraum der Anteil von Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn bereits mindestens 23 Jahre alt waren. Ihr Anteil an allen Auszubildenden lag im Jahr 2010 noch bei rund 20,0 Prozent; im Jahr 2016 betrug er bereits 25,5 Prozent. Im Jahr 2014 wurde mit 34,1 Prozent der höchste Wert in dieser Alterskategorie gemessen. Das relativ hohe Alter vieler Auszubildenden bei Abschluss des Ausbildungsvertrags deutet darauf hin, dass es sich in Teilen um junge Erwachsene handelt, die sich erst nach dem Abschluss bzw. Abbruch einer anderen Berufsausbildung bzw. eines Studiums für das Erlernen dieses Berufes entschieden haben.

Altersstruktur der Auszubildenden

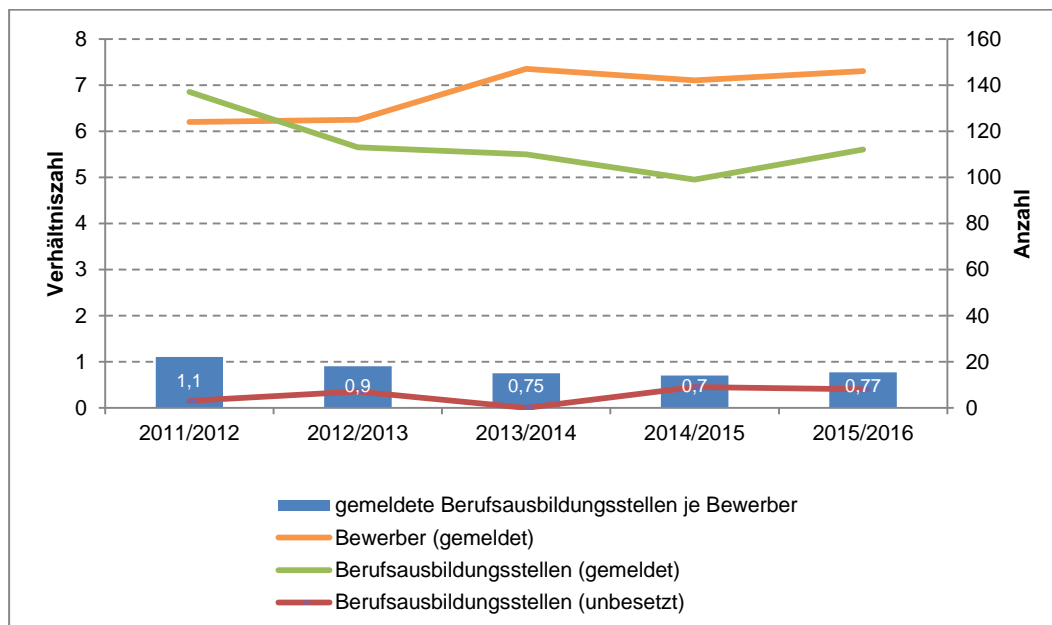
Abbildung 32: *Auszubildende zum Binnenschiffer mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)*

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Abbildung 33 stellt die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots sowie der Zahl der gemeldeten Bewerber in der Berufsgruppe „Fahrzeugführer im Schiffsverkehr“¹ für den Zeitraum von 2011 bis 2016 dar. Die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen war im Zeitraum zwischen den Ausbildungsjahren 2011/2012 bis 2014/2015 abnehmend. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 wurde dagegen ein Anstieg verzeichnet. Mit 112 gemeldeten Ausbildungsstellen wurde ein Anstieg von rund 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahr erreicht. Die Zahl der Bewerber verblieb seit dem Ausbildungsjahr 2013/2014 annähernd auf gleichem Niveau. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 wurden 146 gemeldete Bewerber für die Berufe der Fahrzeugführung im Schiffsverkehr registriert. Das Arbeitgeberangebot an Ausbildungsstellen lag im Jahr 2015/2016 unter der entsprechenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 wurden 0,77 Ausbildungsstellen pro Bewerber gemeldet. Insgesamt blieben 8 gemeldete Ausbildungsstellen im Jahr 2015/2016 unbesetzt. Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen grundsätzlich diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschten und deren Eignung dafür geklärt bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben war. Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG.

Ausbildungsstellenangebot

Abbildung 33: Ausbildungsstellenangebot und gemeldete Bewerber für die Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Schiffsverkehr" (Berufsgruppe 524) nach Berichtsjahren*



* Das Berichtsjahr umfasst den Zeitraum vom 01. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres.

Anmerkung: Um alle Bewerber und Berufsausbildungsstellen, die während eines Berichtsjahres bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet waren, abzubilden, werden Bewerber und Berufsausbildungsstellen jeweils kumuliert seit Beginn des Berichtsjahres ausgewiesen.

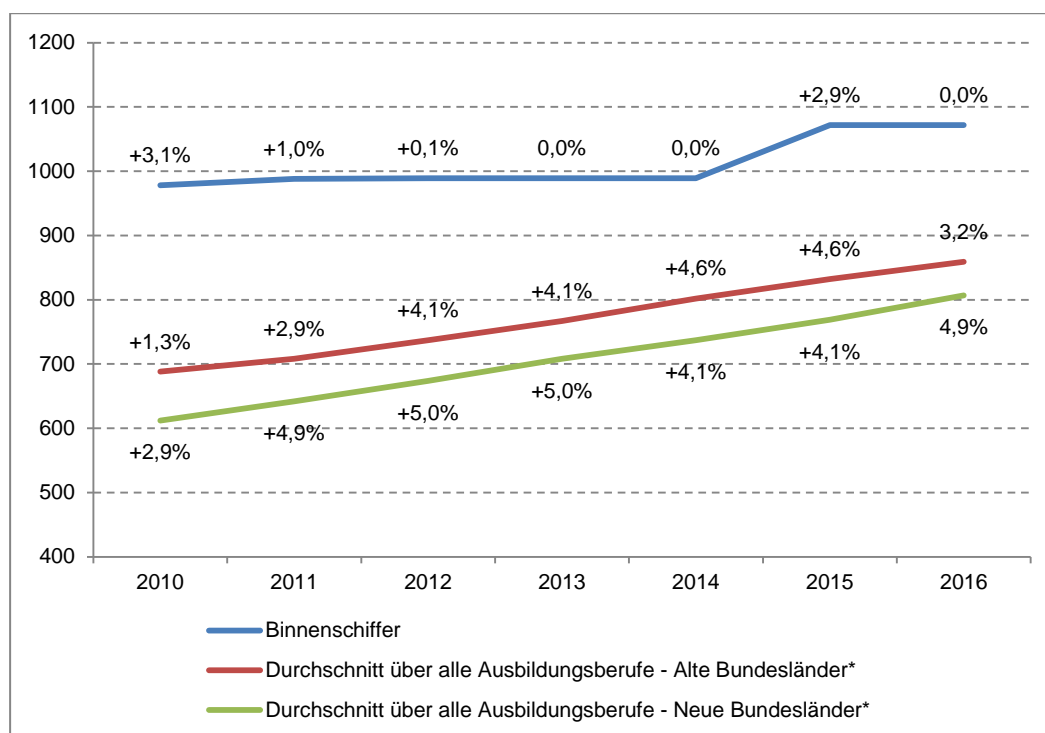
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung.

¹ Darunter sind die Berufsuntergruppen „5241 Nautische Schiffsoffiziere und Kapitäne“ und „5242 Schiffsführer in Binnen-, Hafenverkehr“ zusammengefasst.

Laut den Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung liegt die Ausbildungsvergütung der angehenden Binnenschiffer bereits seit Jahren auf einem relativ hohen Niveau im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen über alle Ausbildungsberufe. Allerdings waren die Steigerungen der monatlichen Ausbildungsvergütung der Binnenschiffer in der Betrachtungsperiode im Gegensatz zu den Zuwachsraten der durchschnittlichen Vergütungen über alle Ausbildungsberufe deutlich geringer (siehe Abbildung 34), so dass es zu einer Annäherung des Lohnniveaus der Auszubildenden zum Binnenschiffer und der übrigen Auszubildenden kam. Dennoch gehörten die angehenden Binnenschiffer im Jahr 2016 zum wiederholten Mal zu den Auszubildenden mit überdurchschnittlich hohen Ausbildungsvergütungen. Im ersten Lehrjahr betrug die monatliche Vergütung 936 Euro, im zweiten Lehrjahr 1.071 Euro und im letzten Lehrjahr 1.208 Euro. Die monatliche Durchschnittsvergütung lag bei 1.072 Euro.

Ausbildungsvergütung

Abbildung 34: Entwicklung der durchschnittlichen monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2010 bis 2016



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Zum Führen eines Wasserfahrzeugs bedarf es eines Patentes oder einer Fahrerlaubnis. Für den Verkehr auf dem Rhein ist ein Patent nach der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSchPerV), für den Verkehr auf den übrigen Binnenwasserstraßen eine Fahrerlaubnis nach der Binnenschifferpatentverordnung (BinSchPatV) erforderlich. Patente und Fahrerlaubnisse werden nach einer Prüfung erteilt. Grundsätzlich kann unter der Voraussetzung einer 4-jährigen Fahrtzeit als Mitglied der Decks Mannschaft eines Binnenschiffs, davon mindestens 2 Jahre als Matrose oder mindestens 1 Jahr in einer höherrangigeren Funktion, und nach einer erfolgreichen Tauglichkeitsprüfung mit einem Mindestalter von 21 Jahren ein Schiffsführer-Patent durch Ablegen einer

Befähigungszeugnisse

Patentprüfung erworben werden. Für die Beförderung vom Steuermann zum Schiffsführer bedarf es neben nautischen Fähigkeiten und Streckenkunde in der Regel weiterer Qualifikationen wie dem Radarpatent und einer gültigen ADNR-Bescheinigung. Tabelle 13 stellt die Anzahl der ausgestellten Befähigungsnachweise in den Jahren 2014 und 2015 dar. Aufgrund der Umstellung der Veröffentlichungsform der Statistiken durch die Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) ab dem Jahr 2014 sind die Werte aus der vorherigen Berichterstattung des Bundesamtes für Analysezwecke nicht miteinander kompatibel. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 800 Rheinpatente, 222 Binnenschifferpatente sowie 24 Donaupatente erteilt, erweitert bzw. im Rahmen der Tauglichkeitsprüfung erneuert. Die Gesamtzahl der Radarpatente fiel mit 115 im Jahr 2015 knapp 19 Prozent höher aus als im Vorjahr.

Tabelle 13: Durch die GDWS ausgestellte Befähigungsnachweise im Zeitraum von 2014 bis 2015¹

	2014	2015
Rheinpatente*	778	800
Binnenpatente*	244	222
Donaukapitänspatente*	15	24
Radarpatente	97	115

*inklusive der Erneuerung der Tauglichkeit, keine gesonderte Zahl
Quelle: GDWS (2016).

Das Patent stellt keinen berufsqualifizierenden Abschluss im Sinne des Berufsbildungsgesetzes dar. Um die Weiterbildungsmöglichkeiten der Binnenschiffer zu erweitern und das Berufsbild für die Nachwuchsgeneration attraktiver zu gestalten, wurde im September 2016 der neue IHK-Abschluss „Geprüfter Binnenschiffermeister / Geprüfte Binnenschiffermeisterin“ eingeführt. Die Niederrheinische IHK Duisburg-Wesel-Kleve bietet als bislang einzige Stelle diesen Abschluss an. Dabei handelt es sich um eine Aufstiegsfortbildung, die i.d.R. eine abgeschlossene duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz voraussetzt. Bisher bestand nach dem Abschluss der Berufsausbildung zum Binnenschiffer keine Möglichkeit, einen weiteren formalen berufsqualifizierenden Abschluss zu erlangen. Der neue Abschluss dient vordergründig der Steigerung des Qualifikationsniveaus und bietet weitere Entwicklungsperspektiven. Er vermittelt betriebswirtschaftliche und rechtliche Kompetenzen sowie Kenntnisse im Personalwesen. Somit bereitet die Weiterbildung auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben an Bord, eine leitende Tätigkeit im Binnenschiffahrtsunternehmen oder die Gründung eines eigenen Unternehmens vor. Der Binnenschiffsmeister ersetzt jedoch nicht die Notwendigkeit zur Erlangung der Befähigungszeugnisse zum Führen eines Binnenschiffs – mithin des Patents. Das Patent ist eine Fahrerlaubnis, die im Falle des Wegfalls der Tauglichkeit entzogen wird. Der Binnenschiffsmeister könnte Fachkräften, die aus gesundheitlichen Gründen das Pa-

Weiterbildung
– Geprüfter
Binnenschiffsmeister

¹ Anmerkung: Rheinpatente (einschl. Großes Rheinpatent (Erteilung u. Erweiterung), Kleines Rheinpatent (Erteilung und Erweiterung), Streckenzeugnisse (Rhein), Sportpatent (Erteilung u. Erweiterung), Behördenpatent (Erteilung u. Erweiterung)); Binnenpatente (A/B/C1/C2/D1/D2/E/F); Streckenzeugnisse (Elbe, Oder, Saale, Untere Havel-Wasserstraße und Oberweser); Amtlicher Berechtigungsschein); Donaupatente (Erteilung u. Erweiterung) und Streckenzeugnisse Donau.

tent verlieren, eine neue berufliche Perspektive an Land bieten und die Vermittlung in andere Berufsbilder erleichtern. Vor der Etablierung des Binnenschiffsmeisters stellte das Patent die höchste Qualifikationsstufe dar.

Die Teilnahme an Weiterbildungen mit Präsenzunterricht an Land stellt Binnenschiffer regelmäßig vor große Herausforderungen. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle gestaltet sich die zeitliche Koordination der Weiterbildungstermine an Land mit dem Einsatzplan an Bord als kompliziert. Um die Fortbildungsmöglichkeiten örtlich und zeitlich flexibler zu gestalten, wurde im Jahr 2015 das Projekt „Smart Qu@lification“ gestartet. Am Projekt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, sind viele Akteure aus Binnenschifffahrt und Wissenschaft beteiligt. Das Ziel des Projekts besteht darin, ergänzende Lernangebote, die an den mobilen Arbeits- und Lernplatz eines Binnenschiffers angepasst sind, zu entwickeln und zu etablieren. Es wurden bereits Lernmodule zu verschiedenen Themen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung entwickelt wie z.B. Radar, Navigations-Simulation, energieeffizientes Fahren, Streckenkunde, Sprechfunk und Leckabwehr. Zudem ist ein Modul „Frachtvertragsrecht unter Einschluss von Haftungs- und Versicherungsfragen“ speziell für den neuen IHK-Abschluss „Geprüfter Binnenschiffermeister“ vorgesehen. Im Jahr 2017 wurden die Lernmodule von der jeweiligen Zielgruppe erprobt und bewertet. Die Praxistauglichkeit der E-Learning-Module wird im Rahmen des Projekts evaluiert.

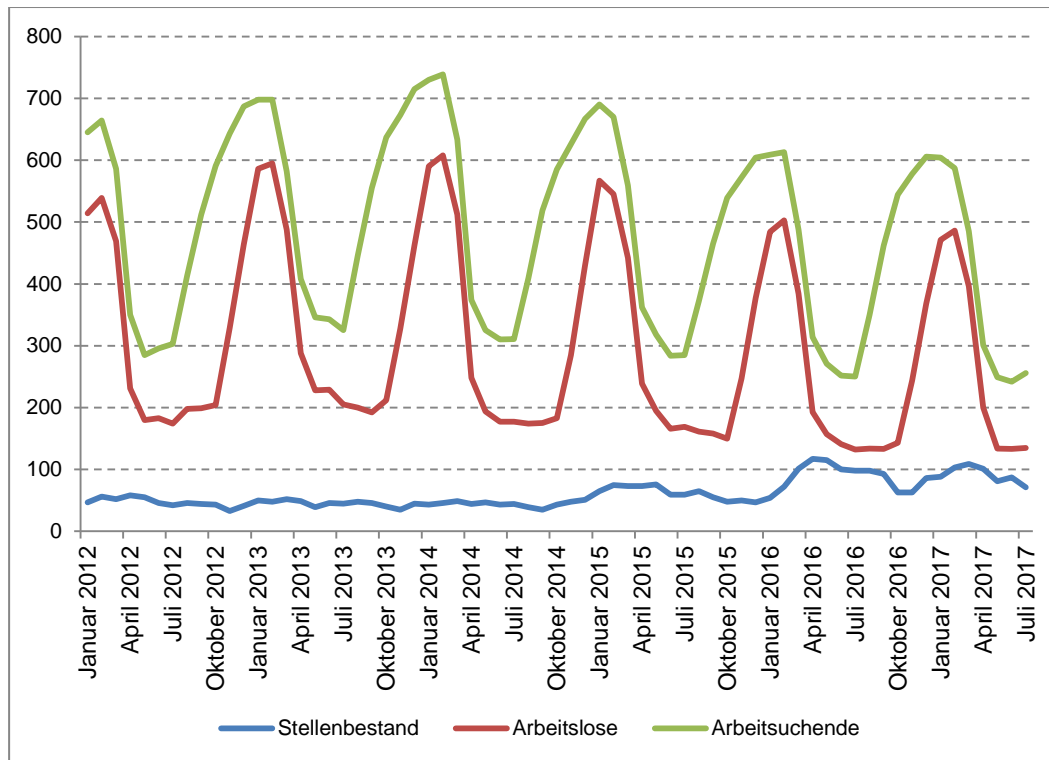
E-Learning
– Smart Qualification

5.4. Arbeitsmarktsituation

Die Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit bieten Anhaltspunkte zur Analyse der Arbeitsmarktsituation in der Berufsgruppe der Schiffsführer (Binnen-, Hafenverkehr) im Zeitraum von Januar 2012 bis Juni 2017. Abbildung 35 stellt die Entwicklung der berufsgruppenbezogenen Zahl der Arbeitslosen, der Arbeitsuchenden sowie die Anzahl der offenen Stellen im Zeitverlauf dar. Demnach war während des gesamten Zeitraums ein Überhang von Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden im Vergleich zum angebotenen Stellenbestand zu verzeichnen. Allerdings nähern sich die Kurvenverläufe der drei Indikatoren sukzessive an. Die saisonalen Schwankungen bei der Zahl der gemeldeten Arbeitslosen sowie Arbeitsuchenden im Berufsbild des Binnenschiffers sind deutlich zu erkennen. Hauptursächlich sind hierfür die befristeten Verträge in der Personenschifffahrt, die in den Wintermonaten in der Regel keine Beschäftigung der Binnenschiffer vorsehen, so dass insbesondere in den Wintermonaten die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden ihre jeweiligen jährlichen Höchstwerte erreichten. Die Zahl der offenen Stellen entwickelte sich im Betrachtungszeitraum trotz saisonaler Schwankungen tendenziell positiv. Allerdings war die Zahl der offenen Stellen im Juli 2017 mit 71 Positionen geringer als der Vorjahreswert von 98 Positionen. Im Juli 2017 wurden insgesamt 135 Arbeitslose und 256 Arbeitsuchende im Berufsbild des Schiffsführers Binnen-, Hafenverkehr gemeldet. Die beiden Werte entsprachen dem Niveau des Vorjahres.

Arbeitslose,
Arbeitsuchende
und offene Stellen

Abbildung 35: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe "Schiffsführer Binnen, Hafenverkehr" im Zeitraum von Januar 2012 bis Juli 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktstatistik). Eigene Darstellung.

Literaturverzeichnis

BAG – Bundesamt für Güterverkehr (2015): Struktur der Unternehmen des gewerblichen Straßengüterverkehrs und des Werkverkehrs 2015 – überarbeitet, Band USTAT 18, Stand: November 2015, Köln.

BAG – Bundesamt für Güterverkehr (2016): Marktbeobachtung Güterverkehr. Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2016-I - Fahrerberufe. 2016, Köln.

Badura, B. et al. (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Fehlzeiten-Report, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.

Badura, B. et al. (Hrsg.) (2015): Fehlzeiten-Report 2015: M. Michalis „Berufskraffahrer-Gesundheit – Ist Prävention möglich?“ Springer-Verlag, Berlin Heidelberg 2015.

BKK-Gesundheitsreport 2016: Franz Knieps | Holger Pfaff (Hrsg.): Gesundheit und Arbeit, November 2016, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Arbeitsmarkt nach Berufen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Förderstatistik, Teilnehmer in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2017): Fachkräfteengpassanalyse. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Datenbank Ausbildungsvergütungen, unter: <http://www.bibb.de/dav>.

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Bundesweite Statistik zu den Prüfungen gemäß Berufskraffahrerqualifikationsgesetz Bonn.

EBA (versch. Jahrgänge) – Eisenbahn-Bundesamt: EBA-Jahresbericht, jährliche Veröffentlichung, Bonn.

EBA (versch. Jahrgänge) – Eisenbahn-Bundesamt: Bericht des Eisenbahn-Bundesamts gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Sicherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde, jährliche Veröffentlichung, Bonn.

GDWS- Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt: Verkehrsbericht 2014/2015. 2016, Bonn.

GDL Magazin VORAUS (2017): Leitartikel: „DB-Tarifabschluss – Mehr Plan, mehr Leben“, Ausgabe April 2017.

Hupfeld, J., Brodersen, S., Hergedegen, R. (2013): iga.Report 25. Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 1 Reihe 4.1.2 – Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 8 Reihe 4 - Güterverkehrsstatistik der Binnenschifffahrt, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 11 Reihe 3 – Berufliche Bildung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 16 Reihe 2.3 – Verdienste und Arbeitskosten – Tarifverdienste, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017): Tarifdatenbank, unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Verbraucherpreisindizes für Deutschland – unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen_/VerbraucherpreiseKategorien.html?cms_gtp=145114_1ist%253D2%2526145110_slot%253D2&https=1



Impressum

Herausgeber: Bundesamt für Güterverkehr
Werderstraße 34
50672 Köln

Tel.: 0221-5776-0
Fax: 0221-5776-1777

Postfach 19 01 80
50498 Köln

E-Mail: poststelle@bag.bund.de
Internet: www.bag.bund.de

Druck: Druckerei des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur
Bundesamt für Güterverkehr

Stand des Berichtes Oktober 2017

Dieser Bericht ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamtes für Güterverkehr.
Er wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

... aktiv für den Güterverkehr
