



Bundesaamt
für Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

**Auswertung der Arbeitsbedingungen in
Güterverkehr und Logistik 2015-I**

- Fahrerberufe -

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung	2
2 Einleitung	6
3 Berufskraftfahrer	6
3.1 Struktur der Beschäftigten	6
3.2 Arbeitsbedingungen	9
3.3 Berufliche Ausbildung	18
3.4 Arbeitsmarktsituation	26
4 Schienenfahrzeugführer	30
4.1 Struktur der Beschäftigten	30
4.2 Arbeitsbedingungen	31
4.3 Berufliche Ausbildung	35
4.4 Arbeitsmarktsituation	40
5 Binnenschiffer	44
5.1 Struktur der Beschäftigten	44
5.2 Arbeitsbedingungen	47
5.3 Berufliche Ausbildung	54
5.4 Arbeitsmarktsituation	60
Quellenverzeichnis	61

1 Zusammenfassung

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme 5 D 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 Binnenschiffern näher analysiert. Wesentliche Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Berufskraftfahrer** erhöhte sich im Jahr 2014 – trotz eines tendenziell rückläufigen Fachkräfteangebots in Deutschland – im Vergleich zum Vorjahr um rund 0,7 Prozent auf 538.010. Ein Hauptgrund war die Zunahme ausländischer Beschäftigter. Steigenden Beschäftigtenzahlen in den höheren Altersklassen standen weiterhin sinkende Beschäftigtenzahlen in den jüngeren Altersklassen gegenüber. Während der Anteil der unter 25-Jährigen im Jahr 2014 nur noch rund 2,6 Prozent betrug, erreichte er bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 55 Jahren rund 25,5 Prozent. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe ist letztgenannte Altersklasse bei Berufskraftfahrern überproportional stark besetzt. Die Möglichkeit für besonders langjährig Versicherte, bereits ab 63 Jahren ohne Abschläge in Rente zu gehen, entfaltete nach ersten Untersuchungen noch keine größere Wirkung auf die Zahl der beschäftigten Berufskraftfahrer. Derzeit übertrifft die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden im gesamten Bundesgebiet die Zahl der gemeldeten offenen Stellen noch mehr oder weniger deutlich. Allerdings konvergieren die Zeitreihen im Zeitablauf, d. h. sowohl die Arbeitslosenzahlen als auch die Zahl der Arbeitssuchenden gehen tendenziell zurück, während die Zahl der offenen Stellen tendenziell zunimmt. Entsprechend häufiger wurde von Güterkraftverkehrsunternehmen in der jüngeren Vergangenheit auf Schwierigkeiten hingewiesen, vakante Stellen zu besetzen.

Berufskraftfahrer
- Arbeitsmarktsituation

Vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfeldes hat der Anteil der erwerbstätigen Berufskraftfahrer, die normalerweise 45 und mehr Arbeitsstunden pro Woche leisten, in den vergangenen Jahren tendenziell zugenommen. Mit zuletzt rund 28,8 Prozent lag er bei Berufskraftfahrern deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt. Der hohe Zeit- und Termindruck, dem viele Berufskraftfahrer im beruflichen Alltag ausgesetzt sind, spiegelt sich in Verstößen gegen das Fahrpersonalrecht wider. Anteilsmäßig deutlich zugenommen haben in den vergangenen Jahren insbesondere nicht bzw. nicht ordnungsgemäße Verwendungen von Schaublättern und Fahrerkarten. Trotz Wettbewerbs- und Kostendrucks sowie zunehmender Verkehrsdichte weisen Unfälle mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen seit Jahren eine rückläufige Entwicklung auf. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, mithin des im Zeitablauf zunehmenden Anteils älterer Berufskraftfahrer, unterliegen allerdings deren Ursachen einem Wandel. Während die Unfallursache „nicht angepasste Geschwindigkeit“, die häufig bei jungen Fahrern zum Tragen kommt, anteilmäßig an Bedeutung verliert, neh-

- Arbeitsbedingungen

men Vorfahrt- und Vorrangfehler sowie Fehler beim Ein-, Ausfahren und Abbiegen als Unfallursachen zu. Angesichts einer wachsenden Bedeutung der Entlohnung für die Mitarbeiterbindung lagen die tariflichen Lohnsteigerungen für Berufskraftfahrer zuletzt regelmäßig über den Verbraucherpreisanstiegen. Da die Tariflöhne für Berufskraftfahrer in allen deutschen Ländern über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, hatte dessen Einführung zum 1.1.2015 bei tarifgebundenen Güterkraftverkehrsunternehmen keine Auswirkungen auf das Lohnniveau. Nicht tarifgebundene Unternehmen mussten aufgrund des MiLoG teilweise ihre Löhne anheben – in der Hauptsache im ostdeutschen Raum, in dem insgesamt ein niedrigeres Lohnniveau als im westdeutschen Raum herrscht.

Im Rahmen der Berufskraftfahrerausbildung kommt der beschleunigten Grundqualifikation – quasi bereits seit deren Einführung im Jahr 2009 – eine größere Bedeutung als der klassischen dreijährigen Berufsausbildung zu. Insgesamt wurden im Zeitraum von 2009 bis 2014 bereits rund 57.200 Prüfungen zur beschleunigten Grundqualifikation mit Erfolg abgelegt. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Berufskraftfahrer entwickelt sich seit dem Jahr 2013 leicht rückläufig; im Jahr 2014 belief sie sich auf 3.180. Ein Großteil der Unternehmen des gewerblichen Verkehrs und des Werkverkehrs beteiligt sich damit nicht an der klassischen Ausbildung von Berufskraftfahrern. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe werden Ausbildungsverträge von angehenden Berufskraftfahrern besonders häufig gelöst. Dies deutet auf Probleme im dualen Ausbildungssystem hin. Im Zeitraum von 2010 bis 2013 bewegte sich die sogenannte Lösungsquote zwischen 39,8 und 45,9 Prozent. Als Einflussgrößen auf die hohe Lösungsquote lassen sich u. a. der hohe Anteil von Hauptschülern an den Auszubildenden, das relativ hohe Alter vieler Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn und eine in Teilen unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung identifizieren. Ferner tragen Abwerbungen von Auszubildenden, nach dem diese den Führerschein erworben haben, zu den hohen Lösungsquoten bei. Die Sorge vor einem vorzeitigen Ausbildungsabbruch gilt als wesentliches Hemmnis für ein Engagement in der Berufskraftfahrerausbildung.

- Berufliche Ausbildung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Schienenfahrzeugführer** erhöhte sich im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr um rund 2,7 Prozent auf insgesamt 27.722. Frauen und Ausländer waren in der betrachteten Berufsgruppe mit Anteilen von jeweils 3,6 Prozent weiterhin stark unterrepräsentiert. Schienenfahrzeugführer im Alter von unter 25 Jahren und von 55 und mehr Jahren waren im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt aller Berufsgruppen mit Anteilen von rund 5,6 bzw. 15,9 Prozent zuletzt unterproportional vertreten. Neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten üben rund 5.000 Beamte den Beruf des Lokführers aus. Trotz des jüngsten Beschäftigungszuwachses besteht seit Jahren ein tendenziell steigender Angebotsüberhang an offenen Stellen für Schienenfahrzeugführer. Besonders groß fiel dieser zuletzt in Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Bayern aus. Kamen im Januar 2012 rein rechnerisch auf 100 Arbeitsstellen noch 75 Arbeitslose mit diesem Zielberuf, so waren es im

Schienenfahrzeugführer
- Arbeitsmarktsituation

Juni 2015 lediglich noch 38 Arbeitslose. Seit November 2012 zählen Schienenfahrzeugführer im branchenübergreifenden Vergleich immer zu den vier Berufsgruppen in Deutschland mit den höchsten abgeschlossenen Vakanzzeiten (Juni 2015: 158 Tage).

Vor dem Hintergrund der vergleichsweise schlechten Personalverfügbarkeit nahmen die Lohnforderungen von Schienenfahrzeugführern in den vergangenen Jahren tendenziell zu. Gleichzeitig scheint bei Lokführern überregional tätiger Eisenbahnen die Wechselbereitschaft zu steigen, falls andere Arbeitgeber vergleichsweise bessere Arbeitsbedingungen bieten. Nach rund einjährigem Tarifkonflikt, der im Zeitraum von September 2014 bis Mai 2015 von insgesamt neun, zum Teil mehrtägigen, Streiks im Personen- und Güterverkehr begleitet wurde, einigten sich die Deutsche Bahn AG und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) zum 1. Juli 2015 auf einen neuen Tarifabschluss, der u. a. eine Entgelterhöhung um 3,5 Prozent zum 1. Juli 2015 und um 1,6 Prozent zum 1. Mai 2016 vorsieht. Generell fielen die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen für Lokomotivführer in der jüngeren Vergangenheit regelmäßig höher aus als die Anstiege der durchschnittlichen Verbraucherpreise in Deutschland. Organisiert wird die Arbeitszeit von Schienenfahrzeugführern üblicherweise in einem Schichtsystem. Rund 50 Prozent aller Schienenfahrzeugführer gingen zuletzt normalerweise 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach; weitere rund 32 Prozent wiesen eine wöchentliche Arbeitszeit von 36 bis 39 Stunden auf. Extremen psychischen Belastungen unterliegen Lokführer in der Regel bei Unfällen mit Personenschaden. Bezüglich letzterer war zuletzt ein leichter Rückgang bei der Zahl der Verletzten und der Suizide festzustellen.

- Arbeitsbedingungen

Nachdem das Ausbildungsstellenangebot über mehrere Jahre die Zahl der gemeldeten Bewerber übertroffen hatte, kehrte sich das Verhältnis im Berichtsjahr 2013/2014 aufgrund eines rückläufigen Stellenangebots zwar um. Allerdings blieben 179 Berufsausbildungsstellen am Ende des Berichtsjahres 2013/2014 unbesetzt – der höchste Stand der letzten fünf Berichtsjahre. Dies deutet auf einen Mangel an geeigneten Bewerbern hin. Im Jahr 2014 belief sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ auf insgesamt 552. Sie blieb damit unter dem Niveau der beiden Vorjahre. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe weisen Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst eine niedrigere Vertragslösungsquote auf. Überdurchschnittlich ist weiterhin deren monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung – trotz zuletzt vergleichsweise moderater Erhöhungen.

- Berufliche Bildung

Die Anzahl der **Binnenschiffer** nimmt vor dem Hintergrund einer rückläufigen Anzahl an Unternehmen und verfügbaren Schiffen in der gewerblichen Güterschifffahrt bereits seit längerem ab. Personenzuwächse in der Personenschifffahrt konnten diese Rückgänge bislang nicht kompensieren. Eine überproportionale Abnahme war bei den Schiffseignern (einschließlich mithelfenden Familienangehörigen) festzustellen. Wie bei den Berufskraft-

Binnenschiffer
- Arbeitsmarktsituation

fahrern sind die hohen Altersklassen bei den Binnenschiffen überproportional stark besetzt: Im Jahr 2014 wiesen rund 28,7 Prozent der insgesamt 4.527 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. Überdurchschnittliche Anteilswerte wies die Binnenschiffahrt mit zuletzt 11,2 Prozent gleichsam in Bezug auf die unter 25-Jährigen auf – ein Indikator, dass es der Binnenschiffahrt weiterhin gelingt, Nachwuchs zu gewinnen. Die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden übertrifft weiterhin deutschlandweit die Zahl der gemeldeten offenen Stellen für Binnenschiffer. Erstgenannte unterliegt, insbesondere aufgrund von Saisonarbeitsverträgen in der Fahrgastschiffahrt, regelmäßig saisonalen Schwankungen.

Für den vorliegenden Bericht wurde seitens des Bundesamtes rund ein Drittel aller aktuellen Auszubildenden zum Binnenschiffer zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Demnach sind rund zwei Drittel aller Befragten mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden oder sehr zufrieden; über drei Viertel würden Freunden oder Bekannten grundsätzlich eine Ausbildung zum Binnenschiffer empfehlen. Arbeitgeberbezogene Unterschiede zeigen sich insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen schneiden die Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes aus Sicht der befragten Auszubildenden diesbezüglich insgesamt besser ab als Binnenschiffahrtsunternehmen. Das Image der Transport- und Logistikbranche wird von den Befragten zum weit überwiegenden Teil positiv beurteilt; bei der Wahl der Ausbildungsstelle kam dem Image zumeist allerdings keine Bedeutung zu. Die Anreizwirkung der Ausbildungsvergütung, die in der Binnenschiffahrt weiterhin überdurchschnittlich hoch ist, für die Aufnahme einer Ausbildung wurde nur in Teilen bestätigt. Bei knapp 24 Prozent aller Befragten spielte die Höhe der Ausbildungsvergütung eine entscheidende Rolle bei der Auswahlentscheidung, bei einem Drittel aller Befragten kam ihr keine Bedeutung zu. Die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschiffahrt fielen in der jüngeren Vergangenheit – wie bei Berufskraftfahrern und Lokführern – höher aus als die Anstiege der durchschnittlichen Verbraucherpreise. Mit der Richtlinie 2014/112/EU des Rates vom 19. Dezember 2014 wurde die Europäische Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschiffahrt, die im Februar 2012 von EBU, ESO und ETF getroffen wurde, in europäisches Recht umgesetzt. Ab 1.1.2017 gilt für die Ausgestaltung der Arbeitszeit in der europäischen Binnenschiffahrt damit ein neuer einheitlicher Rechtsrahmen.

- Arbeitsbedingungen

Aufgrund vielfach mangelnder Anreize bietet – neben der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung – lediglich ein Teil der Binnenschiffahrtsunternehmen Ausbildungsplätze an. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg nahm die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse zuletzt wieder ab. Ein immer größerer Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2014: 123) wird finanziell durch den Bund gefördert. Trotz grundsätzlich positiver Berufsaussichten lag die Lösungsquote in den letzten Jahren – bei größeren Schwankungen – tendenziell über dem bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe.

- Berufliche Bildung

2 Einleitung

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme 5 D des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik der Bundesregierung führt das Bundesamt für Güterverkehr in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur regelmäßig Evaluierungen 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. Der vorliegende Bericht befasst sich mit Berufskraftfahrern (Güterverkehr), Schienenfahrzeugführern und Binnenschiffern.¹ Grundlage für die Abgrenzung der einzelnen Berufsgruppen bildet die aktuelle Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010).

Ausgangslage

Die Kapitel 3 bis 5 stellen die jüngeren Entwicklungen bei den Berufskraftfahrern, Schienenfahrzeugführern und Binnenschiffern jeweils separat dar. Die Vorgehensweise innerhalb der einzelnen Kapitel ist dabei wie folgt: Zunächst erfolgt eine Beschreibung der Struktur der Beschäftigten, bevor im Anschluss anhand verschiedener Parameter die Arbeitsbedingungen näher skizziert werden. Die anschließende Darstellung der Ausbildungssituation geht u. a. auf die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse, die Lösungsquoten sowie den Bildungshintergrund der Auszubildenden ein. Die Kapitel schließen jeweils mit einer Beschreibung der Arbeitsmarktsituation auf Grundlage der aktuellen Arbeitsmarktstatistiken. Das verfügbare statistische Datenmaterial differenziert nur in Teilen zwischen Beschäftigten im Güter- und Personenverkehr. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen zwangsläufig auf beide Marktsegmente. Ansonsten konzentrieren sich die Aussagen auf den Bereich des Güterverkehrs, der im Mittelpunkt des Aktionsplans steht.

Vorgehensweise

3 Berufskraftfahrer

3.1 Struktur der Beschäftigten

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) in Deutschland belief sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit Ende des Jahres 2014 auf 538.010. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies ein Plus von 0,7 Prozent. Bei 81.230 Berufskraftfahrern handelte es sich um geringfügig Beschäftigte. Ihr Anteil an den gesamten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrern betrug damit rund 15,1 Prozent. Frauen sind in der betrachteten Berufsgruppe weiterhin stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag am Ende des Jahres 2014 bei lediglich 1,7 Prozent und damit annähernd auf Vorjahresniveau (siehe Tabelle 1). Anteilig und absolut zugenommen haben zuletzt hingegen aus-

Beschäftigungsentwicklung

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.

ländische Beschäftigte. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrern betrug am Ende des Jahres 2014 rund 10,9 Prozent und lag damit rund 3,0 Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert des Jahres 2012. Die zahlenmäßigen Rückgänge deutscher Beschäftigter wurden mithin zuletzt durch Zugänge ausländischer Beschäftigter überkompensiert. Nach Informationen des Bundesamtes schlossen deutsche Güterkraftverkehrsunternehmen vermehrt Beschäftigungsverhältnisse mit Berufskraftfahrern aus Mittel- und Osteuropa, u. a. aus Rumänien, Bulgarien, Polen und Tschechien. Teilweise wurden Fahrer aus diesen Ländern mittels dort beheimateter Personalleasinggesellschaften akquiriert.

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

	2012		2013		2014	
Insgesamt	535.617	(100)	534.421	(100)	538.010	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	526.127	(98,2)	525.613	(98,4)	528.948	(98,3)
Frauen	9.490	(1,8)	8.808	(1,6)	9.062	(1,7)
Deutsche	493.183	(92,1)	485.534	(90,9)	479.232	(89,1)
Ausländer	42.211	(7,9)	48.705	(9,1)	58.383	(10,9)
unter 25 Jahre	14.856	(2,8)	14.132	(2,6)	13.972	(2,6)
25 bis unter 55 Jahre	396.358	(74,0)	389.110	(72,8)	386.680	(71,9)
55 bis unter 65 Jahre	124.403	(23,2)	131.179	(24,6)	127.724	(23,7)
65 Jahre und älter					9.634	(1,8)
in Vollzeit	509.802	(95,2)	508.656	(95,2)	511.098	(95,0)
in Teilzeit	25.815	(4,8)	25.765	(4,8)	26.912	(5,0)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	53.980	(10,1)	52.700	(9,9)	54.038	(10,0)
mit anerkanntem Berufsabschluss	313.672	(58,6)	310.352	(58,1)	362.428	(67,4)
mit akademischem Berufsabschluss	1.630	(0,3)	1.655	(0,3)	3.135	(0,6)
Ausbildung unbekannt	166.335	(31,0)	169.714	(31,7)	118.409	(22,0)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik). Eigene Berechnungen.

Rund 25,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer wiesen am Ende des Jahres 2014 ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Anteil der Beschäftigten dieser Altersklasse damit um 0,9 Prozentpunkte. Rund 1,8 Prozent der Beschäftigten wiesen dabei am Ende des Jahres 2014 bereits ein Alter von 65 und mehr Jahren auf. Sie standen mithin kurz vor dem Renteneintritt bzw. waren über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus beschäftigt. Zum Vergleich: Über alle Berufsgruppen entfiel auf die Altersklasse der Beschäftigten ab 55 Jahren im bundesweiten Durchschnitt im Jahr 2014 lediglich ein Anteil von rund 17,4 Pro-

Altersstruktur

zent. Steigenden Beschäftigtenzahlen in den höheren Altersklassen standen zuletzt weiterhin sinkende Beschäftigtenzahlen in den übrigen Altersklassen gegenüber. So nahm die Zahl der unter 25-Jährigen im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr um 160 bzw. 1,1 Prozent auf 13.972 ab. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrern erreichte damit lediglich noch rund 2,6 Prozent. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt, der für diese Altersklasse über alle Berufsgruppen zum Ende des Jahres 2014 bei rund 10,8 Prozent lag, ist dieser Anteilswert sehr gering. Rückläufig entwickelten sich gleichsam die Beschäftigtenzahlen in der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen. Nach 72,8 Prozent am Ende des Jahres 2013 vereinte diese Altersgruppe am Ende des Jahres 2014 noch rund 71,9 Prozent aller Beschäftigten. Insgesamt hat damit die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – auch aus demografischen Gründen – weiter zugenommen.

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23. Juni 2014 wurden mehrere Koalitionsvereinbarungen umgesetzt, die spürbare Verbesserungen bei der Rente bringen sollen. Demnach können seit dem 1. Juli 2014 besonders langjährig Versicherte, die mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert waren, schon ab 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen.¹ Bis Ende Dezember 2014 gingen bei der Deutschen Rentenversicherung insgesamt rund 206.000, bis Ende Mai 2015 rund 320.000 entsprechende Anträge ein.² Die Bundesagentur für Arbeit hat vor diesem Hintergrund auf Basis der Arbeitsmarktstatistiken eine erste Abschätzung gemacht, in welchem Umfang sich die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden, u. a. auf einzelne Branchen und Berufe auswirkt.³ Demnach hat sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung älterer Personen ab 63 Jahren von Juni auf Dezember 2014 in der Berufshauptgruppe der Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten um 3.805 bzw. 13,9 Prozent verringert. Zum Vergleich: Von Juni auf Dezember 2013 hatte sich die Beschäftigung der älteren Personen ab 63 Jahren in dieser Berufshauptgruppe noch um 6,3 Prozent erhöht. Die Berufshauptgruppe „Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten“ umfasst neben der Fahrzeugführung im Straßenverkehr (Personen- und Güterverkehr) auch die Fahrzeugführung im Eisenbahn-, Flug- und Schiffsverkehr sowie die Bau- und Transportgerätführung. Mithin entfällt auf Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) – ebenso wie auf Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer – lediglich ein Teil der in Rede stehenden 3.805 Personen. Bezogen auf die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer erscheint die Rente mit 63 daher bislang eher von geringerer Relevanz. Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Erhebungen des Bundesamtes bei Unternehmen der Verkehrs- und Logistikwirtschaft. Generell zeigt sich bei einigen Güterkraftverkehrsunternehmen, dass Fahrer nach Renteneintritt weiterhin als Aushilfsfahrer auf 450-Euro-Basis beschäftigt werden. Allerdings

Rente mit 63

¹ Diese Altersgrenze für die abschlagsfreie Rente steigt ab Jahrgang 1953 wieder schrittweise an. Für alle 1964 oder später Geborenen liegt sie wieder bei 65 Jahren.

² Siehe Deutsche Rentenversicherung (2015).

³ Siehe hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit (2015a), S. 1 ff.

hat das Interesse an einer solchen Aushilfstätigkeit nach Einschätzung des Bundesamtes bei vielen Rentnern aufgrund der verpflichtenden Weiterbildungen nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz abgenommen.

Seit dem 10. September 2009 finden in Deutschland die Bestimmungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes auf Fahrer und Fahrerinnen, die gewerblichen Güterkraftverkehr auf öffentlichen Straßen durchführen, Anwendung. Fahrerinnen und Fahrer, die ihre Fahrerlaubnis der Klassen C1, C1E, C oder CE nach dem 10. September 2009 erworben haben, benötigen nunmehr eine Grundqualifikation oder beschleunigte Grundqualifikation, um gewerblichen Güterkraftverkehr auf öffentlichen Straßen durchführen zu dürfen. Als alleiniger Qualifikationsnachweis ist der Besitz einer Fahrerlaubnis – im Gegensatz zu früheren Jahren – nicht mehr ausreichend. Mit einem Anteilswert von rund 67,4 Prozent wiesen am Ende des Jahres 2014 gut zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer einen anerkannten Berufsabschluss auf. Rund jeder zehnte Beschäftigte konnte am Ende des Jahres 2014 weiterhin keinen beruflichen Bildungsabschluss vorweisen, bei rund 22,0 Prozent der Beschäftigten war die Ausbildung unbekannt.

Schulische Vorbildung

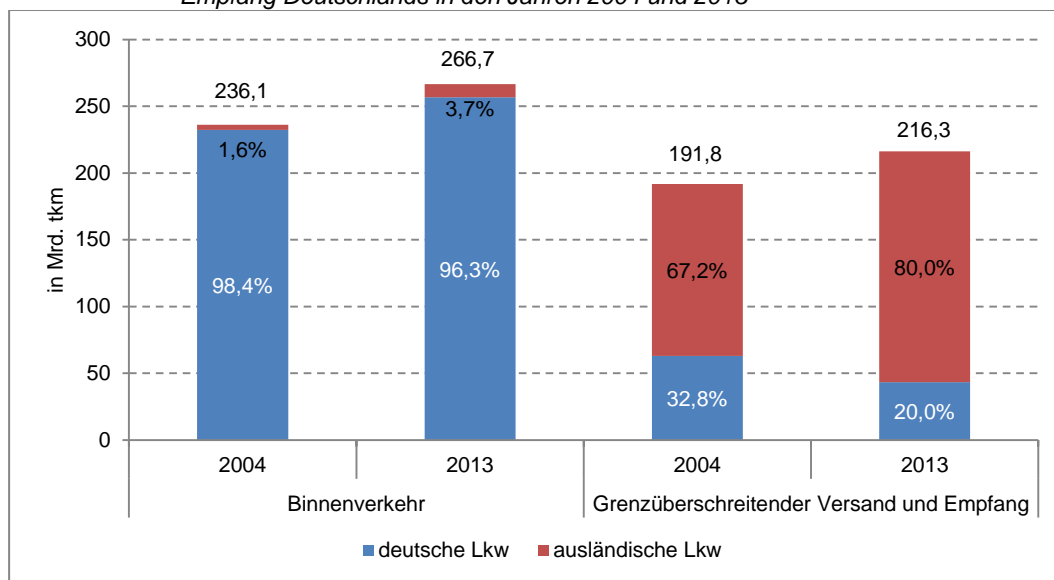
3.2 Arbeitsbedingungen

Der deutsche Güterkraftverkehrsmarkt weist in seiner Struktur eine hohe Zersplitterung mit einer Vielzahl kleiner Unternehmen mit einem nahezu identischen Leistungsangebot auf. Wettbewerb findet primär über den Preis statt, so dass die Unternehmen einem hohen Druck zur Kostenminimierung unterliegen. Die fortschreitende Internationalisierung des Verkehrsmarktes und die mit den diversen EU-Osterweiterungsrunden verbundene Marktöffnung für vergleichsweise kostengünstigere Anbieter aus Mittel- und Südosteuropa hat die deutschen Transport-, Speditions- und Logistikunternehmen in den vergangenen Jahren einem zunehmenden internationalen Wettbewerb ausgesetzt und die Wettbewerbsintensität national und international nochmals erhöht. Wie Abbildung 1 verdeutlicht, spiegelte sich dies in wesentlichen Marktanteilsverschiebungen wider. Bei insgesamt steigenden Verkehrsleistungen sowohl im deutschen Binnenverkehr als auch im grenzüberschreitenden Empfang und Versand sind die Marktanteile deutscher Lastkraftfahrzeuge deutlich gefallen. Dies gilt insbesondere für den grenzüberschreitenden Verkehr. Erreichten deutsche Lastkraftfahrzeuge am grenzüberschreitenden Versand und Empfang Deutschlands im Jahr 2004 noch einen Anteil von rund 32,8 Prozent, so waren es im Jahr 2013 lediglich noch rund 20,0 Prozent. Infolge der Zunahme von Kabotageverkehren reduzierte sich der deutsche Marktanteil im deutschen Binnenverkehr von rund 98,4 Prozent im Jahr 2004 auf rund 96,3 Prozent im Jahr 2013. Im Gegensatz zu den grenzüberschreitenden Verkehren waren im deutschen Binnenverkehr – vor dem Hintergrund steigender Gesamtverkehrsleistungen – mit den Marktanteilsverlusten keine absoluten Verkehrsleistungsrückgänge deutscher Lastkraftfahrzeuge verbunden. Insgesamt

Wettbewerbliche Rahmenbedingungen

zeigt sich bei einer kumulierten Betrachtung der beiden in Abbildung 1 dargestellten Verkehrsmärkte, dass an den Verkehrsleistungszuwächsen im Betrachtungszeitraum nahezu ausschließlich ausländische Lastkraftfahrzeuge partizipiert haben.¹

Abbildung 1: Verkehrsleistungen sowie Marktanteile deutscher und ausländischer Lastkraftfahrzeuge im deutschen Binnenverkehr sowie im grenzüberschreitenden Versand und Empfang Deutschlands in den Jahren 2004 und 2013



Quellen: Kraftfahrt-Bundesamt (VD), EUROSTAT (2015). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

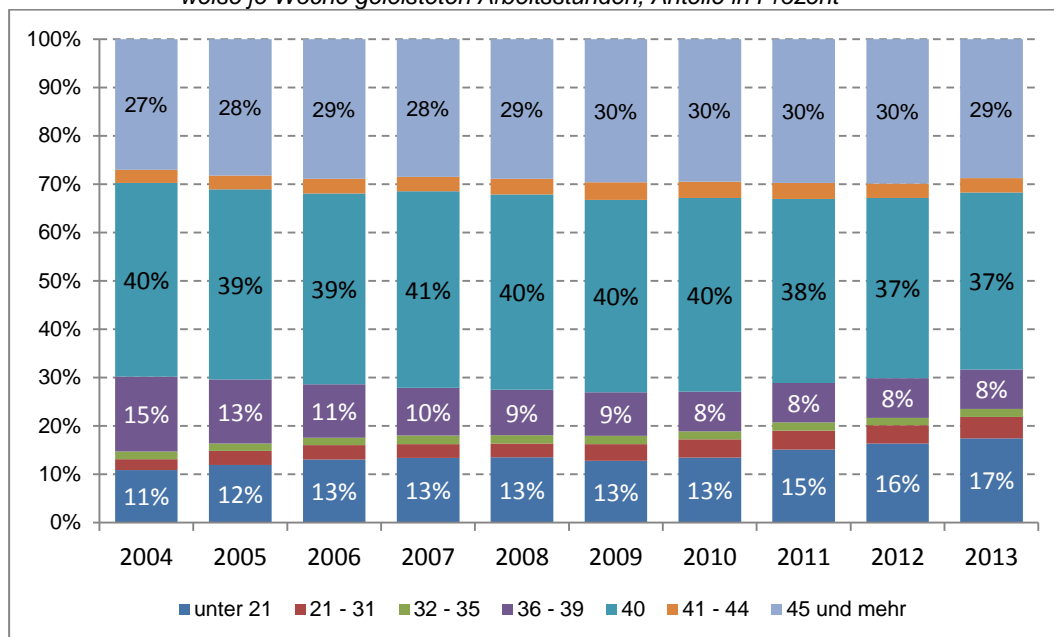
Angesichts der skizzierten wettbewerblichen Rahmenbedingungen kommt einer effizienten Fahrzeugdisposition wesentliche Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg eines Güterkraftverkehrsunternehmens zu. Der optimalen Auslastung und der Maximierung der Einsatzzeiten der Fahrzeuge wird daher hohe Priorität beigemessen. Folglich wird der berufliche Alltag vieler Berufskraftfahrer regelmäßig durch einen hohen Zeit- und Termindruck bestimmt, der nicht selten durch Verzögerungen im Verkehrsablauf, Staus sowie Wartezeiten an Laderampen zusätzlich verstärkt wird. Belastungen erfährt er zudem örtlich durch respektlose Behandlungen der Fahrer. Vor allem Fahrer, die im Güterfernverkehr eingesetzt werden, unterliegen nicht selten langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten, während Fahrer, die im Nahverkehr unterwegs sind, vielfach den allgemein üblichen Arbeitszeiten unterliegen. Abbildung 2 stellt die prozentuale Verteilung der normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden von erwerbstätigen Berufskraftfahrern (Güter- und Personenverkehr) im Zeitraum von 2004 bis 2013 dar. Zwar gehen mit einem Anteil von zuletzt rund 36,6 Prozent nach wie vor die meisten Berufskraftfahrer in Deutschland normalerweise 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach.

Arbeitszeiten

¹ In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass der Wettbewerb im internationalen Straßengüterverkehr nicht ausschließlich von Unternehmen forciert wird, die in den Staaten Mittel-, Ost- und Südosteuropas beheimatet sind. Deutsche und andere westeuropäische Transport- und Speditionsunternehmen, die über Tochtergesellschaften bzw. Niederlassungen in den jungen EU-Mitgliedstaaten vertreten sind, tragen ebenfalls in erheblichem Maße zur Verschärfung des Wettbewerbs bei. Die skizzierten Leistungsrückgänge deutscher Fahrzeuge sind daher nicht gleichbedeutend mit Auftragsverlusten für deutsche Transport-, Speditions- und Logistikunternehmen.

Ihr Anteil ist jedoch – ebenso wie jener von Erwerbstätigen, die normalerweise 36 bis 39 Arbeitsstunden je Woche leisten – im Zeitablauf rückläufig. Zunehmende Anteile entfallen hingegen zum einen auf Beschäftigte, die normalerweise weniger als 21 Wochenstunden ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen, zum anderen auf Beschäftigte, die normalerweise 45 und mehr Arbeitsstunden pro Woche leisten. Auf letztere entfiel im Jahr 2013 ein Anteil von rund 28,8 Prozent. Dieser Anteilswert ist bei Berufskraftfahrern deutlich höher als im bundesweiten Durchschnitt. Über alle Berufsgruppen leisteten im Jahr 2013 lediglich rund 13,7 Prozent aller Erwerbstätigen normalerweise 45 und mehr Arbeitsstunden pro Woche. Nach einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), die auf einer Auswertung von Einkommensdaten von 1.274 Berufskraftfahrern, die im Zeitraum von 2008 bis Anfang 2014 erhoben wurden, basiert, war bei knapp 20 Prozent der Befragten eine vertragliche Arbeitszeit von mehr als 50 Stunden festgelegt.¹ Allerdings gaben rund 63 Prozent aller Befragten an, tatsächlich mehr als 50 Stunden in der Woche zu arbeiten. Sukzessive zugenommen hat in den vergangenen Jahren der Anteil von erwerbstätigen Berufskraftfahrern, die normalerweise weniger als 21 Wochenstunden arbeiten. Er lag mit zuletzt rund 17,4 Prozent im Jahr 2013 annähernd auf dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts (17,8 Prozent).

Abbildung 2: Erwerbstätige Berufskraftfahrer (Güter- und Personenverkehr)¹ nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden, Anteile in Prozent



¹ Die Daten in der Abbildung beziehen sich auf die Berufsgruppe „512 Fahrzeugführung im Straßenverkehr“. Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1 Reihe 4.1.2). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

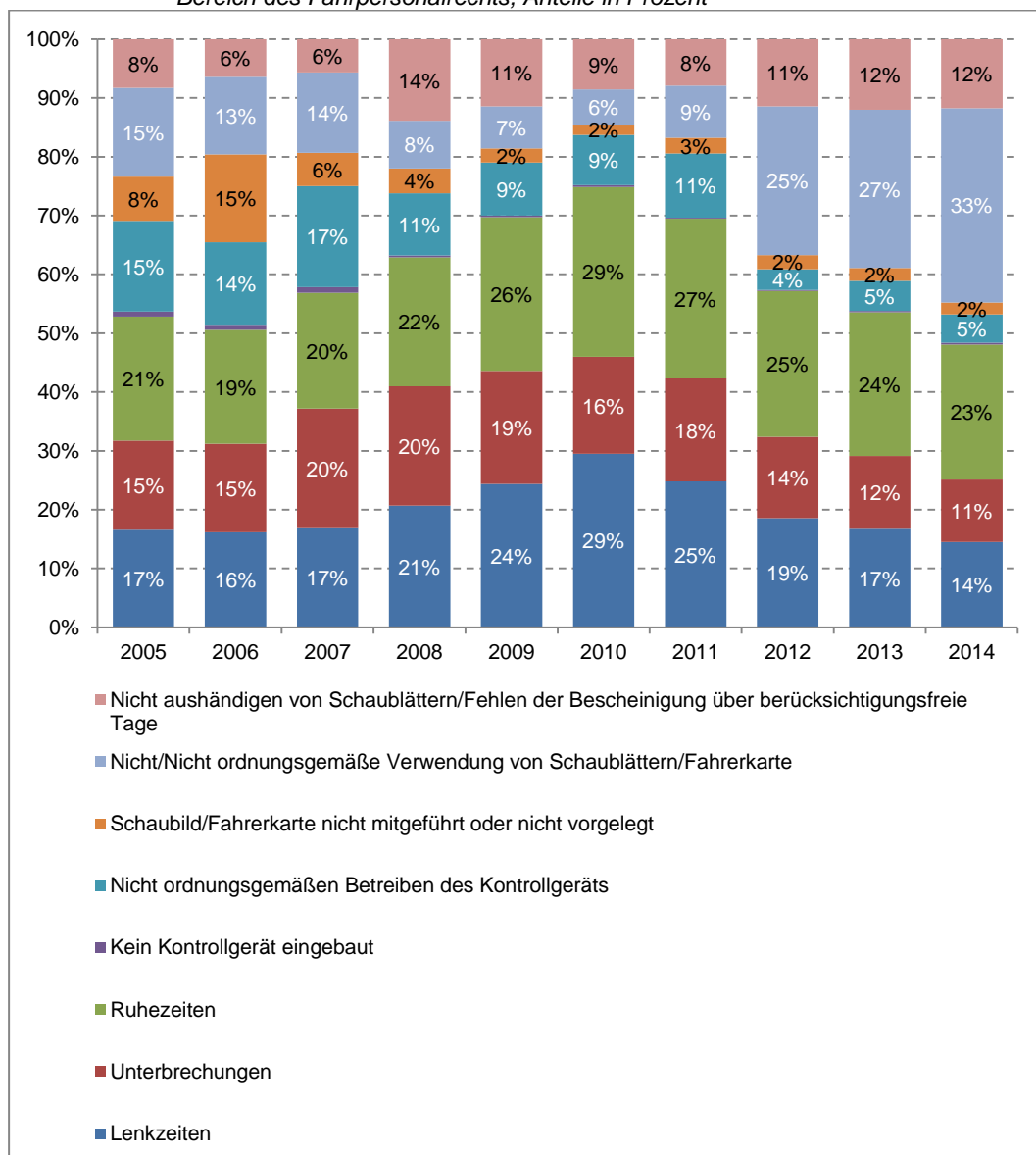
Durch die Einführung des digitalen Kontrollgerätes und die hiermit verbundene lückenlose Aufzeichnung der Sozialvorschriften erfuhren die Arbeitsbedingungen der Kraftfahrer eine weitere Veränderung. Zum einen erhöhte sich der Druck, aufgrund der erhöhten Transparenz die Sozialvorschriften noch besser als vorher einzuhalten. Zum anderen war

BAG-Straßenkontrollen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Dribbusch/Kaun/Stoll (2014), S. 9 ff.

dies gleichbedeutend mit einer noch engeren Kontrolle der Fahrer. Der Spielraum für Selbstbestimmung und eigenverantwortliches Handeln letzterer nahm weiter ab. Ein Indikator, inwieweit die Grenzen des gesetzlich Erlaubten vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfeldes und immer komplexer werdenden Produktions- und Logistiksystemen bisweilen überschritten werden, ist die Straßenkontrollstatistik des Bundesamtes. Abbildung 3 stellt die Entwicklung der bei Straßenkontrollen des Bundesamtes im Güterverkehr festgestellten Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts im Zeitablauf dar.

Abbildung 3: Bei Straßenkontrollen des Bundesamtes im Güterverkehr festgestellte Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts, Anteile in Prozent



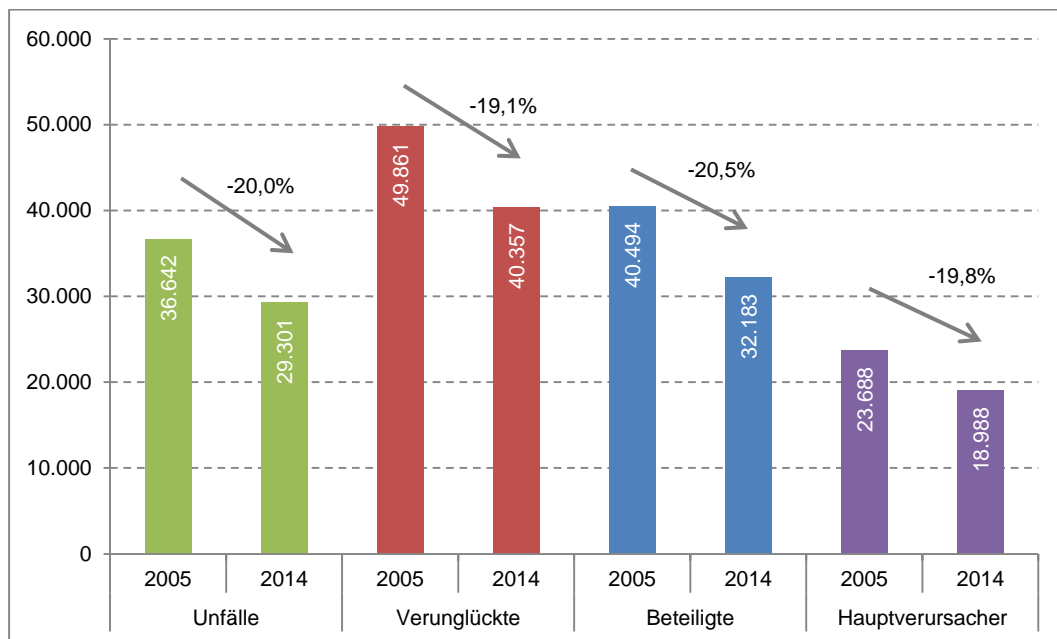
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Es zeigt sich eine zweigeteilte Entwicklung. Der Zeitraum von 2005 bis 2010 wurde durch eine anteilmäßige Zunahme der festgestellten Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten bzw. zu kurze oder zu späte Fahrtunterbrechungen geprägt. Ihr kumulierter Anteil an

den insgesamt festgestellten Verstößen erhöhte sich in diesem Zeitraum von rund 52,8 Prozent auf rund 74,9 Prozent. Charakteristisch für den Zeitraum von 2011 bis 2014 ist hingegen die anteilmäßige Abnahme der genannten Verstöße und die Zunahme nicht bzw. nicht ordnungsgemäßer Verwendungen von Schaublättern und Fahrerkarten sowie von Verstößen gegen die Aushändigungspflichten von Schaublättern und Bescheinigungen über berücksichtigungsfreie Tage. Der kumulierte Anteil der letztgenannten Verstöße erhöhte sich von rund 16,8 Prozent im Jahr 2011 auf rund 44,8 Prozent im Jahr 2014. Auf die nicht bzw. nicht ordnungsgemäße Verwendung von Schaublättern bzw. Fahrerkarten entfiel dabei zuletzt allein rund ein Drittel aller festgestellten Verstöße. Der kumulierte Anteil der Lenk- und Ruhezeitverstöße und zu kurzer bzw. zu später Fahrtunterbrechungen ging im Gegenzug auf rund 48,2 Prozent zurück. Insgesamt wurden im Jahr 2014 seitens des Bundesamtes rund 179.200 in- und ausländische Fahrzeuge des Güterverkehrs auf die Einhaltung der Fahrpersonalvorschriften kontrolliert. Davon wurden rund 31.900 Fahrzeuge bzw. rund 17,8 Prozent beanstandet. Die Zahl der festgestellten Verstöße belief sich dabei auf rund 150.700.

Die Einhaltung der Fahrpersonalvorschriften dient letztlich dem Schutz des Fahrpersonals. Eine regelmäßige Umgehung deutet insoweit auf eine übermäßige Belastung der jeweiligen Fahrer hin. Grundsätzlich können von einer zu hohen Arbeitsbelastung von Berufskraftfahrern Gefahren für die allgemeine Verkehrssicherheit ausgehen. Die Mehrzahl der Unfälle mit Personenschaden in Deutschland wird jedoch nicht von Lkw-Fahrern, sondern von Pkw-Fahrern verursacht. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes belief sich der Anteil von Fahrern von Güterkraftfahrzeugen an den Hauptverursachern von Unfällen mit Personenschaden im Jahr 2014 auf rund 6,3 Prozent. Der Anteil von Pkw-Fahrern lag bei 68,3 Prozent. Insgesamt ereigneten sich im Jahr 2014 29.301 Unfälle mit Personenschaden, an denen mindestens ein Güterkraftfahrzeug beteiligt war. Bei diesen Unfällen verunglückten 40.357 Personen. Insgesamt waren 32.183 Fahrer von Güterkraftfahrzeugen an Unfällen mit Personenschaden im Jahr 2014 beteiligt. Beteiligte sind alle Fahrzeugführer, die selbst oder deren Fahrzeug Schäden erlitten oder hervorgerufen haben. Von den insgesamt Beteiligten galten 18.988 bzw. 59,0 Prozent als Hauptverursacher des Unfalls. Letzterer ist jener Beteiligte, der nach Einschätzung der Polizei die Hauptschuld am Zustandekommen eines Unfalls trägt. Wie Abbildung 4 zeigt, sind in den vergangenen zehn Jahren trotz zunehmender Verkehrsdichte alle vorgenannten Unfallkennziffern um etwa 20 Prozent zurückgegangen.

Verkehrsunfälle

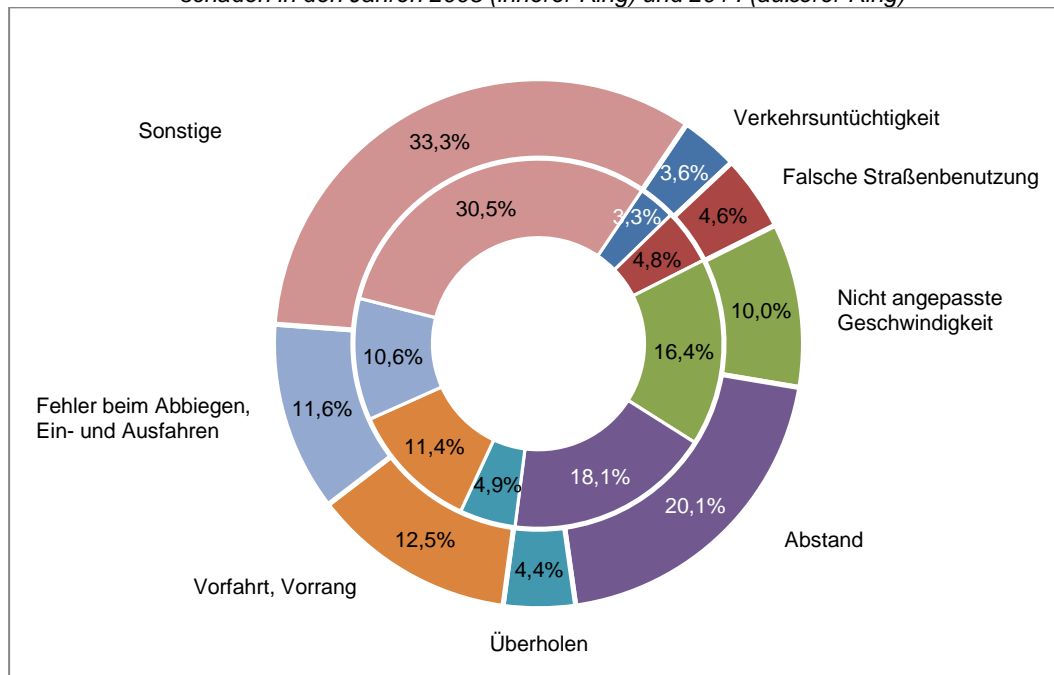
Abbildung 4: Unfälle mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 8 Reihe 7). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die häufigsten Fehlverhalten, die Fahrern von Güterkraftfahrzeugen im Jahr 2014 angelastet wurden, waren Abstandsfehler mit 20,1 Prozent, gefolgt von Vorfahrt- bzw. Vorrangfehlern mit 12,5 Prozent sowie Fehlern beim Abbiegen, Ein- und Ausfahren mit 11,6 Prozent (siehe Abbildung 5). Eine nicht angepasste Geschwindigkeit stand mit einem Anteil von 10,0 Prozent im Jahr 2014 erst an vierter Stelle. Verkehrsuntüchtigkeit als Ursache für einen Unfall mit Personenschaden wurde bei Fahrern von Güterkraftfahrzeugen nur relativ selten festgestellt (3,6 Prozent). Hierunter fällt u. a. das Fahren unter Alkoholeinfluss (2014: 1,5 Prozent). Wie Abbildung 5 entnommen werden kann, haben Abstandsfehler, Vorfahrt-/Vorrangfehler und Fehler beim Abbiegen, Ein- und Ausfahren in den letzten zehn Jahren anteilmäßig zugenommen, während die Unfallursache „nicht angepasste Geschwindigkeit“ an Bedeutung verloren hat. Nachdem bei Fahrern von Güterkraftfahrzeugen im Jahr 2005 noch in 16,4 Prozent der Fälle eine nicht angepasste Geschwindigkeit als Ursache für einen Unfall mit Personenschaden festgestellt wurde, reduzierte sich dieser Anteilswert in der Folge auf 10,0 Prozent im Jahr 2014. Demgegenüber erhöhten sich im Vergleichszeitraum Abstandsfehler um 2,0 Prozentpunkte, Vorfahrt-/Vorrangfehler um 1,1 Prozentpunkte und Fehler beim Abbiegen, Ein- und Ausfahren um einen Prozentpunkt.

Fehlverhalten bei Unfällen

Abbildung 5: Fehlverhalten der Fahrer von Güterkraftfahrzeugen bei Unfällen mit Personenschaden in den Jahren 2005 (innerer Ring) und 2014 (äußerer Ring)

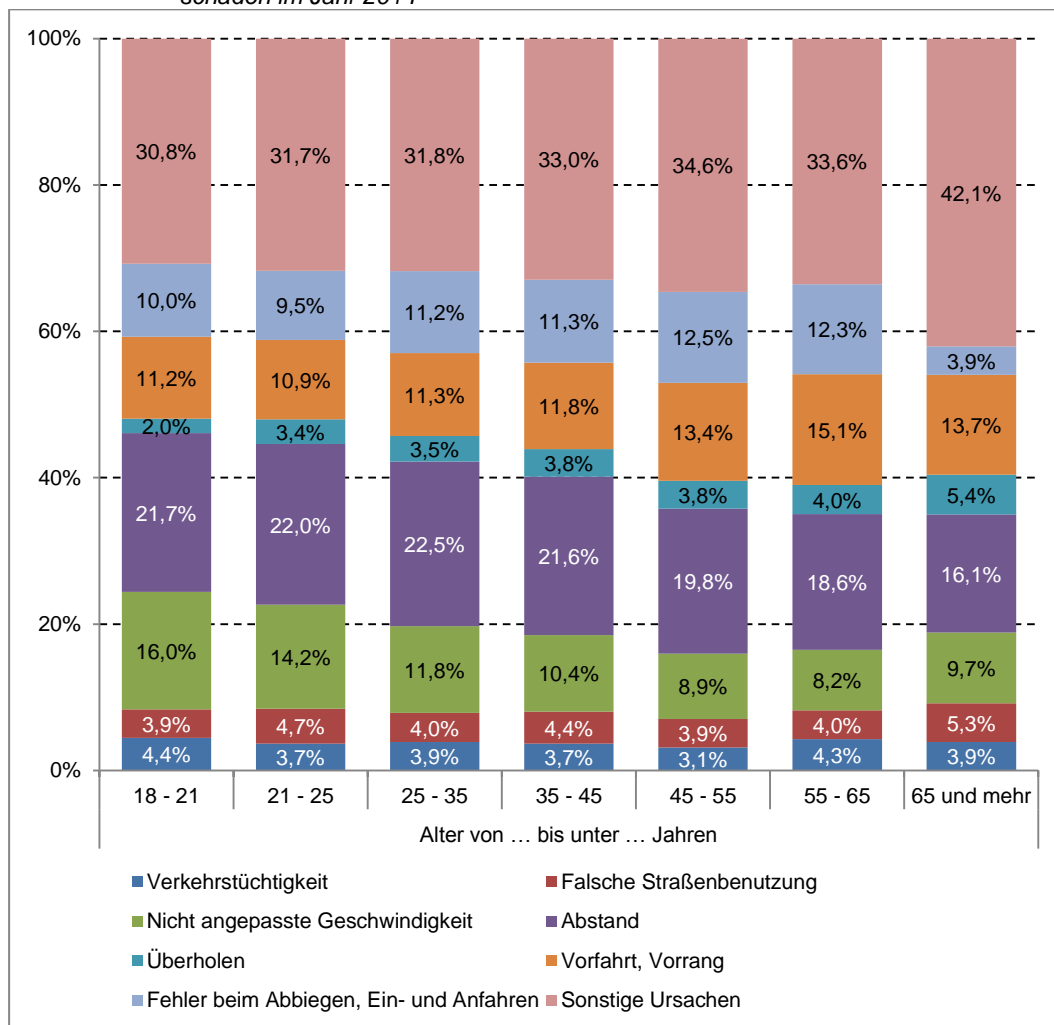


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 8 Reihe 7). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die anteilmäßigen Verschiebungen der Unfallursachen dürften in engem Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung der Berufskraftfahrer stehen. So zeigt sich bei den beteiligten Fahrern von Güterkraftfahrzeugen eine Altersabhängigkeit der Unfallursachen. Wie Abbildung 6 zu entnehmen ist, verliert die Unfallursache „nicht angepasste Geschwindigkeit“ mit zunehmendem Alter an Bedeutung. Ist eine nicht angepasste Geschwindigkeit bei beteiligten Fahrern von Güterkraftfahrzeugen im Alter von 18 bis unter 21 Jahren noch in 16,0 Prozent der Fälle ursächlich für einen Unfall mit Personenschaden, so trifft dies bei Fahrzeugführern im Alter von 55 bis unter 65 Jahren lediglich noch in 8,2 Prozent der Fälle zu. Mit Anteilswerten von 15,1 bzw. 12,3 Prozent fallen bei letzteren hingegen die Vorfahrt-/Vorrangfehler sowie Fehler beim Abbiegen, Ein- und Ausfahren vergleichsweise höher aus als bei jüngeren Fahrzeugführern. Das zunehmende Durchschnittsalter bzw. der im Zeitablauf zunehmende Anteil älterer Berufskraftfahrer spiegelt sich insoweit in einer anteilmäßigen Verschiebung der Ursachen von Straßenverkehrsunfällen unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen wider.

Unfallursachen nach Alter

Abbildung 6: Fehlverhalten der Fahrzeugführer nach Altersgruppen bei Unfällen mit Personenschaden im Jahr 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 8 Reihe 7). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

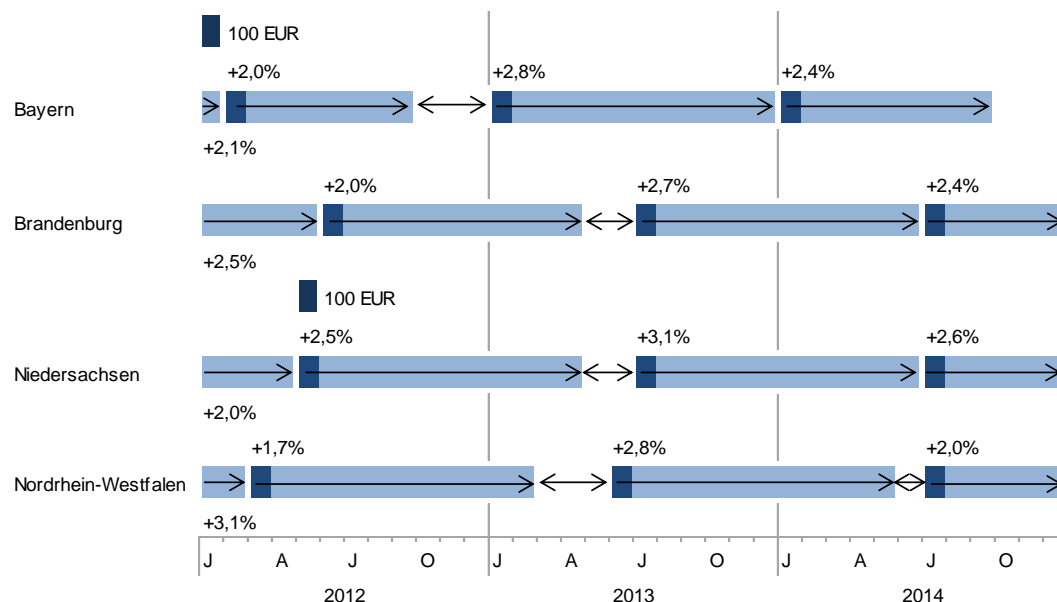
Trotz des hohen internationalen Wettbewerbs- und Kostendrucks, dem sich deutsche Güterkraftverkehrsunternehmen ausgesetzt sehen, fielen die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen für Berufskraftfahrer zuletzt regelmäßig höher aus als die Anstiege der Verbraucherpreise, d. h. es kam zu realen Lohnsteigerungen. Hierbei kommt nicht zuletzt die wachsende Bedeutung der Entlohnung für die Mitarbeiterbindung vor dem Hintergrund einer sich aus Arbeitgebersicht verschlechternden Arbeitsmarktlage zum Tragen. Abbildung 7 stellt beispielhaft die Entwicklung der Tarifabschlüsse für Berufskraftfahrer (einschließlich etwaiger Einmalzahlungen) in Bayern, Brandenburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen für den Zeitraum von 2012 bis 2014 dar. Danach bewegten sich die Tarifabschlüsse in den betrachteten Ländern im Jahr 2013 zwischen 2,7 und 3,1 Prozent und im Jahr 2014 zwischen 2,0 und 2,6 Prozent. Die durchschnittlichen Verbraucherpreise in Deutschland erhöhten sich nach Angaben des Statistischen Bundesamtes demgegenüber lediglich um 1,5 Prozent im Jahr 2013 und 0,9 Prozent im Jahr 2014.¹ Damit betrug beispielsweise in Nordrhein-Westfalen die tarifliche Entlohnung für einen Kraftfahrer

Vergütung

¹ Siehe Statistisches Bundesamt (2015b).

mit erfolgreich bestandener zweijähriger Ausbildung zum Berufskraftfahrer und anschließender zweijähriger einschlägiger Fahrpraxis 12,32 Euro pro Stunde; in Brandenburg belief sich der Stundenverdienst für einen Berufskraftfahrer mit einer dreijährigen Ausbildung bei Einsatz im Güterfernverkehr auf 9,12 Euro.

Abbildung 7: Laufzeiten und Einmalzahlungen ausgewählter Tarifabschlüsse für Berufskraftfahrer im Zeitraum von 2012 bis 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015a). Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Bundesamt (Fachserie 14 Reihe 4).

Am 16. August 2014 trat das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie, kurz Tarifautonomiestärkungsgesetz, in Kraft. Das Gesetz beinhaltet in erster Linie das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, kurz auch Mindestlohngesetz (MiLoG) genannt, das den flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde seit dem 1. Januar 2015 regelt. Nach Informationen des Bundesamtes liegen die Tariflöhne für Berufskraftfahrer in allen deutschen Ländern über dem gesetzlichen Mindestlohn, so dass dessen Einführung bei tarifgebundenen Unternehmen keine Auswirkungen auf das Lohnniveau hatte. Allerdings sind zahlreiche Unternehmen der Branche nicht an einen Tarifvertrag gebunden. Nach Informationen des Bundesamtes mussten nicht tarifgebundene Güterkraftverkehrsunternehmen aufgrund des MiLoG teilweise ihre Löhne anheben – in der Hauptsache im ostdeutschen Raum, in dem insgesamt ein niedrigeres Lohnniveau als im westdeutschen Raum herrscht. Dies wurde in Teilen durch eine Umlegung variabler Lohnkostenbestandteile – wie beispielsweise Prämien – auf den Grundlohn realisiert und ging damit zum Teil zu Lasten bestehender Lohnanreizsysteme. Generell bedingen die sich aus dem MiLoG ergebenden Pflichten zur Arbeitszeitaufzeichnung sowie Maßnahmen im Zusammenhang mit der Auftraggeberhaftung bei vielen Unternehmen einen

Mindestlohn

Anstieg der Bürokratiekosten.¹ Dieser zeigte sich nicht zuletzt bei kleinen und mittelständisch geprägten Unternehmen, die bis dato keine Zeiterfassungssysteme implementiert hatten.

Nach der oben zitierten WSI-Studie arbeiten lediglich 28,6 Prozent der Berufskraftfahrer in einem Betrieb, in dem ein Tarifvertrag gilt.² In Ostdeutschland fällt dieser Anteil mit rund 14 Prozent wesentlich niedriger aus als in Westdeutschland mit rund 34 Prozent. Berufskraftfahrer mit Tarifvertrag erhalten demnach im Mittel ein um 17,3 Prozent höheres Monatseinkommen als Berufskraftfahrer ohne Tarifvertrag. Erstgenannte sind vorrangig in größeren Unternehmen beschäftigt; mit zunehmender Betriebsgröße wächst tendenziell der Anteil der Unternehmen mit Tarifbindung. Nach Einschätzung des Bundesamtes orientieren sich gleichwohl auch viele nicht tarifgebundene Unternehmen an den Tarifverträgen. Teilweise dienen letztere sogar eher als Untergrenzen, die tatsächlichen Vergütungen liegen mithin teilweise deutlich höher. Vor dem Hintergrund einer hohen Personalfluktuation im Gewerbe gewinnt die Höhe der Vergütung für die Fahrpersonalbindung zunehmend an Bedeutung. Mehr oder minder deutliche Unterschiede zeigen sich dabei in Abhängigkeit von den betrachteten Marktsegmenten und der geographischen Lage der Unternehmen. Beispielsweise werden Fahrer bei Unternehmen mit Spezialtransporten, die über ein spezifisches Fachwissen verfügen müssen, generell besser entlohnt. Im ländlichen Raum sind die Vergütungen regelmäßig niedriger als in Ballungszentren. In letztgenannten spielt nicht zuletzt der Wettbewerb um Fachkräfte mit der Industrie eine Rolle, deren Beschäftigte regelmäßig Vergütungen erhalten, die sich oberhalb der in der Güterkraftverkehrsbranche gezahlten Entgelte bewegen.

Tarifbindung

3.3 Berufliche Ausbildung

Berufskraftfahrer ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf. Die Ausbildung wird hauptsächlich in Güterkraftverkehrsunternehmen, teilweise in Industrie und Handel, angeboten. Im Rahmen der Ausbildung können Auszubildende die Berechtigung zum Führen von Fahrzeugen verschiedener Fahrzeugklassen erwerben. Dabei gilt: Mit Vollendung des 17. Lebensjahres kann nach bestandener Fahrprüfung die Fahrerlaubnis der Klasse B und BE ausgehändigt werden. Die Fahrerlaubnis der Klasse C und CE kann nach bestandener Fahrprüfung und mit Vollendung des 18. Lebensjahres ausgehändigt werden. Sie kann im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses national eingesetzt werden. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum Berufskraftfahrer unterliegen Beförderungen im Güterkraftverkehr keinen Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter.

Ausbildungsberuf

¹ Nach Erkenntnissen des Bundesamtes lassen sich Unternehmen im Zusammenhang mit der Auftraggeberhaftung nach § 13 MiLoG zur eigenen Absicherung vor Auftragsvergabe regelmäßig von Auftragnehmern schriftlich bestätigen, dass der Mindestlohn gezahlt werde. Dies geschieht etwa im Rahmen einer Verpflichtungserklärung.

² Siehe hierzu und im Folgenden Dribbusch/Kaun/Stoll (2014), S. 9 ff.

Tabelle 2 stellt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zum Berufskraftfahrer im Zeitraum von 2005 bis 2014 dar. Deutlich erkennbar ist die Zunahme der Ausbildungsverhältnisse in den vergangenen zehn Jahren. Mit insgesamt 7.131 blieb die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2014 allerdings um rund 2,2 Prozent hinter dem entsprechenden Wert des Vorjahres zurück. Mit einem Anteil von zuletzt knapp 3,6 Prozent stellen weibliche Auszubildende weiterhin eine Minderheit dar. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelt sich bereits seit dem Jahr 2013 leicht rückläufig. Insgesamt wurden 3.180 Ausbildungsverträge im Jahr 2014 neu abgeschlossen. Im Vergleich zum Jahr 2013 bedeutete dies eine Abnahme – um rund 1,3 Prozent. Im Rahmen des vom Bundesamt betreuten Förderprogramms „Aus- und Weiterbildung“ werden Unternehmen des Güterkraftverkehrs gefördert, die Ausbildungsplätze zur Ausbildung zum Berufskraftfahrer schaffen. Für die Förderperiode 2014 beläuft sich die Zahl der geförderten Ausbildungsverhältnisse auf etwa 1.170 Auszubildende; Ausbildungsabbrüche sind hierin nicht enthalten. Die Zahl verdeutlicht den bereits relativ hohen Anteil der geförderten an den insgesamt neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Insgesamt nahmen 2.310 Auszubildende im Jahr 2014 an der Abschlussprüfung teil, 1.869 mit Erfolg. Dies entsprach einer Erfolgsquote von rund 80,9 Prozent. Zum Vergleich: Im bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe betrug die Bestehensquote im Jahr 2014 rund 90,1 Prozent.

Ausbildungszahlen

Tabelle 2: Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2014

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	Männer	Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Insgesamt
2005	1.840	41	1.881	803	1.373	1.116	141	84	54	279
2006	2.137	46	2.183	973	1.128	891	164	92	53	309
2007	3.074	83	3.157	1.839	1.424	1.195	k.A.	k.A.	k.A.	481
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

k.A. – keine Angabe.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe werden Ausbildungsverträge von angehenden Berufskraftfahrern besonders häufig vorzeitig gelöst. Tabelle 3 stellt die Lösungsquote für alle Ausbildungsberufe sowie den Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ seit dem Jahr 2010 dar. Daten für das Jahr 2014 liegen gegenwärtig nur unvollständig vor. Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen. Für deren Berechnung findet in der

Lösungsquote

amtlichen Berufsbildungsstatistik das Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung Anwendung. Während die Lösungsquote für alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2013 zwischen 23,0 und 25,0 Prozent schwankte, bewegte sie sich bei Auszubildenden zum Berufskraftfahrer bezogen auf Gesamtdeutschland zwischen 39,8 und 45,9 Prozent. Bei einer regionalen Differenzierung wird deutlich, dass die Lösungsquote bei Auszubildenden zum Berufskraftfahrer in Ostdeutschland im Betrachtungszeitraum mit Ausnahme des Jahres 2013 um einige Prozentpunkte höher ausfiel als in Westdeutschland.

Tabelle 3: Lösungsquoten, Angaben in Prozent

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	k.A.	k.A.	k.A.

k.A. – keine Angabe.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015a), Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen sind ein wichtiger Hinweis auf Probleme im dualen Ausbildungssystem, auch wenn solche Vertragslösungen nicht immer gleichbedeutend mit einem Ausbildungsabbruch sind, sondern nicht selten ein Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder Berufs, mitunter auch die Aufnahme eines Studiums folgt.¹ Dennoch kann infolge von Ausbildungsabbrüchen mit Einschnitten in die Berufs- und Bildungskarriere junger Menschen und mit Veränderungen im Ausbildungsverhalten von Unternehmen gerechnet werden. So ist für letztere eine Vertragslösung mit hohen direkten und indirekten Kosten verbunden. Dies kann Auswirkungen in Bezug auf die Ausbildungsbereitschaft haben. Bei einer Betrachtung der Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbedingungen im Zusammenhang mit dem Lösungsgeschehen zeigen multivariate Auswertungen im Rahmen einer Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) generell einen entscheidenden Einfluss der schulischen Vorbildung der Auszubildenden und der Ausbildungsvergütung. So lösen Hauptschüler Verträge wesentlich häufiger als Abiturienten; Berufe mit niedrigeren (tariflichen) Ausbildungsvergütungen sind stärker betroffen als andere Berufe. Weitere Einflussgrößen auf das Risiko für vorzeitige Lösungen sind ein höheres Alter bei Ausbildungsbeginn und die Entfernung zum Ausbildungsbetrieb.

Forschungsergebnisse

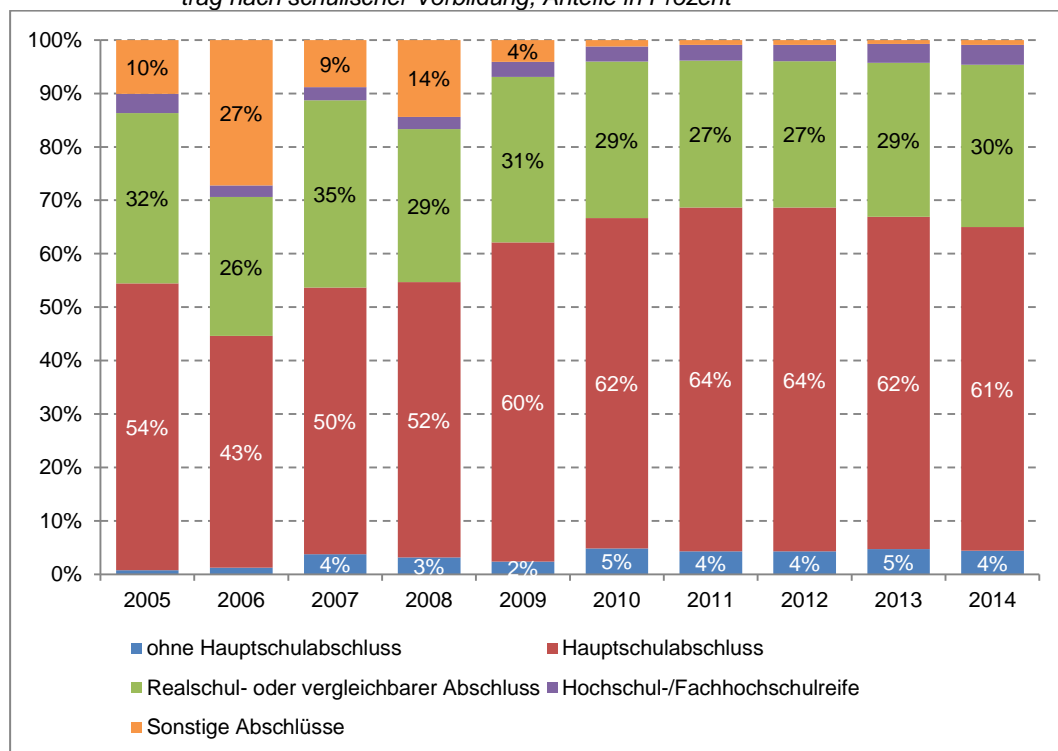
Wie im Folgenden deutlich wird, lässt sich für den Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ aufgrund der genannten Einflussfaktoren eine vergleichsweise hohe Neigung zur Lösung von Ausbildungsverträgen unterstellen. Abbildung 8 stellt für den Zeitraum von 2005 bis

Auszubildende nach schulischer Vorbildung

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Kropp et al. (2014), S. 4 ff.

2014 die Verteilung der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung dar. Auffallend ist der hohe und in der Tendenz über viele Jahre ansteigende Anteil von Hauptschülern an den Auszubildenden. Im Jahr 2014 lag ihr Anteil an den Auszubildenden bei rund 60,5 Prozent. Hauptschüler waren damit im Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ überproportional vertreten. Bezogen auf alle Ausbildungsberufe in Deutschland lag ihr Anteil im Jahr 2014 lediglich bei rund 27,9 Prozent. In den vergangenen zwei Jahren deutete sich eine Umkehr des Trends an: Einem leichten Rückgang des Anteils von Hauptschülern an den Auszubildenden zum Berufskraftfahrer stand eine leichte Zunahme bei Auszubildenden mit Realschulabschluss bzw. einem vergleichbaren Abschluss gegenüber. Die vergleichsweise geringe Schulbildung der meisten Auszubildenden dürfte einen wesentlichen „Risiko“-Faktor im Hinblick auf einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch darstellen. Viele Gesprächspartner des Bundesamtes verweisen zudem auf eine fehlende Ausbildungsreife und erhebliche Defizite vieler Auszubildenden in den Grundlagenfächern Deutsch und Mathematik. Entsprechend steigen die Notwendigkeit und der finanzielle Aufwand für innerbetriebliche Betreuungs- und Nachschulungsmaßnahmen.

Abbildung 8: Auszubildende zum Berufskraftfahrer mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung, Anteile in Prozent



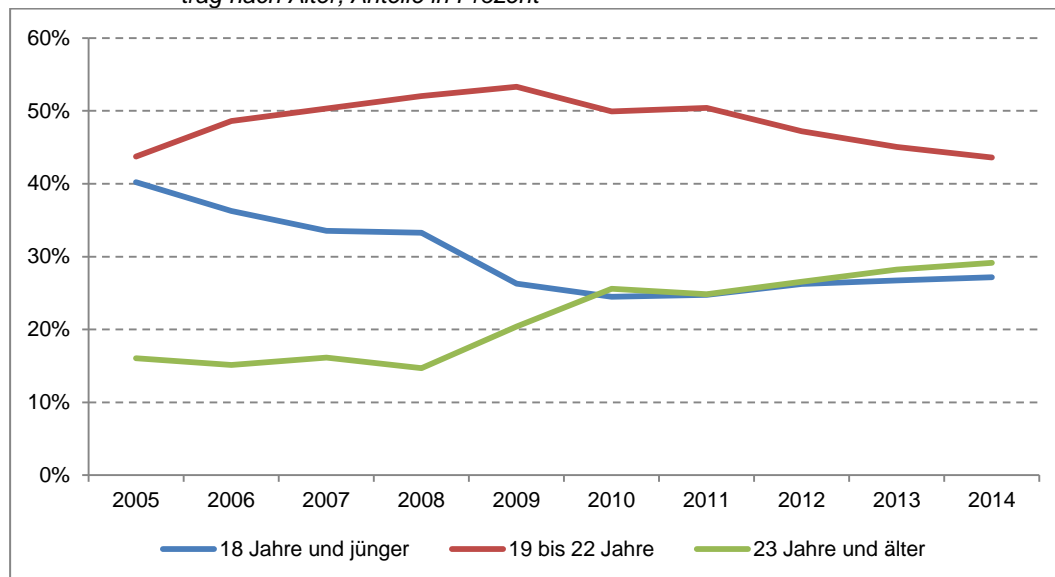
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Wie Abbildung 9 entnommen werden kann, hat sich in den vergangenen Jahren auch das Alter der Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn tendenziell erhöht. Waren im Jahr 2005 noch rund 40,2 Prozent aller Auszubildenden zum Berufskraftfahrer bei Ausbildungsbeginn 18 Jahre und jünger, so waren es im Jahr 2014 lediglich noch 27,2 Prozent. Der Anteil der 19- bis 22-Jährigen hatte sich im Zeitraum von 2005 bis 2009 zunächst von 43,7

Auszubildende
nach Alter

auf 53,3 Prozent erhöht, bevor er sich in den Folgejahren wieder verringerte. Mit 43,6 Prozent lag der Anteil der 19- bis 22-Jährigen im Jahr 2014 wieder auf dem Niveau des Jahres 2005. Damit entfällt auf die Altersgruppe der 19- bis 22-Jährigen nach wie vor der überwiegende Teil der Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn. Deutlich zugenommen hat im Betrachtungszeitraum – vor allem seit dem Jahr 2009 – der Anteil von Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn bereits mindestens 23 Jahre alt waren. Ihr Anteil an allen Auszubildenden lag im Jahr 2005 noch bei rund 16,1 Prozent; bis zum Jahr 2014 erhöhte er sich auf rund 29,2 Prozent und übertraf damit auch den Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 18 Jahre und jünger waren. Das relativ hohe Alter vieler Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn deutet darauf hin, dass es sich in Teilen um Jugendliche mit niedrigem Schulabschluss handelt, denen erst über Umwege der Einstieg in die Berufsausbildung gelungen ist, es sich mithin um Auszubildende handelt, die Schwierigkeiten hatten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Abbildung 9: Auszubildende zum Berufskraftfahrer mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Anteile in Prozent



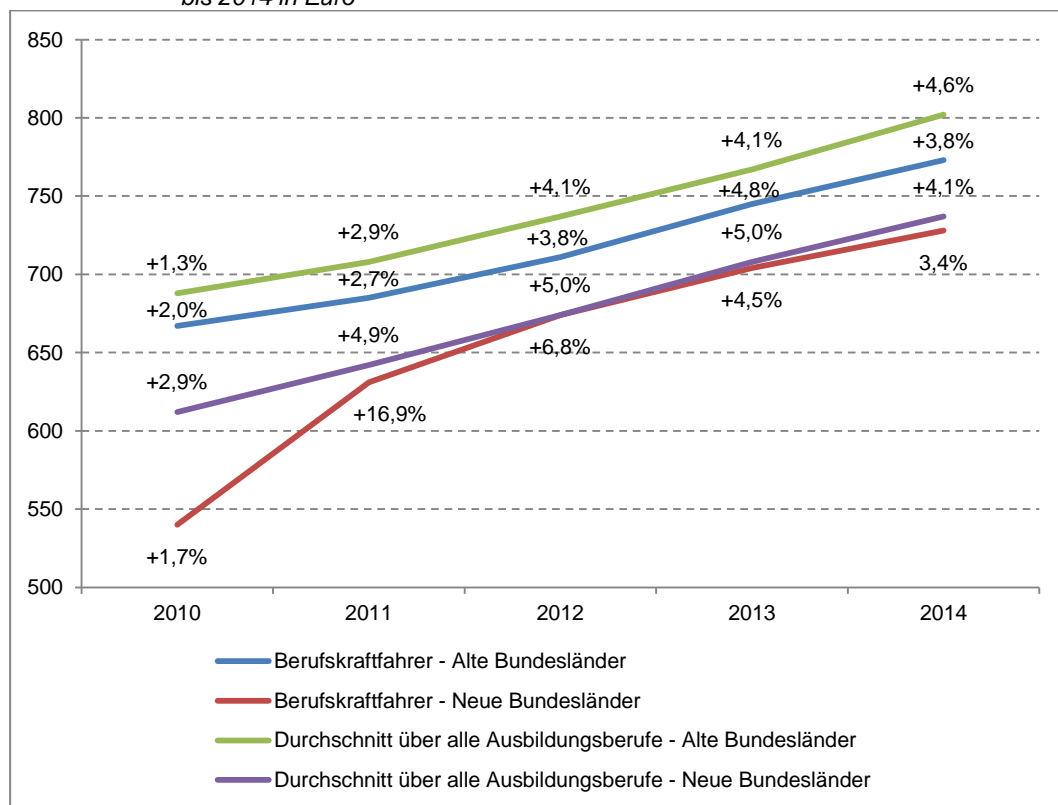
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Ein weiterer „Risiko“-Faktor in Bezug auf einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch ist die Ausbildungsvergütung. Deren Entwicklung wird für den Zeitraum von 2010 bis 2014 in Abbildung 10 dargestellt. Während die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von Berufskraftfahrern in den neuen Bundesländern annähernd auf Durchschnittsniveau liegt, ist sie in den alten Bundesländern unterdurchschnittlich. Allerdings bewegt sie sich in den alten Bundesländern nicht am unteren Ende der Ausbildungsvergütungen. Im Jahr 2014 stiegen die Ausbildungsvergütungen von Berufskraftfahrern in den alten Ländern um 3,8 Prozent und in den neuen Ländern um 3,4 Prozent. Die prozentualen Steigerungen fielen damit etwas moderater aus als im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Insgesamt verdienten Auszubildende zum Berufskraftfahrer in den alten Bundesländern im Jahr 2014 durchschnittlich 773 Euro pro Monat, in den neuen Bundesländern 728 Euro pro

Ausbildungsvergütung

Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung in den alten Bundesländern im ersten Ausbildungsjahr 711 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 774 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 834 Euro. In den neuen Bundesländern lag die monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr im Durchschnitt bei 678 Euro; in der Folge erhöhte sie sich auf 726 Euro im zweiten und 780 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

Abbildung 10: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2010 bis 2014 in Euro



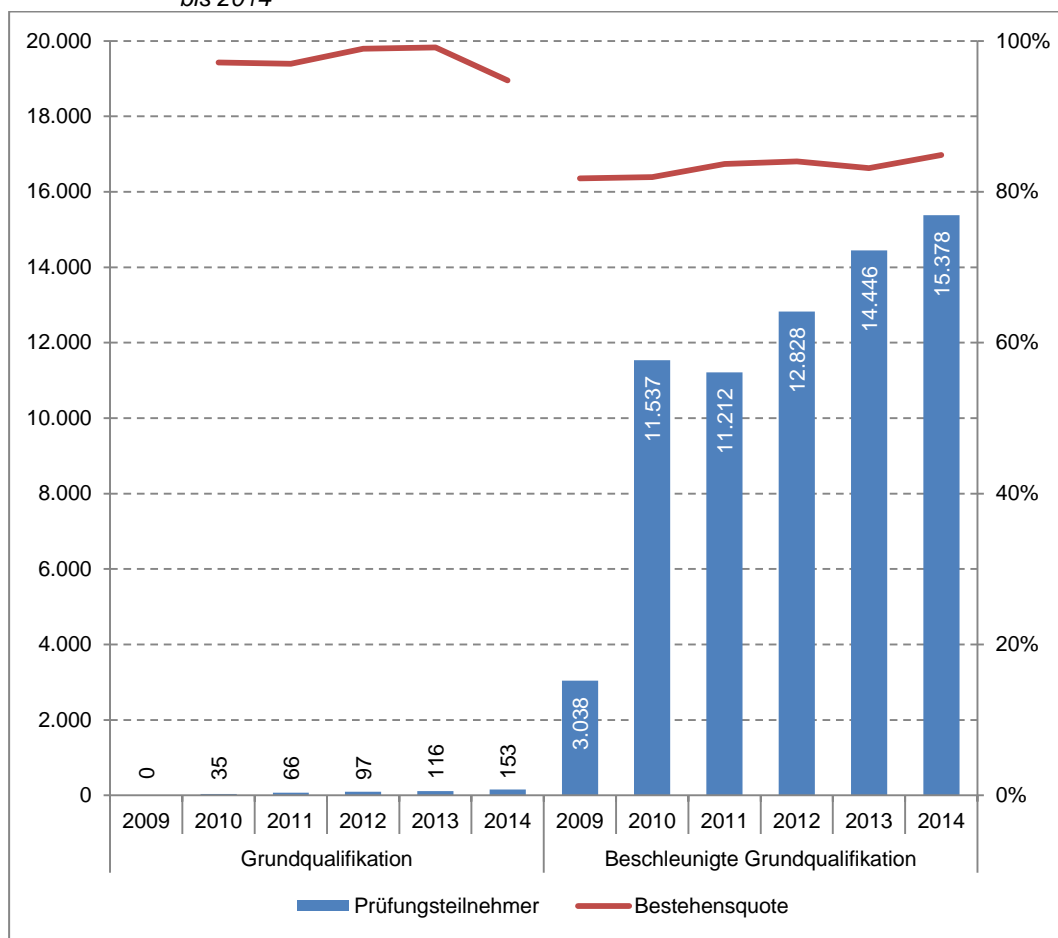
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Im Gegensatz zu früheren Jahren reicht der Führerschein als alleiniger Qualifikationsnachweis nicht mehr aus, um gewerblichen Güterkraftverkehr auf öffentlichen Straßen durchführen zu dürfen. Das Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz schreibt den Nachweis einer Grundqualifikation vor. Diese muss durch eine Prüfung von der Industrie- und Handelskammer bestätigt werden. Neben der dreijährigen Ausbildung zum Berufskraftfahrer kann eine Prüfung zur Grundqualifikation oder zur beschleunigten Grundqualifikation erfolgen. Abbildung 11 stellt die Entwicklung der Prüfungen gemäß Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz sowie der Bestehensquoten im Zeitraum von 2009 bis 2014 dar. Demnach entfällt der weit überwiegende Teil der Prüfungen auf die beschleunigte Grundqualifikation. Nach Angaben der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung wurden im Jahr 2014 insgesamt 15.378 Prüfungen zur beschleunigten Grundqualifikation durchgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies ein Plus von knapp 6,5 Prozent. Die Bestehensquote lag im Jahr 2014 bei rund 84,9 Prozent. Sie wies im Zeitraum von 2009

(Beschleunigte)
Grundqualifikation

bis 2014 eine leicht positive Tendenz auf. Insgesamt wurden während des sechsjährigen Betrachtungszeitraums mehr als 68.400 Prüfungen zur beschleunigten Grundqualifikation abgelegt, rund 57.200 mit Erfolg. Der beschleunigten Grundqualifikation kommt damit im Rahmen der Berufskraftfahrerausbildung – quasi bereits seit deren Einführung – eine größere Bedeutung zu als der klassischen dreijährigen Berufsausbildung. Die Grundqualifikation fristet trotz steigender Prüfungszahlen bislang ein Nischendasein. Im Jahr 2014 wurden lediglich 153 Prüfungen zur Grundqualifikation abgelegt. Die Erfolgsquote lag bei rund 94,8 Prozent und fiel damit – wie auch in den Vorjahren – höher aus als bei der beschleunigten Grundqualifikation.

Abbildung 11: Prüfungen gemäß Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz im Zeitraum von 2009 bis 2014



Quelle: DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH (2015). Eigene Darstellung.

Einige Auszubildende zum Berufskraftfahrer lösen nach Kenntnis des Bundesamtes ihren Ausbildungsvertrag nach Erwerb des Führerscheins vorzeitig auf, da sie bei einem anderen Unternehmen die Möglichkeit erhalten, die (beschleunigte) Grundqualifikation zu erwerben und damit kurzfristig als Berufskraftfahrer beschäftigt zu werden und eine bessere Bezahlung zu erhalten. Das neue Unternehmen hat in diesem Fall lediglich die Kosten für die Grundqualifikation, nicht jedoch für den Erwerb der Fahrerlaubnis zu tragen. Mithin wird die hohe Lösungsquote nicht nur durch die benannten „Risiko“-Faktoren beeinflusst,

Abwerbungen

sie wird zusätzlich durch die Rekrutierungspraxis von Teilen des Gewerbes gefördert. Dies erscheint insoweit bedenklich, als die Sorge vor einem vorzeitigen Ausbildungsabbruch nach Erwerb des Führerscheins nach Kenntnis des Bundesamtes ein wesentliches Hemmnis für Güterkraftverkehrsunternehmen darstellt, sich in der Ausbildung von Berufskraftfahrern zu engagieren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich bereits heute ein großer Teil der Unternehmen des gewerblichen Verkehrs und des Werkverkehrs nicht an der Ausbildung von Berufskraftfahrern beteiligt und seinen entsprechenden Bedarf über den externen Arbeitsmarkt decken muss.

Die Bestimmungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes finden in Deutschland seit dem 10. September 2009 auf Fahrer und Fahrerinnen, die gewerblichen Güterkraftverkehr auf öffentlichen Straßen durchführen, Anwendung. Die Verabschiedung des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes führte in Deutschland vor Inkrafttreten der einschlägigen Bestimmungen zu einem deutlichen Anstieg der Fahrerlaubnisprüfungen. So wurden nach Angaben des Kraftfahrt-Bundesamtes allein im Jahr 2009 für den Erwerb der Fahrerlaubnisklassen C und CE 183.350 theoretische Prüfungen und 190.016 praktische Prüfungen abgelegt.¹ Im Vergleich zum Jahr 2008 bedeutete dies einen Anstieg der theoretischen und praktischen Prüfungen um 14,6 bzw. 29,9 Prozent, im Vergleich zum Jahr 2007 sogar um 39,2 bzw. 53,2 Prozent. Nach dem Jahr 2009 ging die Anzahl der theoretischen und praktischen Prüfungen deutlich zurück. So bewegte sich die Anzahl der theoretischen Prüfungen im Zeitraum von 2010 bis 2014 lediglich noch zwischen 79.873 und 85.827, die Anzahl der praktischen Prüfungen zwischen 75.011 und 80.215. Die Bestehensquoten lagen während des gesamten Betrachtungszeitraums sowohl bei den theoretischen als auch bei den praktischen Prüfungen deutlich über 80 Prozent.

Fahrerlaubnisprüfungen

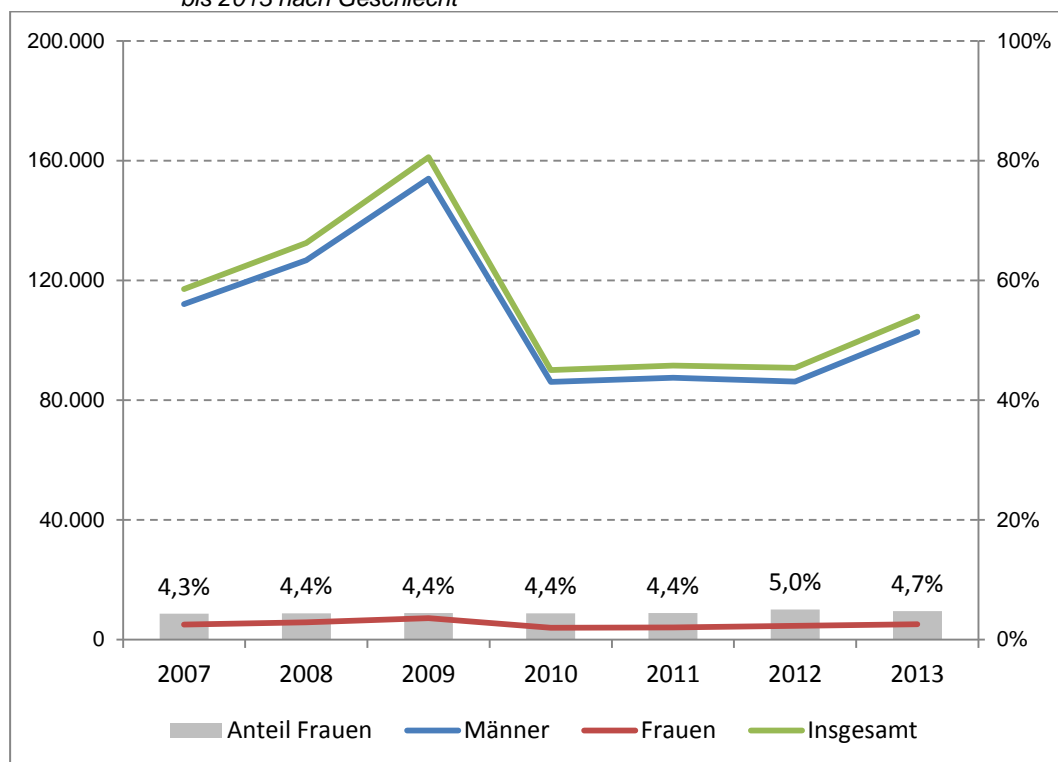
Abbildung 12 stellt die Entwicklung der im Zeitraum von 2007 bis 2013 erteilten Fahrerlaubnisse der Klassen C und CE dar. Entsprechend der skizzierten Entwicklung bei den Fahrerlaubnisprüfungen wird der deutliche Anstieg der erteilten Fahrerlaubnisse in den Jahren 2008 und 2009 und der anschließende Rückgang in den Folgejahren sichtbar. Insgesamt wurden 161.182 Fahrerlaubnisse der Klassen C und CE im Jahr 2009 erteilt, rund 21,7 Prozent mehr als im Jahr 2008 bzw. rund 37,6 Prozent mehr als im Jahr 2007. Im Zeitraum von 2010 bis 2012 bewegte sich die Anzahl der erteilten Fahrerlaubnisse dann bei rund 90.000, bevor sie im Jahr 2013 auf rund 108.000 anstieg. Nach wie vor werden Lkw-Führerscheine in hohem Maße von Männern erworben. Während des gesamten Betrachtungszeitraums bewegte sich der Anteil von Frauen an den erteilten Fahrerlaubnissen zwischen 4,3 und 5,0 Prozent. Eine differenzierte Betrachtung nach dem Lebensalter lässt zudem erkennen, dass immer mehr älteren Personen ein Lkw-Führerschein erteilt wird. Im Jahr 2013 wurden bereits 32,2 Prozent bzw. knapp ein Drittel aller Fahrerlaubnisse der Klassen C und CE an Personen im Alter von 45 bis 64 Jahren

Fahrerlaubniserteilungen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Kraftfahrt-Bundesamt (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Fahrerlaubnisse (FE) – Fahrerlaubnisprüfungen (FE 7), Flensburg.

erteilt. Im Jahr 2007 entfiel auf diese Altersgruppe lediglich ein Anteil von rund 24,7 Prozent an den in jenem Jahr erteilten Fahrerlaubnissen. Auf der anderen Seite nimmt der Anteil von Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren an den erteilten Fahrerlaubnissen ab; ihr Anteil ging von rund 32,3 Prozent im Jahr 2007 um mehr als zwölf Prozentpunkte auf rund 19,6 Prozent im Jahr 2013 zurück.

Abbildung 12: Erteilungen von Fahrerlaubnissen für Lastkraftwagen (C, CE) in den Jahren 2007 bis 2013 nach Geschlecht



Quelle: Kraftfahrt-Bundesamt (FE 6). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

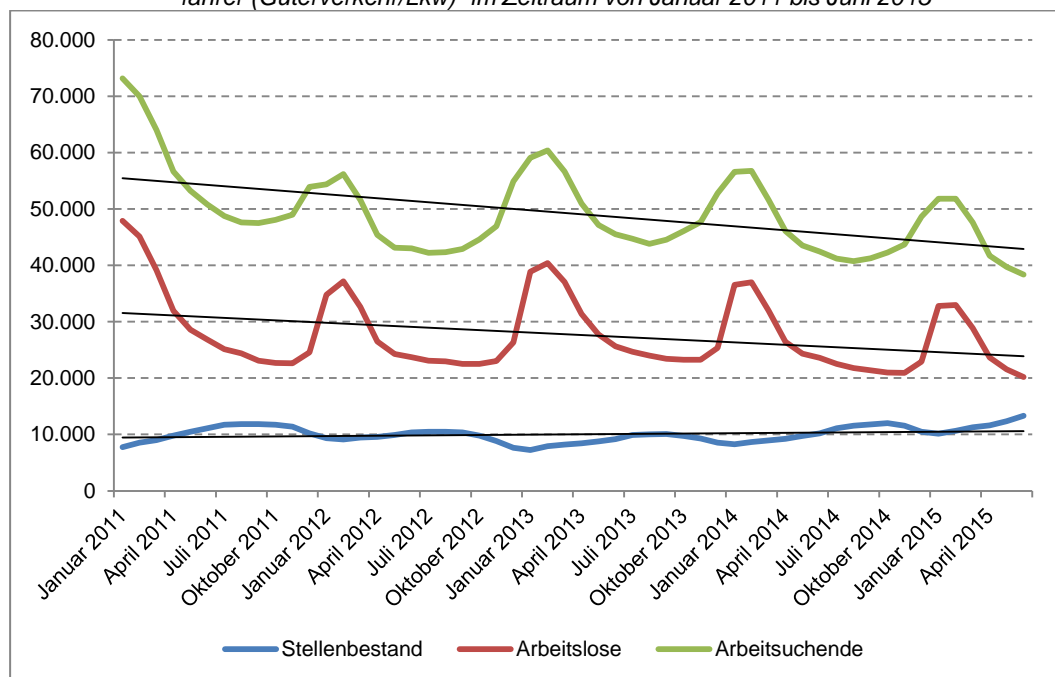
3.4 Arbeitsmarktsituation

Anhaltspunkte zur Arbeitsmarktsituation bieten die einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 13 stellt für die Berufsgruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ für den Zeitraum von Januar 2011 bis einschließlich Juni 2015 die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen, der Arbeitsuchenden und der gemeldeten offenen Stellen in Deutschland dar. Demnach zeigt sich während des gesamten Betrachtungszeitraums ein Überschuss der Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden im Vergleich zum angebotenen Stellenbestand. Wie die eingezeichneten Trendlinien verdeutlichen, konvergieren die Zeitreihen allerdings im Zeitablauf, d. h. sowohl die Arbeitslosenzahlen als auch die Zahl der Arbeitsuchenden gehen tendenziell zurück, während die Zahl der offenen Stellen in der Tendenz leicht zunimmt. Im Juni 2015 waren deutschlandweit 13.348 offene Stellen für Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Diesen standen 20.189 Arbeitslose bzw. 38.365 Arbeitsuchende gegenüber. Damit kamen im Juni 2015 auf 100 Arbeitsstellen rein rechnerisch 151 Arbeitslose bzw. 287 Ar-

Arbeitsuchende, Arbeitslose, offene Stellen

beitsuchende. Vier Jahre früher – im Juni 2011 – kamen auf 100 Arbeitsstellen noch 241 Arbeitslose bzw. 456 Arbeitsuchende. Aus Arbeitgebersicht hat sich das Verhältnis in den vergangenen Jahren damit deutlich verschlechtert. Entsprechend häufiger wurde von Güterkraftverkehrsunternehmen in der jüngeren Vergangenheit auf Schwierigkeiten hingewiesen, vakante Stellen zu besetzen. Erkennbar sind in Abbildung 13 ferner die saisonalen Einflüsse auf die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen. Wie bei den Arbeitsuchenden steigt deren Bestand in den Wintermonaten regelmäßig an, bevor er in den Folgemonaten wieder sinkt.

Abbildung 13: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ im Zeitraum von Januar 2011 bis Juni 2015



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

Die Bundesagentur für Arbeit berichtet in der Förderstatistik über Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (§ 3 SGB III Abs. 4) und Leistungen zur Eingliederung (§ 16 SGB II) des Bundes. Da Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik gemäß § 16 Abs. 2 SGB III nicht als arbeitslos gelten, ermöglicht erst die Zusammenschau der Ergebnisse der Arbeitslosenstatistik und der Förderstatistik ein umfassendes Bild der Menschen mit Problemen am Arbeitsmarkt. Eine Förderung, die im Rahmen der Förderstatistik nachgewiesen wird, liegt dabei vor, wenn für eine Person bzw. im Rahmen der Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung eine Zahlung geleistet wird, beispielsweise eine Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Berufsausbildung. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit nahmen im Zeitraum von 2012 bis 2014 im Jahresdurchschnitt zwischen 5.285 und 6.472 Personen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit dem Schulungsziel bzw. Beruf „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) teil (siehe Tabelle 4). Der Anteil der Förderungen der beruflichen Weiterbildungen, die auf den

Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW

Erwerb eines Berufsabschlusses als Berufskraftfahrer abzielen, ist vergleichsweise gering. Im Jahr 2014 lag er bei rund 8,5 Prozent. Mit rund 91,5 Prozent war der Anteil jener Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten abzielen, die in dem grundsätzlich bereits erlernten Beruf Verwendung finden, entsprechend hoch. Über die genauen Inhalte letztgenannter Fördermaßnahmen liegen dem Bundesamt keine genaueren Informationen vor.

Tabelle 4: Teilnehmerbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit dem Schulungsziel bzw. Beruf „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) – Gleitende Jahresdurchschnitte

Berichtsjahr	FbW 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

Anmerkung: Die Förderung einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel einer Vollqualifizierung für den o.g. Beruf erfolgt nur bei Maßnahmen mit Abschluss (Umschulungen). Teilnahmen an sonstigen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zielen in der Regel auf die Vermittlung von Fertigkeiten ab, die in einem grundsätzlich schon erlernten Beruf oder Berufsfeld Verwendung finden und inhaltlich einem in der KldB 2010 genannten Beruf zugeordnet werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Förderstatistik).

Abbildung 14 stellt das Verhältnis von gemeldeten offenen Stellen für Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) und Arbeitsuchenden mit diesem Zielberuf in regionaler Differenzierung dar. Demnach übertraf die Anzahl der Arbeitsuchenden im Juni 2015 zwar in allen deutschen Ländern die Zahl der offenen Stellen. Allerdings stellten sich die Verhältnisse regional unterschiedlich dar. Während beispielsweise in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg und dem Saarland rein rechnerisch auf 100 offene Stellen für Berufskraftfahrer mehr als 350 Arbeitsuchende kamen, waren es in Bayern und Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz weniger als 200. Unterschiedlich stellt sich die Situation dabei örtlich zwischen dem gewerblichen Verkehr und dem Werkverkehr dar. So weist der Werkverkehr nach Informationen des Bundesamtes aufgrund vergleichsweise attraktiverer Arbeitszeiten und einer in Teilen besseren Bezahlung häufig eine geringere Personalfuktuation auf als der gewerbliche Verkehr.

Regionale Differenzierung

Einschränkend ist anzumerken, dass die Arbeitsmarktstatistik für eine vollständige Beschreibung der Arbeitsmarktsituation nicht hinreichend erscheint. Nach Kenntnis des Bundesamtes meldet ein größerer Teil der Güterkraftverkehrsunternehmen seine offenen Stellen nicht den örtlichen Arbeitsagenturen. Stattdessen wird versucht, offene Stellen mittels Print- und elektronischen Medien, Bildungsträgern oder persönlichen Kontakten neu zu besetzen. Soziale Medien werden bislang in der Hauptsache von großen Spediti- ons- und Logistikunternehmen für die Personalgewinnung genutzt. Der tatsächliche Fahrpersonalbedarf des Gewerbes dürfte in der Vergangenheit insoweit über den von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Zahlen gelegen haben. Auf der anderen Seite

Einschränkungen

dürfte das Angebot der Arbeitsagenturen an geeigneten Fahrern deutlich hinter den in der Arbeitslosen- und Förderstatistik ausgewiesenen Zahlen zurückbleiben, da ein Teil dieser Personen aufgrund ihres hohen Alters bzw. ihrer Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht bzw. nur schwer als Kraftfahrer vermittelbar sein dürfte. Initiativbewerbungen stellen nach Informationen des Bundesamtes eher die Ausnahme dar.

Abbildung 14: Auf 100 Arbeitsstellen für Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) kamen im Juni 2015 ... Arbeitssuchende



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktstatistik). Eigene Berechnungen. 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 Ende des Jahres 2014 auf 27.722. Dies entsprach einem Plus von rund 2,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Mit einem Anteil von lediglich rund 1,1 Prozent an den gesamten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführern spielen geringfügig Beschäftigte in der betrachteten Berufsgruppe nur eine sehr geringe Rolle. Ähnliches gilt für Beschäftigte in Teilzeit, deren Anteil zuletzt rund 3,4 Prozent erreichte. Neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten üben Beamte den Beruf des Schienenfahrzeugführers aus. Deren Anzahl wird vom Statistischen Bundesamt auf rund 5.000 im Jahr 2013 beziffert; Angaben für das Jahr 2014 liegen aktuell noch nicht vor. Frauen sind in der betrachteten Berufsgruppe weiterhin stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag am Ende des Jahres 2014 bei 3,6 Prozent und damit 0,2 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau (siehe Tabelle 5). Auf einen vergleichbaren prozentualen Anteil kamen Ende des Jahres 2014 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländer, deren Anteil in den vergangenen Jahren ebenfalls nur geringfügig gestiegen ist. Sowohl bei den weiblichen als auch bei den ausländischen Beschäftigten zeigten sich ausgehend von niedrigem Niveau im Zeitraum von 2012 bis 2014 jedoch größere absolute Zuwächse in Höhe von 16,5 bzw. 11,1 Prozent.

Beschäftigungsentwicklung

Am Ende des Jahres 2014 wiesen rund 15,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Anteil der Beschäftigten dieser Altersklasse damit um 1,4 Prozentpunkte. Schienenfahrzeugführer weisen damit eine vergleichsweise positive Altersstruktur auf. Im bundesweiten Durchschnitt aller Berufsgruppen entfiel auf diese Altersklasse im Jahr 2014 ein Anteil von rund 17,4 Prozent. Die übrigen Altersklassen wiesen im Betrachtungszeitraum zwar leicht sinkende Beschäftigtenanteile auf. Allerdings nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten absolut zu. So erhöhte sich die Zahl der unter 25-Jährigen im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 Prozent auf 1.564. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführern erreichte damit rund 5,6 Prozent. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt, der für diese Altersklasse über alle Berufsgruppen zum Ende des Jahres 2014 bei rund 10,8 Prozent lag, ist dieser Anteilswert dennoch gering. Die Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen vereinte Ende des Jahres 2014 rund 78,4 Prozent aller Beschäftigten (2013: 79,8 Prozent). Absolut verbuchte sie im Vergleich zum Vorjahr einen Zuwachs der Beschäftigten von rund 1,0 Prozent. Bezüglich der Auswirkungen der Rente mit 63 auf die Beschäftigung wird auf die Ausführungen in Kapitel 2, Abschnitt 1 verwiesen.

Altersstruktur

Table 5: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr (Berufsgruppe 522), Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2012		2013		2014	
Insgesamt	26.176	(100)	26.984	(100)	27.722	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	25.327	(96,8)	26.066	(96,6)	26.733	(96,4)
Frauen	849	(3,2)	918	(3,4)	989	(3,6)
Deutsche	25.280	(96,6)	26.051	(96,5)	26.726	(96,4)
Ausländer	895	(3,4)	931	(3,5)	994	(3,6)
unter 25 Jahre	1.510	(5,8)	1.542	(5,7)	1.564	(5,6)
25 bis unter 55 Jahre	21.209	(81,0)	21.528	(79,8)	21.741	(78,4)
55 bis unter 65 Jahre	3.457	(13,2)	3.914	(14,5)	4.366	(15,7)
65 Jahre und älter					51	(0,2)
in Vollzeit	25.384	(97,0)	26.130	(96,8)	26.792	(96,6)
in Teilzeit	792	(3,0)	854	(3,2)	930	(3,4)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	2.069	(7,9)	2.085	(7,7)	2.085	(7,5)
mit anerkanntem Berufsabschluss	21.856	(83,5)	22.584	(83,7)	23.782	(85,8)
mit akademischem Berufsabschluss	127	(0,5)	156	(0,6)	237	(0,9)
Ausbildung unbekannt	2.124	(8,1)	2.159	(8,0)	1.618	(5,8)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik). Eigene Berechnungen.

Mit einem Anteilswert von rund 85,8 Prozent wies am Ende des Jahres 2014 der Großteil aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer einen anerkannten Berufsabschluss auf. Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss lag zuletzt bei rund 7,5 Prozent und ist tendenziell ebenso rückläufig wie der Anteil der Beschäftigten, deren Ausbildung unbekannt ist. Prozentual und absolut zugenommen hat in den vergangenen Jahren – ausgehend von niedrigem Niveau – der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, die einen akademischen Berufsabschluss vorweisen können.

Schulische Vorbildung

4.2 Arbeitsbedingungen

Schienenfahrzeugführer steuern Lokomotiven und Triebfahrzeuge im Nah- und Fernverkehr oder fahren als Begleiter in – zum Teil computergesteuerten – Führerständen mit.¹ Dabei befördern sie Güter und Personen. In der Regel arbeiten sie im Führerstand alleine. Da der Zugverkehr in hohem Maße zentral gesteuert wird, stehen sie über Kommunikationseinrichtungen jedoch in engem Kontakt zu den Beschäftigten in den Stellwerken. In Abhängigkeit von der Bauart und der Anhängelast werden Züge unterschiedlich gefah-

Arbeitsumfeld

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit (2015b).

ren. Schienenfahrzeugführer sind zumeist auf bestimmte Zugtypen spezialisiert; sie können nach einer Schulung jedoch auch andere Zugtypen steuern. In der Regel tragen sie die jeweilige Uniform ihres Arbeitgebers. Bei Rangierfahrten oder technischen Überprüfungen der Betriebssicherheit der Lokomotive arbeiten sie im Freien und sind insoweit den unterschiedlichen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. Um sich vor Verletzungen zu schützen, tragen Schienenfahrzeugführer dabei die entsprechende Schutzkleidung wie Sicherheitsschuhe und Schutzhelm. Zur Gewährleistung der Sicherheit im Schienenverkehr ist ihre Arbeit durch strenge gesetzliche und betriebsinterne Vorschriften geregelt, beispielsweise die einschlägigen Transport- und Unfallverhütungsvorschriften. Nach Informationen des Bundesamtes übernehmen Schienenfahrzeugführer vor allem bei kleineren Eisenbahnverkehrsunternehmen teilweise weitere Tätigkeiten, beispielsweise die Aufgabe des Wagenprüfers, und werden dort – insbesondere in Zeiten schwächerer Auftragslage – mitunter auch im Werkstattbereich zur Wartung der Fahrzeuge eingesetzt.

Die Arbeitszeit von Schienenfahrzeugführern wird üblicherweise in einem Schichtsystem – häufig in drei Schichten – organisiert. Dies wird von Teilen der Beschäftigten als belastend empfunden. Die Einsatzplanungen unterliegen den gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben. Gleichwohl kommt es nach Informationen des Bundesamtes bisweilen zu Überschreitungen, etwa wenn die Transportabwicklung aufgrund von Verzögerungen im Betriebsablauf länger dauert als geplant. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gingen im Jahr 2013 rund 50 Prozent der Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr normalerweise 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach.¹ Weitere rund 32 Prozent wiesen eine wöchentliche Arbeitszeit von normalerweise 36 bis 39 Stunden auf. Im Vergleich zum Vorjahr nahm der Anteil der Beschäftigten mit einer 40-Stundenwoche damit prozentual etwas ab, während er sich bei Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von normalerweise 36 bis 39 Stunden leicht erhöhte. Gleichwohl fallen vor allem im Langstreckenverkehr oft auswärtige Übernachtungen an, ggf. auch im Ausland, so dass Schienenfahrzeugführer häufig längere Zeit von ihrem sozialen Umfeld getrennt sind. Üblich ist zudem Sonn- und Feiertagsarbeit. Da viele Strecken tagsüber durch den Personenverkehr belegt sind, konzentriert sich der Güterverkehr ferner auf auslastungsschwache Zeiten, mithin in hohem Maße auf die Nachtstunden.

Arbeitszeiten

Extremen psychischen Belastungen unterliegen Schienenfahrzeugführer in der Regel im Falle von Unfällen mit Personenschaden. Abbildung 15 stellt für den Zeitraum von 2007 bis 2013 die zahlenmäßige Entwicklung der im Rahmen von Schienenverkehrsunfällen Verletzten und Getöteten² sowie der Suizide¹ dar. Hierbei zeigt sich kein einheitliches

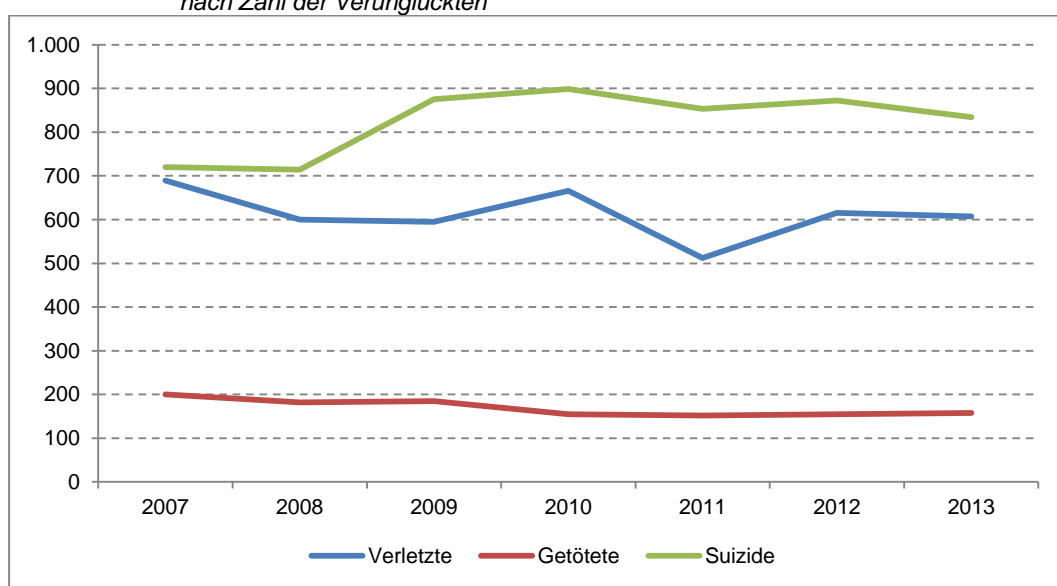
Schienenverkehrsunfälle

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

² Hierunter fallen alle Personen, die entweder unmittelbar nach einem Unfall oder innerhalb von 30 Tagen an den Unfallfolgen sterben – mit Ausnahme der Personen, die Selbstmord begangen haben.

Bild. Die Zahl der Verletzten und Getöteten nahm im Betrachtungszeitraum tendenziell ab. Verunglückten im Rahmen von Schienenverkehrsunfällen im Jahr 2007 noch 200 Personen tödlich, so waren es im Jahr 2013 lediglich noch 158. Dies entspricht einem Rückgang von 21,0 Prozent. Der Großteil der Todesfälle war dabei den Kategorien „Benutzer von Bahnübergängen“ und „unbefugte Personen auf Eisenbahnanlagen“ zuzuordnen. Mit 607 lag die Zahl der Verletzten im Jahr 2013 rund 11,9 Prozent unter dem Wert des Jahres 2007. Die Zahl der Suizide war zwar im Zeitraum von 2011 bis 2013 leicht rückläufig. Mit 834 Fällen im Jahr 2013 war sie dennoch höher als in den Jahren 2007 und 2008, in denen 720 bzw. 714 Handlungen vorsätzlicher Selbstverletzung mit Todesfolge registriert wurden.

Abbildung 15: Schienenverkehrsunfälle mit Personenschaden im Zeitraum von 2007 bis 2013 nach Zahl der Verunglückten



Quellen: Statistisches Bundesamt (Fachserie 8 Reihe 2.1), Eisenbahn-Bundesamt (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014). Eigene Darstellung.

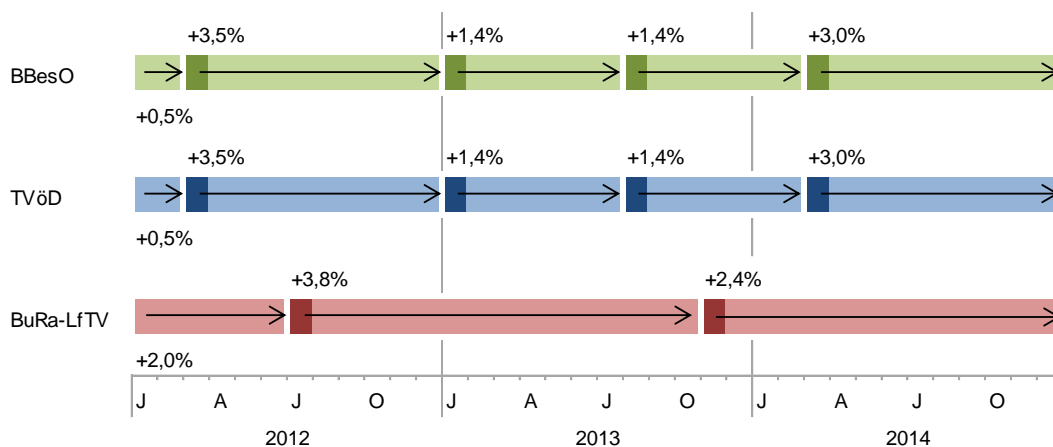
Abbildung 16 stellt die Entwicklung der Tarifabschlüsse für Lokomotivführer im Zeitraum von 2012 bis 2014 dar. Gemäß Bundes-Rahmen-Lokomotivführervertrag (BuRa-LfTV) erhöhten sich die Tarifentgelte für Lokomotivführer zum Juli 2012 um 3,8 Prozent und zum November 2013 um weitere 2,4 Prozent. Mit Stand November 2013 beinhaltete der BuRa-LfTV die Entgeltgruppen LF7 bis LF2. Ein im tatsächlichen Fahrbetrieb tätiger Streckenlokführer (LF5) erhielt demnach in Abhängigkeit von der Berufserfahrung (in Jahren) zwischen 2.488 und 3.010 Euro pro Monat. Nach rund einjährigem Tarifkonflikt, dem längsten der Bahn-Geschichte, der im Zeitraum von September 2014 bis Mai 2015 von insgesamt neun, zum Teil mehrtägigen, Streiks im Personen- und Güterverkehr begleitet wurde, einigten sich die Deutsche Bahn AG und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) zum 1. Juli 2015 auf einen neuen Tarifabschluss. Dieser sieht als Ergebnis eine Entgelterhöhung um 3,5 Prozent zum 1. Juli 2015 (mindestens 80 Euro) und um 1,6

Vergütung

¹ Eine Handlung vorsätzlicher Selbstverletzung mit Todesfolge, wie von der zuständigen nationalen Behörde registriert und klassifiziert.

Prozent zum 1. Mai 2016 (mindestens 40 Euro) vor.¹ Hinzu kommt eine Einmalzahlung in Höhe von 350 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 dieses zuletzt zwischen 2.392 und 3.098 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. Diese bewegten sich bei 1,5 Prozent im Jahr 2013 und 0,9 Prozent im Jahr 2014.² Es kam mithin zu realen Lohnsteigerungen. Da sowohl die Tariflöhne als auch die beamtenrechtlichen Bezüge von Lokführern über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, hatte deren Einführung bei den Eisenbahnverkehrsunternehmen nach Informationen des Bundesamtes keine Auswirkungen auf das in Rede stehende Lohnniveau. Insgesamt haben die Lohnforderungen von Schienenfahrzeugführern in den vergangenen Jahren vor dem Hintergrund einer vergleichsweise schlechten Personalverfügbarkeit (siehe hierzu insbesondere auch Kapitel 4.4) tendenziell zugenommen. Gleichzeitig scheint bei Lokführern überregional tätiger Eisenbahnen die Bereitschaft zu steigen, zu Arbeitgebern zu wechseln, die vergleichsweise bessere Arbeitsbedingungen bieten.

Abbildung 16: Tarifabschlüsse für Lokomotivführer im Zeitraum von 2012 bis 2014



Quellen: BBesO, TVöD, BuRa-LfTV. Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Bundesamt (Fachserie 14 Reihe 4).

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Deutsche Bahn AG (2015).

² Siehe Statistisches Bundesamt (2015b).

4.3 Berufliche Ausbildung

Die berufliche Qualifizierung von Schienenfahrzeugführern erfolgt in Deutschland zum einen im Rahmen einer dreijährigen Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Diese wird in den Fachrichtungen „Lokführer und Transport“ und „Fahrdienst“ angeboten. Die Ausbildungsinhalte sind in den ersten beiden Jahren identisch, im dritten Ausbildungsjahr werden fachrichtungsspezifische Lehrinhalte vermittelt. Hierunter fällt das Führen von Triebfahrzeugen im Regelbetrieb sowie bei auftretenden Störungen. Zum anderen besteht für Quereinsteiger bei Erfüllung der psychischen und physischen Voraussetzungen die Möglichkeit einer Umschulung. Hierbei werden die geforderten Lehrinhalte innerhalb von Monaten vermittelt. Diese Form der Ausbildung erfolgt nach Informationen des Bundesamtes bei einigen nicht-bundeseigenen Eisenbahnunternehmen sowie anerkannten Dienstleistern und wird häufig durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert. Im Vergleich zur klassischen Berufsausbildung bietet diese Art der Qualifizierung nach Angaben von Marktteilnehmern zwar Vorteile in Bezug auf den monetären Ausbildungsaufwand und eine schnelle Verfügbarkeit der Teilnehmer. Allerdings wird die fachliche Qualität der Umschulungen vielfach als unzureichend eingeschätzt, so dass unternehmensseitig nicht selten Nachschulungen erforderlich sind, bevor die Absolventen eigenständig eingesetzt werden können. Nach Informationen des Bundesamtes ist es bei einigen Eisenbahnverkehrsunternehmen üblich, Lokführer aus Gründen der Flexibilität zusätzlich zu Wagenmeistern auszubilden.

Qualifizierungsmöglichkeiten

Tabelle 6 stellt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse der Eisenbahner im Betriebsdienst im Zeitraum von 2005 bis 2014 dar. Eine Differenzierung nach Fachrichtungen ist dabei lediglich für den Zeitraum von 2012 bis 2014 möglich. Deutlich erkennbar ist die Zunahme der Ausbildungsverhältnisse in den vergangenen zehn Jahren. Im Jahr 2014 lag die Zahl der Auszubildenden mit insgesamt 2.622 um rund 7,5 Prozent über dem entsprechenden Wert des Vorjahres. Mit 1.626 entfielen im Jahr 2014 rund 62,0 Prozent aller Ausbildungsverträge auf die Fachrichtung „Lokführer und Transport“. Im Vergleich zum Jahr 2013 erhöhte sich damit die Zahl der in Rede stehenden Ausbildungsverträge zwar noch um rund 3,4 Prozent. Im Gegensatz zur Gesamtentwicklung zeigte sich in der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ im Zeitraum von 2012 bis 2014 allerdings ein Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Deren Anzahl reduzierte sich von 615 im Jahr 2012 auf 552 im Jahr 2014. Mit einem Anteil von zuletzt rund 5,5 Prozent stellen weibliche Auszubildende unter den angehenden Lokführern weiterhin eine Minderheit dar. Insgesamt nahmen 483 Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ im Jahr 2014 an der Abschlussprüfung teil, 429 mit Erfolg. Dies entsprach einer Erfolgsquote von rund 88,8 Prozent. Sie lag damit knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe, der im Jahr 2014 rund 90,1 Prozent betrug.

Ausbildungszahlen

Tabelle 6: Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2014

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	Männer	Frauen	Ins-gesamt		Ins-gesamt	darunter bestanden	1. Lehr-jahr	2. Lehr-jahr	3. Lehr-jahr	Ins-gesamt
2005	1.078	103	1.181	369	449	405	26	10	-	36
2006	1.083	97	1.180	412	466	445	13	20	8	41
2007	1.129	90	1.219	499	488	442	k.A.	k.A.	k.A.	38
2008	1.311	98	1.409	610	379	353	49	14	5	68
2009	1.434	133	1.567	555	390	348	25	23	10	58
2010	1.503	171	1.674	615	474	435	36	24	15	75
2011	1.665	189	1.854	786	585	537	39	27	6	72
2012	1.932	228	2.160	906	540	498	60	42	12	114
2013	2.187	252	2.439	954	660	573	63	36	21	120
2014	2.349	273	2.622	972	786	669	39	45	21	105

nachrichtlich: Fachrichtung "Lokführer und Transport"

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

k.A. – keine Angabe.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe werden Ausbildungsverträge von angehenden Eisenbahnern im Betriebsdienst seltener vorzeitig gelöst. Tabelle 7 stellt die Lösungsquote für alle Ausbildungsberufe sowie den Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ (alle Fachrichtungen) seit dem Jahr 2010 dar. Daten für das Jahr 2014 liegen gegenwärtig nur unvollständig vor. Wie bereits erläutert, beschreibt die Lösungsquote den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen. Für deren Berechnung findet in der amtlichen Berufsbildungsstatistik das Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung Anwendung. Während die Lösungsquote für alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2013 zwischen 23,0 und 25,0 Prozent schwankte, bewegte sie sich bei Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst bezogen auf Gesamtdeutschland zwischen 10,9 und 15,0 Prozent. Die vergleichsweise geringe Lösungsquote spiegelte sich auch in den Marktgesprächen des Bundesamtes wider. Bei einer regionalen Differenzierung wird deutlich, dass die Lösungsquote bei Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst in Ostdeutschland im Betrachtungszeitraum mit Ausnahme des Jahres 2011 niedriger ausfiel als in Westdeutschland.

Lösungsquote

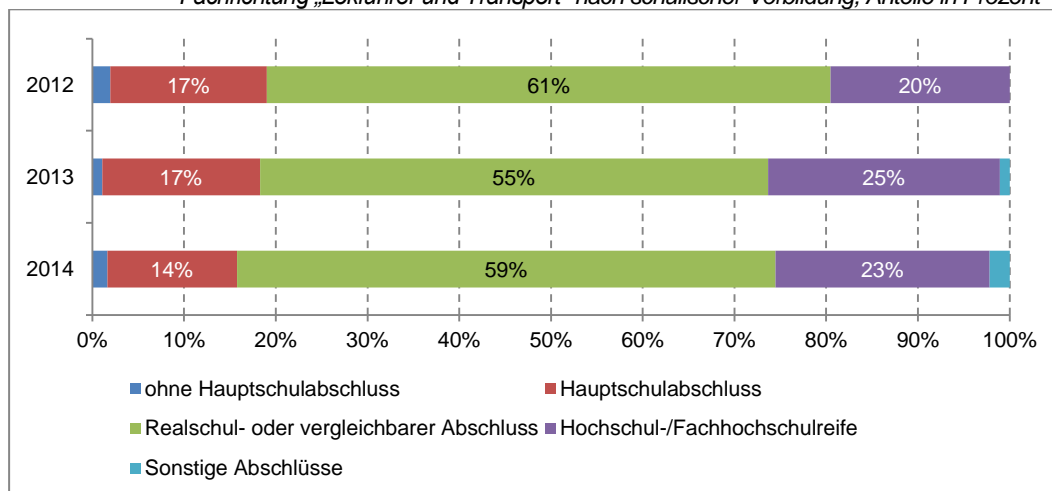
Table 7: Lösungsquoten, Angaben in Prozent

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	k.A.	k.A.	k.A.

k.A. – keine Angabe.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015a), Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Abbildung 17 stellt für den Zeitraum von 2012 bis 2014 die Verteilung der Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung dar. Mit rund 58,7 Prozent wies im Jahr 2014 der größte Anteil der Auszubildenden einen Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss auf. Realschüler waren damit in dem in Rede stehenden Ausbildungsberuf überproportional vertreten. Bezogen auf alle Ausbildungsberufe in Deutschland lag der Anteil von Realschülern im Jahr 2014 lediglich bei rund 42,5 Prozent. Unter Beachtung der unter 3.3 angeführten Erkenntnisse zum Einfluss schulischer Vorbildung auf die Lösung von Ausbildungsverhältnissen, dürfte u.a. der hohe Anteil von Realschülern für die vergleichsweise niedrige Lösungsquote verantwortlich zeichnen. Die zweitgrößte Gruppe unter den Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ bildeten im Jahr 2014 mit einem Anteil von rund 23,4 Prozent Männer und Frauen mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife. Ihr Anteil war damit etwas geringer als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe, der im Jahr 2014 rund 26,0 Prozent erreichte. Rückläufig unter den Auszubildenden war in den Jahren 2013 und 2014 die Anzahl der Hauptschüler. Deren Anteil bewegte sich im Jahr 2014 bei rund 14,1 Prozent.

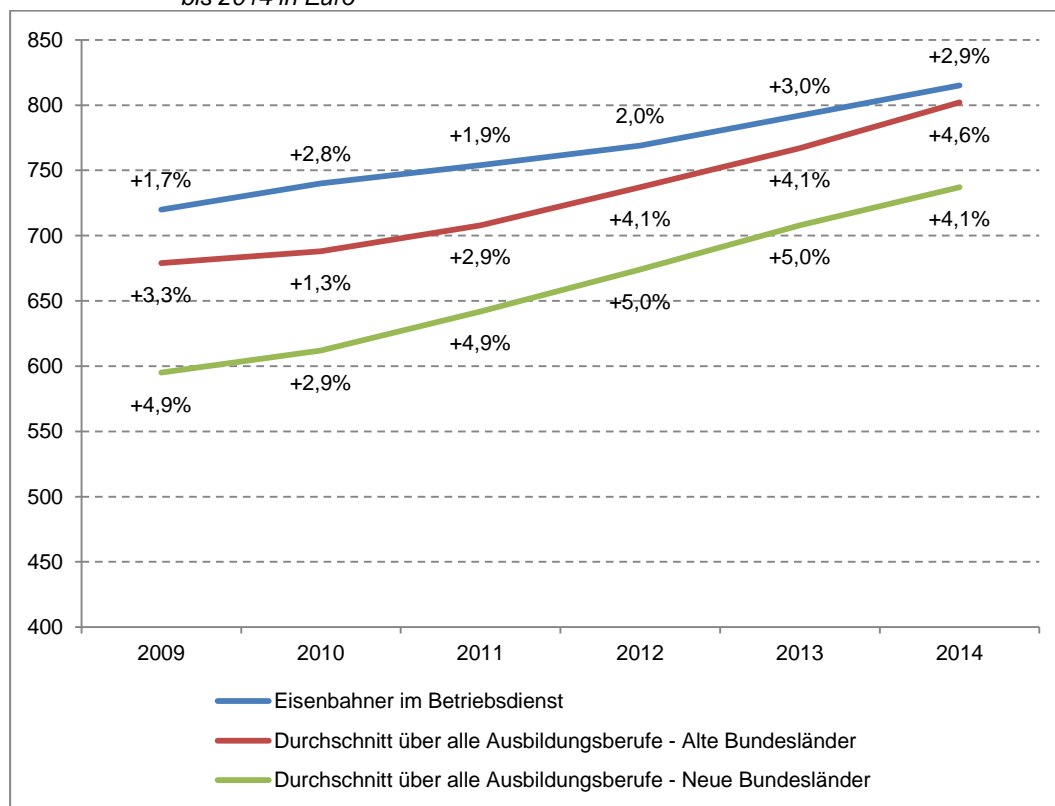
Auszubildende nach
schulischer Vorbildung**Abbildung 17:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ nach schulischer Vorbildung, Anteile in Prozent

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

Die Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für angehende Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen) wird für den Zeitraum von 2009 bis 2014 in Abbildung 18 dargestellt. Demnach liegt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von Eisenbahnern im Betriebsdienst, bei der nicht zwischen den alten und neuen Ländern unterschieden wird, während des gesamten Betrachtungszeitraums über den in den neuen und alten Ländern geltenden Durchschnittsniveaus über alle Ausbildungsberufe. Allerdings steigen die Ausbildungsvergütungen für angehende Eisenbahner im Betriebsdienst mit Ausnahme des Jahres 2010 während des gesamten Betrachtungszeitraums in geringerem Maße als im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Mithin hat sich die Ausbildungsvergütung für angehende Eisenbahner im Betriebsdienst in den letzten Jahren sukzessive dem Durchschnittsniveau von oben angenähert. Zuletzt stiegen die Ausbildungsvergütungen von Eisenbahnern im Betriebsdienst im Jahr 2014 deutschlandweit um rund 2,9 Prozent. Im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe erhöhten sie sich in den alten Ländern um 4,6 Prozent und in den neuen Ländern um 4,1 Prozent. Insgesamt verdienen Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen) im Jahr 2014 durchschnittlich 815 Euro pro Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 754 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 815 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 877 Euro.

Ausbildungsvergütung

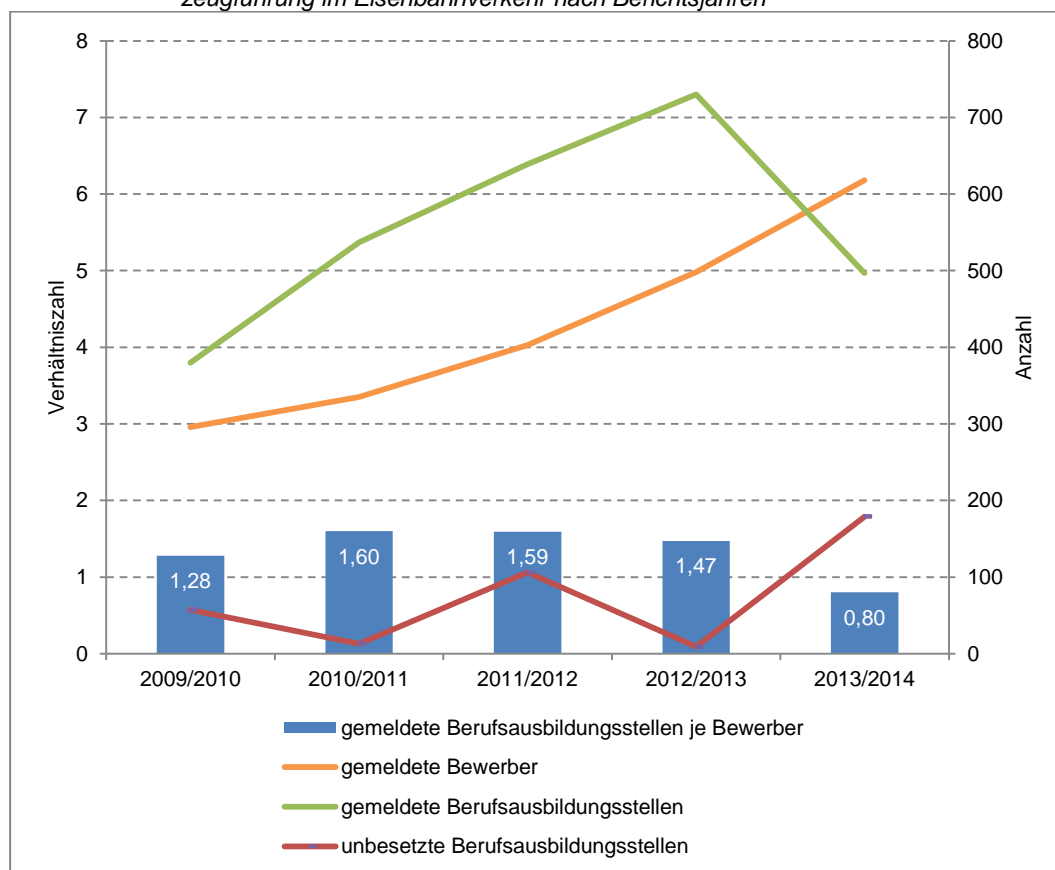
Abbildung 18: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2009 bis 2014 in Euro



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

Abbildung 19 gibt abschließend einen Überblick über die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots sowie der gemeldeten Bewerber für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ für die letzten Berichtsjahre. Demnach übertraf das Angebot an Ausbildungsstellen bis zum Berichtsjahr 2012/2013 regelmäßig die Zahl der gemeldeten Bewerber. Die höchste Diskrepanz zwischen Stellenangebot und -nachfrage bestand während des Betrachtungszeitraums im Berichtsjahr 2010/2011, in dem rein rechnerisch auf einen gemeldeten Bewerber 1,6 gemeldete Angebote für Ausbildungsstellen kamen. Seitdem nimmt dieses Verhältnis sukzessive ab. Im Berichtsjahr 2013/2014 übertraf die Zahl der gemeldeten Bewerberzahlen das Ausbildungsstellenangebot; auf einen gemeldeten Bewerber kamen lediglich noch 0,8 gemeldete Ausbildungsstellen. Trotz des Überhangs an Bewerbern erreichte die Zahl der am Ende des Berichtsjahres 2013/2014 unbesetzten Berufsausbildungsstellen mit 179 einen Höchststand im Betrachtungszeitraum. Am Ende des Berichtsjahres 2012/2013 waren lediglich neun gemeldete Berufsausbildungsstellen noch unbesetzt gewesen. Ein Grund könnte sein, dass sich zwar die Quantität der gemeldeten Bewerber erhöht, sich deren Qualität jedoch zuletzt verschlechterte.

Abbildung 19: Ausbildungsstellenangebot und gemeldete Bewerber für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ nach Berichtsjahren¹



¹ Das Berichtsjahr ist der Zeitraum vom 1. 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.

Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen grundsätzlich diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern 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.¹ 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. Wie ein Abgleich mit den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verdeutlicht (siehe Tabelle 6), wird den Agenturen für Arbeit und Jobcentern nur ein Teil der angebotenen Berufsausbildungsstellen gemeldet. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit nutzen Ausbildungsbetriebe die Ausbildungsvermittlung bei wachsendem Nachfrageüberhang tendenziell seltener und später, Jugendliche hingegen häufiger und früher. Bei einem Angebotsüberhang verhalte es sich umgekehrt.²

4.4 Arbeitsmarktsituation

Anhaltspunkte zur Arbeitsmarktsituation bieten die einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 20 stellt für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ für den Zeitraum von Januar 2012 bis einschließlich Juni 2015 die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen und der gemeldeten offenen Stellen in Deutschland sowie die Vakanzzeiten dar. Demnach bestand während des gesamten Betrachtungszeitraums ein Angebotsüberhang an offenen Stellen gegenüber den Arbeitslosen. Die beiden Zeitreihen weisen im Zeitablauf eine divergierende Entwicklung auf. Während die Arbeitslosenzahlen im Betrachtungszeitraum relativ konstant blieben, nahm das Angebot an offenen Stellen sukzessive zu. Im Juni 2015 waren deutschlandweit 591 offene Stellen für Schienenfahrzeugführer bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Rund 47,1 Prozent der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen waren dabei bereits länger als drei Monate vakant. Den offenen Stellen standen 223 Arbeitslose gegenüber. Damit kamen im Juni 2015 auf 100 Arbeitsstellen rein rechnerisch rund 38 Arbeitslose. Im Januar 2012 kamen auf 100 Arbeitsstellen noch 75 Arbeitslose. Aus Arbeitgebersicht hat sich das Verhältnis in den vergangenen Jahren damit deutlich verschlechtert. In der Folge verstärken Unternehmen ihre Bemühungen bei der Personalgewinnung; Abwerbeversuche und Zahlungen von „Fang- bzw. Kopfprämien“ innerhalb der Branche nehmen zu. Insbesondere zur Bewältigung von Auftragsspitzen wird bereits heute – je nach Verfügbarkeit – in hohem Maße auf Leiharbeiter zurückgegriffen. Deren Anteil liegt im Bereich der Lokführer bei einigen Eisenbahnverkehrsunternehmen bereits bei bis zu 50 Prozent. Die hohe Nachfrage nach Lokführern auf Leihbasis spiegelt sich in steigenden Stunden-

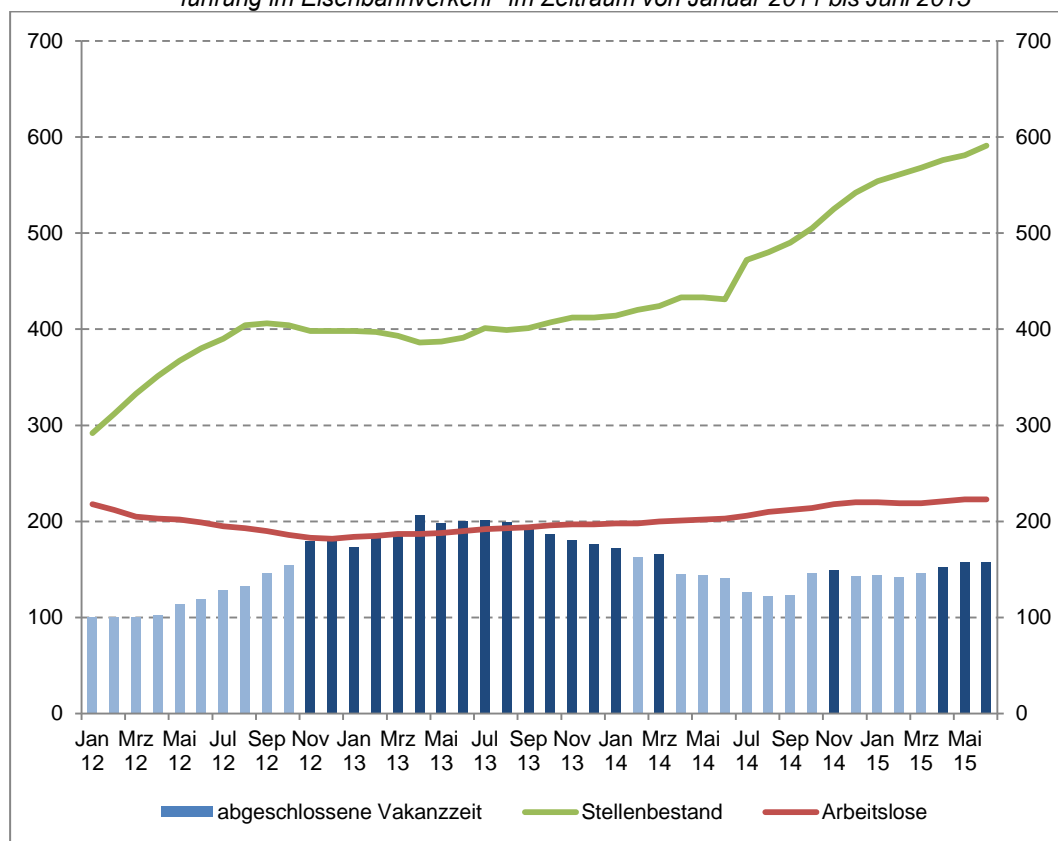
Arbeitslose,
offene Stellen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg.

² Ebenda.

sätzen wider. Auf der anderen Seite erhöht der Einsatz von Leihpersonal die Flexibilität im Fall von Auftragsschwankungen. Die festzustellende hohe Bindung von Lokführern an Personaldienstleister hängt nach Einschätzung des Bundesamtes überwiegend mit persönlichen Faktoren zusammen, da Arbeitsbedingungen und Bezahlung denen einer Festanstellung gleichen.

Abbildung 20: Offene Stellen und Arbeitslose sowie Vakanzzeiten in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ im Zeitraum von Januar 2011 bis Juni 2015



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

Im branchenübergreifenden Vergleich gehören Schienenfahrzeugführer seit längerem zu den Berufsgruppen in Deutschland mit den höchsten abgeschlossenen Vakanzzeiten. Die abgeschlossene Vakanzzeit gibt an, wie lange es im Durchschnitt dauert, bis eine offene Stelle besetzt oder storniert wurde. Sie ist mithin ein Indikator, wie leicht bzw. wie schwierig die Besetzung offener Stellen ist. Die abgeschlossene Vakanzzeit für die Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer wird in Abbildung 20 in Form blauer Säulen dargestellt. Nachdem sie zu Beginn des Betrachtungszeitraums noch 101 Tage betrug, erhöhte sie sich bis April 2013 auf 207 Tage. Nach einem vorübergehenden Rückgang auf 122 Tage im August 2014 wies die abgeschlossene Vakanzzeit zuletzt wieder eine steigende Tendenz auf. Im Juni 2015 betrug sie 158 Tage. Seit November 2012 zählen Schienenfahrzeugführer im branchenübergreifenden Vergleich immer zu den vier Berufsgruppen mit den höchsten abgeschlossenen Vakanzzeiten. Die dunkelblauen Einfärbungen in Abbildung 20 kennzeichnen jene Monate, in denen Schienenfahrzeugführer die

Abgeschlossene
Vakanzzeit

höchste abgeschlossene Vakanzzeit aller Berufsgruppen aufwiesen. Insgesamt war dies seit November 2012 in 20 von 32 Monaten der Fall.

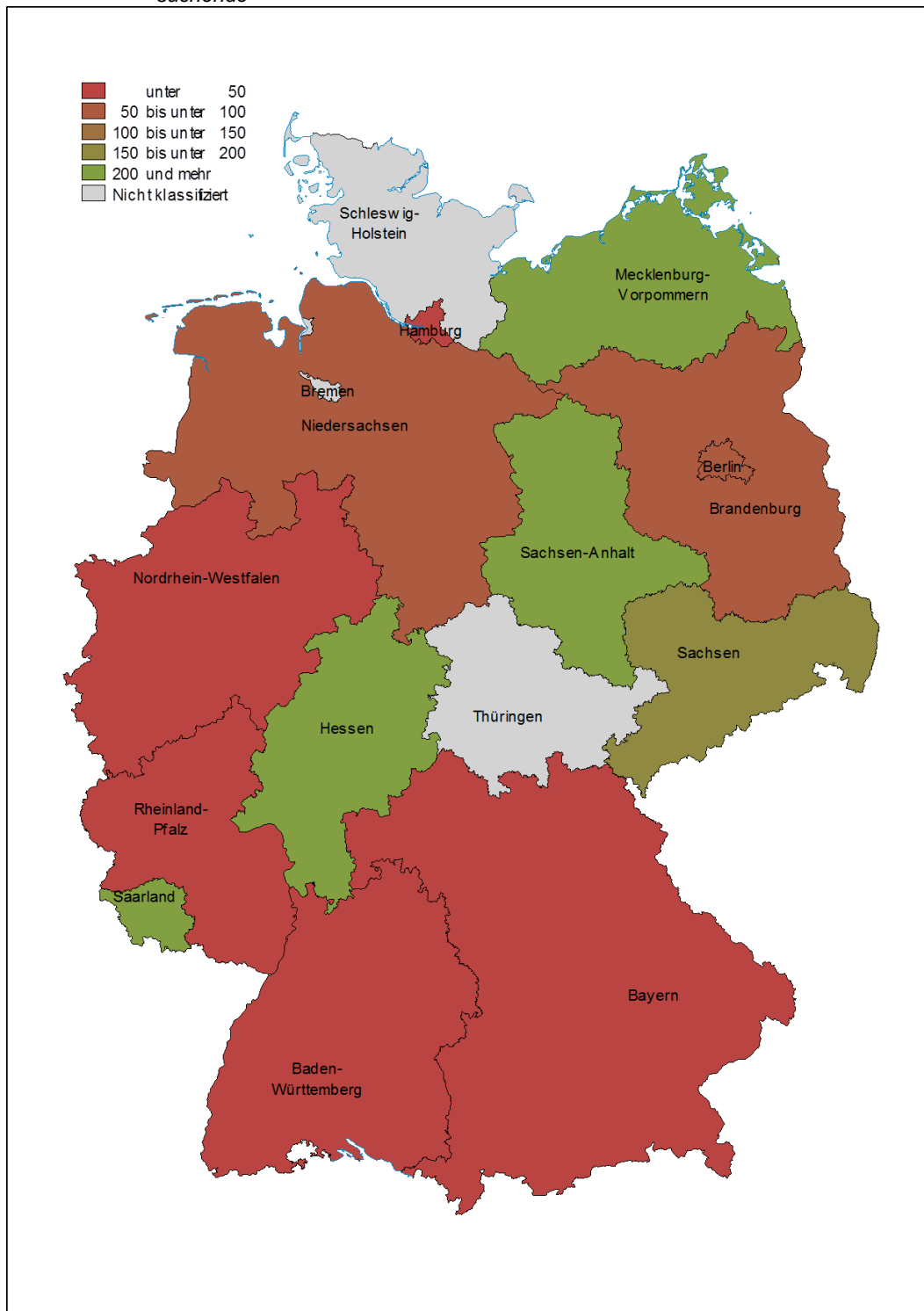
Abbildung 21 stellt das Verhältnis von gemeldeten offenen Stellen für Schienenfahrzeugführer und Arbeitslosen mit diesem Zielberuf in regionaler Differenzierung dar. Demnach übertraf die Zahl der offenen Stellen im Juni 2015 in acht deutschen Ländern die Zahl der Arbeitslosen. Besonders groß fiel der Stellenüberhang dabei in Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Bayern aus. In all diesen Ländern kamen rein rechnerisch auf 100 offene Stellen weniger als 50 Arbeitslose. Etwas besser fiel das rechnerische Verhältnis in Niedersachsen, Berlin und Brandenburg aus. Im Gegensatz dazu übertraf die Zahl der Arbeitslosen in größeren Teilen Ostdeutschlands sowie in Hessen und im Saarland im Juni 2015 das örtliche Stellenangebot. Allerdings waren sowohl das örtliche Stellenangebot als auch die Zahl der Arbeitslosen in den grün eingefärbten Ländern im Juni 2015 absolut sehr gering. So vereinten Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Hessen und das Saarland kumuliert gerade einmal 63 Arbeitslose mit dem Zielberuf des Schienenfahrzeugführers. Diesen standen allein in Nordrhein-Westfalen 251 vakante Stellen gegenüber. Der Fachkräftebedarf in den rot eingefärbten Ländern könnte durch eine Migration arbeitsloser Schienenfahrzeugführer aus den grün eingefärbten Ländern mithin nicht annähernd gedeckt werden.

Regionale Differenzierung

Bei einer Beurteilung des Fachkräftemangels ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitsmarktstatistik für eine vollständige Beschreibung der Arbeitsmarktsituation nicht hinreichend erscheint. Nach Kenntnis des Bundesamtes meldet ein größerer Teil der Eisenbahnverkehrsunternehmen seine offenen Stellen – wie auch bei den Ausbildungsstellen – nicht den örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Der tatsächliche Bedarf an Lokführern dürfte in der Vergangenheit insoweit noch über den von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Zahlen gelegen haben. Auf der anderen Seite dürfte das Angebot der Agenturen für Arbeit und Jobcenter an geeigneten Fahrern deutlich hinter den in der Arbeitslosenstatistik ausgewiesenen Zahlen zurückbleiben, da ein Teil der Arbeitslosen aufgrund ihres Alters, ihrer Langzeitarbeitslosigkeit oder sonstiger Einschränkungen gar nicht bzw. nur schwer als Lokführer vermittelbar sein dürfte. Die Diskrepanz zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage dürfte in der Praxis mithin noch größer ausfallen als in den vorstehenden Abbildungen.

Einschränkungen

Abbildung 21: Auf 100 Arbeitsstellen für Schienenfahrzeugführer kamen im Juni 2015 ... Arbeit-suchende



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

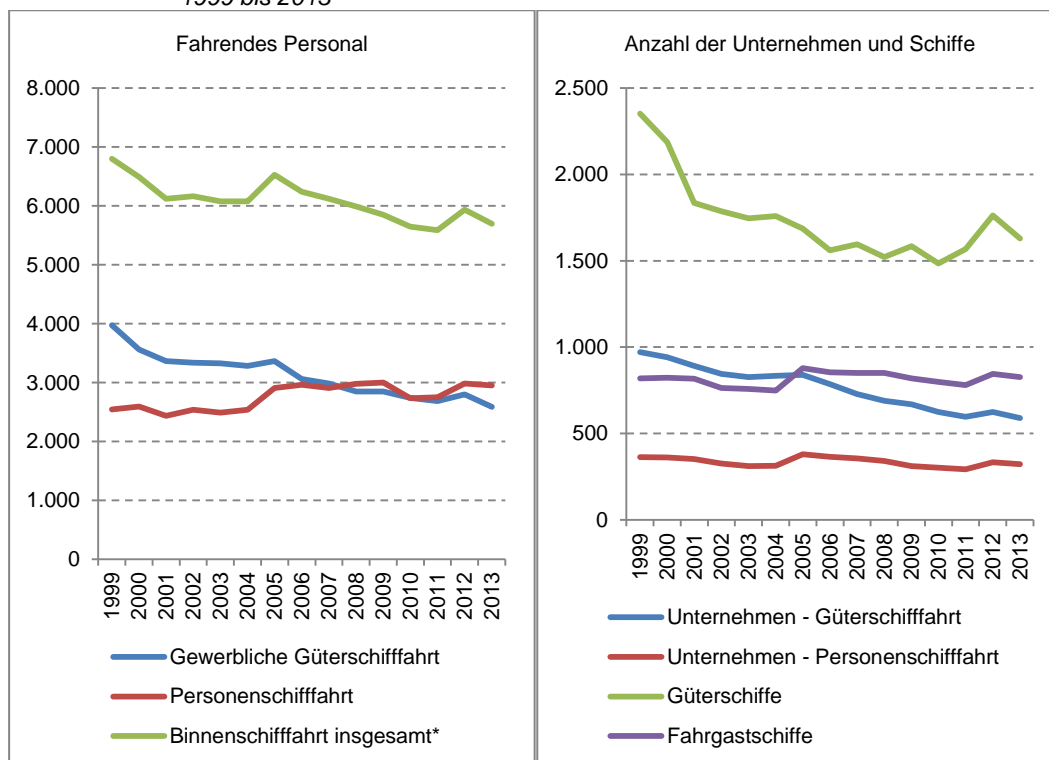
5 Binnenschiffer

5.1 Struktur der Beschäftigten

Abbildung 22 stellt die Entwicklung des fahrenden Personals in der deutschen Binnenschifffahrt differenziert nach gewerblicher Güterschifffahrt und Personenschifffahrt für den Zeitraum von 1999 bis 2013 dar. Demnach nahm die Zahl der Binnenschiffer insgesamt von 6.800 im Jahr 1999 auf 5.695 im Jahr 2013 ab. Dies entspricht einem Rückgang von knapp 16,3 Prozent im Betrachtungszeitraum. Allerdings verliefen die Entwicklungen in der gewerblichen Güterschifffahrt und der Personenschifffahrt gegenläufig. In der gewerblichen Güterschifffahrt reduzierte sich die Gesamtzahl des fahrenden Personals von 3.974 im Jahr 1999 auf 2.590 im Jahr 2013 um mehr als ein Drittel. Die Anzahl der in diesen Zahlen als Teilmenge enthaltenen Schiffseigner (einschließlich mithelfende Familienangehörige) ging dabei von 995 im Jahr 1999 auf 559 im Jahr 2013 überproportional zurück. Im Gegensatz zur gewerblichen Güterschifffahrt verzeichnete die deutsche Personenschifffahrt im Betrachtungszeitraum insgesamt einen Anstieg des fahrenden Personals von 2.543 im Jahr 1999 auf 2.954 Beschäftigte im Jahr 2013 – ein Plus von rund 16,2 Prozent. Der in Abbildung 22 dargestellte Personalabbau in der deutschen Binnenschifffahrt fand damit in den letzten Jahren vor allem in der gewerblichen Güterschifffahrt statt. Seit dem Jahr 2008 beschäftigt die deutsche Personenschifffahrt – mit Ausnahme des Jahres 2010 – mehr fahrendes Personal als die Güterschifffahrt.

Entwicklung des fahrenden Personals

Abbildung 22: Entwicklung des fahrenden Personals (linke Abb.), der Anzahl der Unternehmen und der Schiffe (rechte Abb.) in der deutschen Binnenschifffahrt im Zeitraum von 1999 bis 2013



* Einschließlich Werkverkehr.

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

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl in der gewerblichen Güterschifffahrt vollzog sich parallel zum Rückgang der Unternehmen und der verfügbaren Schiffe in diesem Marktsegment. So nahm in der gewerblichen Güterschifffahrt die Anzahl der Unternehmen von 971 im Jahr 1999 auf 588 im Jahr 2013 ab. Die Zahl der diesen Unternehmen zur Verfügung stehenden Güterschiffe verringerte sich im selben Zeitraum um 723 auf zuletzt 1.630 Einheiten, wobei zum Ende des Betrachtungszeitraums temporär eine Gegenbewegung zu beobachten war. Der rückläufigen Anzahl von Unternehmen der gewerblichen Güterschifffahrt stand im Betrachtungszeitraum eine schwankende Anzahl von Unternehmen der Personenschifffahrt gegenüber. Letztere lag im Jahr 2013 bei 322.

Da Strukturdaten zur Gesamtheit des in der deutschen Binnenschifffahrt tätigen fahrenden Personals nicht vorliegen, wird diesbezüglich im Folgenden auf die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer im Binnen- und Hafenverkehr zurückgegriffen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich deren Zahl in Deutschland am Ende des Jahres 2014 auf 4.527 (siehe Tabelle 8). Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies einen Rückgang von rund 1,1 Prozent. Bei 706 Binnenschiffen, davon 619 Männern und 87 Frauen, handelte es sich um geringfügig Beschäftigte. Ihr Anteil an den gesamten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffen betrug damit am Jahresende 2014 rund 15,6 Prozent. Der Anteil von Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war während des gesamten Betrachtungszeitraums sowohl absolut als auch anteilig rückläufig. Am Ende des Jahres 2014 betrug er rund 5,4 Prozent. Von vergleichsweise hoher Bedeutung für die deutsche Binnenschifffahrt sind sozialversicherungspflichtig beschäftigte ausländische Staatsbürger. Deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten schwankte im Zeitraum von 2012 bis 2014 zwischen 18,6 und 19,9 Prozent.

Beschäftigungsentwicklung

Rund 28,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer wiesen am Jahresende 2014 ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. Im Vergleich zum Vorjahr nahm der Anteil der Beschäftigten dieser Altersklasse um rund 0,4 Prozentpunkte zu. Rund 3,2 Prozent der Beschäftigten waren dabei am Ende des Jahres 2014 bereits 65 Jahre und älter. Sie standen mithin kurz vor dem Renteneintritt bzw. waren über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus beschäftigt. Wie bei den Berufskraftfahrern sind die hohen Altersklassen bei den Binnenschiffen überproportional stark besetzt. Über alle Berufsgruppen entfiel auf Beschäftigte mit einem Alter von 55 und mehr Jahren im bundesweiten Durchschnitt im Jahr 2014 lediglich ein Anteil von rund 17,4 Prozent. Mit Werten zwischen 11,1 und 11,2 Prozent wiesen die unter 25-Jährigen im Zeitraum von 2012 bis 2014 konstante Anteile an den Gesamtbeschäftigten auf. Deren Anzahl blieb zuletzt unverändert. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt, der für diese Altersklasse über alle Berufsgruppen zum Ende des Jahres 2014 bei rund 10,8 Prozent lag, weist die deutsche Binnenschifffahrt mithin in diesem Bereich ebenfalls überproportionale Werte auf. Anteilig und absolut rückläufig entwickelten sich im Betrachtungszeitraum die Beschäftigtenzahlen in der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen. Nach 61,4 Prozent am Jah-

Altersstruktur

resende 2012 vereinte diese Altersgruppe am Ende des Jahres 2014 noch rund 60,1 Prozent aller Beschäftigten. Bezüglich der Auswirkungen der Rente mit 63 auf die Beschäftigung wird auf die Ausführungen in Kapitel 2, Abschnitt 1 verwiesen.

Table 8: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr (Berufsgruppe 5242), Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2012		2013		2014	
Insgesamt	4.753	(100)	4.578	(100)	4.527	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	4.483	(94,3)	4.320	(94,4)	4.283	(94,6)
Frauen	270	(5,7)	258	(5,6)	244	(5,4)
Deutsche	3.805	(80,1)	3.728	(81,4)	3.659	(80,8)
Ausländer	945	(19,9)	850	(18,6)	868	(19,2)
unter 25 Jahre	530	(11,2)	508	(11,1)	508	(11,2)
25 bis unter 55 Jahre	2.917	(61,4)	2.773	(60,6)	2.722	(60,1)
55 bis unter 65 Jahre	1.306	(27,4)	1.297	(28,3)	1.153	(25,5)
65 Jahre und älter					144	(3,2)
in Vollzeit	4.514	(95,0)	4.346	(94,9)	4.287	(94,7)
in Teilzeit	239	(5,0)	232	(5,1)	240	(5,3)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	438	(9,2)	421	(9,2)	424	(9,4)
mit anerkanntem Berufsabschluss	3.163	(66,5)	3.072	(67,1)	3.204	(70,8)
mit akademischem Berufsabschluss	88	(1,9)	76	(1,7)	106	(2,3)
Ausbildung unbekannt	1.064	(22,4)	1.009	(22,0)	793	(17,5)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik). Eigene Berechnungen.

Mit einem Anteilswert von rund 70,8 Prozent wies am Ende des Jahres 2014 der überwiegende Teil aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer einen anerkannten Berufsabschluss auf. Ihr Anteil ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss lag am Jahresende 2014 bei rund 9,4 Prozent und bewegte sich damit annähernd auf dem Niveau der Vorjahre. Mit rund 2,3 Prozent war der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die einen akademischen Berufsabschluss vorweisen können, zuletzt weiterhin vergleichsweise gering. Der Anteil der Beschäftigten, deren Ausbildung unbekannt ist, war im Zeitraum von 2012 bis 2014 sowohl absolut als auch prozentual rückläufig. Er betrug zuletzt rund 17,5 Prozent.

Schulische Vorbildung

5.2 Arbeitsbedingungen

Die Binnenschifffahrt ist ein international geprägter Verkehrsträger, der in hohem Maße durch grenzüberschreitende Aktivitäten auf dem europäischen Wasserstraßennetz gekennzeichnet ist. So wurden im Jahr 2014 bezogen auf die Transportmenge lediglich rund 24,3 Prozent des Gesamtaufkommens in der Binnenschifffahrt auf deutschen Wasserstraßen im Binnenverkehr befördert. Mit rund 75,7 Prozent entfiel der Großteil des Transportaufkommens auf den grenzüberschreitenden Versand und Empfang sowie Transitverkehre. Die Anzahl der Arbeitnehmer und deren Arbeitszeit an Bord variieren in Abhängigkeit von der Arbeitsorganisation, dem Unternehmen, dem Fahrtgebiet, der Länge der Fahrtstrecke und der Fahrzeuggröße. Während ein Teil der Unternehmen seine Schiffe in der sogenannten Continue-Fahrt, d. h. 24 Stunden im Schichtbetrieb, einsetzt, betreiben vorwiegend mittelständische Unternehmen ihre Schiffe in der Regel 14 Stunden an fünf oder sechs Tagen pro Woche.¹ Die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers an Bord ist mithin nicht gleichzusetzen mit der Betriebszeit eines Binnenschiffes. Arbeitnehmer an Bord eines Binnenschiffes können nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihre Unterkunft oder Wohnung an Bord haben. Ruhezeiten werden daher üblicherweise an Bord verbracht. Insbesondere viele Arbeitnehmer, die in größerer Entfernung zum Heimatort beschäftigt werden, arbeiten typischerweise mehrere aufeinanderfolgende Tage an Bord und verbringen anschließend mehrere Tage zu Hause oder an einem anderen frei gewählten Aufenthaltsort. Ein Beispiel hierfür ist die Organisation der Arbeitszeit in einem 1:1-System – mithin der identischen Anzahl an Arbeits- und Ruhetagen. Daneben führen einige Unternehmen für ihre Beschäftigten jährliche Arbeitszeitkonten, die einen längerfristigen Ausgleich von Arbeits- und Freizeit ermöglichen. Für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen und familiären Bedürfnissen werden nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes in den Unternehmen vielfach individuelle, persönliche Absprachen getroffen. Die Anzahl der konsekutiven Arbeitstage an Bord sowie die Anzahl der Ruhetage können demnach in der Binnenschifffahrt höher liegen als bei einem Arbeitsverhältnis an Land. Grundsätzlich enthält die durchschnittliche Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt einen erheblichen Anteil Bereitschaftszeit, beispielsweise aufgrund nicht planbarer Wartezeiten an Schleusen oder beim Be- und Entladen des Schiffes, die gleichsam nachts anfallen kann. Neben der Arbeitszeitgestaltung wird die Arbeitsbelastung in der Binnenschifffahrt durch weitere Faktoren, wie z.B. Lärm und Schwingungsverhalten des Schiffes, beeinflusst.

Arbeitszeiten

Ab 1. Januar 2017 gilt für die Ausgestaltung der Arbeitszeit in der europäischen Binnenschifffahrt ein neuer einheitlicher Rechtsrahmen. Geregelt wird dieser in der Richtlinie

Neue EU-Richtlinie zur Arbeitszeit

¹ Ausgehend von der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSch-PersV) sind generell folgende Betriebsformen zu unterscheiden (jeweils innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden):

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

2014/112/EU des Rates vom 19. Dezember 2014, die am 12. Januar 2015 in Kraft trat. Sie setzt die Europäische Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt, die im Februar 2012 von der Europäischen Binnenschifffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) getroffen wurde, in europäisches Recht um und soll der besonderen Arbeits- und Lebenssituation in der Binnenschifffahrt in besonderem Maße Rechnung tragen. Die Richtlinie regelt u.a. folgendes:¹ Bei der Festlegung der Arbeitszeit wird grundsätzlich ein Achtstundentag zugrunde gelegt. Allerdings gestattet die Richtlinie eine Verlängerung der kalendertäglichen Arbeitszeit auf 14 Stunden bzw. der Wochenarbeitszeit auf 84 Stunden. Die Verlängerung der Arbeitszeit setzt voraus, dass innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten im Durchschnitt 48 Stunden in der Woche nicht überschritten werden. Wenn es gemäß Dienstplan mehr Arbeits- als Ruhetage gibt, darf innerhalb von vier Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 72 Stunden nicht überschritten werden. Den zusätzlichen Anforderungen, die während des Dienstes bei Nacht an Bord gestellt werden, wird durch eine Begrenzung der höchstzulässigen Nachtarbeit auf maximal 42 Stunden innerhalb von sieben Tagen Rechnung getragen. Die Richtlinie räumt des Weiteren die Möglichkeit ein, über einen Zeitraum von 31 Tagen durchgehend zu arbeiten und erst im Anschluss die entsprechenden Ruhetage zu nehmen. Die Anzahl der zu gewährenden Ruhetage variiert in Abhängigkeit von der Anzahl der konsekutiven Arbeitstage zwischen 0,2 und 0,4. Zur Vorbeugung von Übermüdung und gesundheitlichen Schäden ist zudem eine mindestens zehnstündige Ruhezeit in jedem Zeitraum von 24 Stunden vorgesehen, davon mindestens 6 Stunden ununterbrochen. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen darf die Ruhezeit 84 Stunden nicht unterschreiten; dies entspricht einer Mindestruhezeit von durchschnittlich 12 Stunden pro Tag. Zum Schutz der Arbeitnehmer werden ferner jährliche Gesundheitskontrollen vorgesehen, um den besonderen Arbeitsbedingungen in der Binnenschifffahrt Rechnung zu tragen.

Zur besseren Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Binnenschifffahrt hat das Bundesamt für den vorliegenden Bericht im Frühjahr 2015 an den beiden Schifferberufsschulen in Duisburg und Schönebeck bei Magdeburg insgesamt 117 Auszubildende, davon 110 Männer und 7 Frauen, nach deren Einschätzungen befragt. Dies entspricht rund einem Drittel aller Auszubildenden zum Binnenschiffer. Rund 61,5 Prozent der befragten Auszubildenden machten ihre Ausbildung bei einem Binnenschifffahrtsunternehmen, rund 28,2 Prozent bei der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes. Die restlichen 10,3 Prozent der Auszubildenden nannten andere Arbeitgeber. Knapp ein Drittel der Befragten kann auf Familienmitglieder verweisen, die in der Binnenschifffahrt bzw. als Bin-

BAG-Befragung von
Auszubildenden

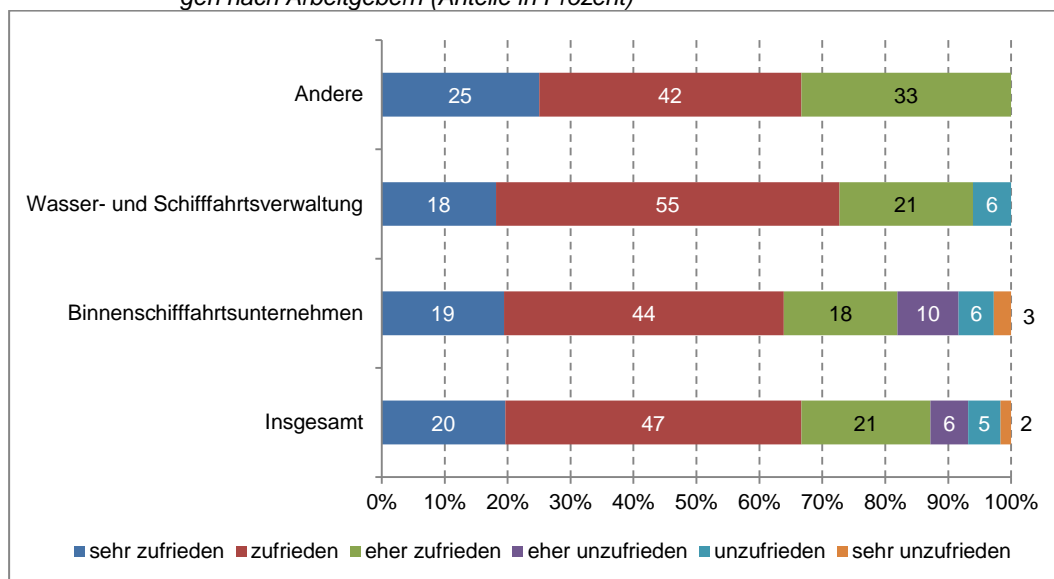
¹ Siehe Richtlinie 2014/112/EU des Rates vom 19. Dezember 2014 zur Durchführung der von der Europäischen Binnenschifffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt (ABl. L 367 vom 23.11.2014, S. 86 ff.).

nenschiffer tätig sind. Bei rund zwei Dritteln der befragten Auszubildenden bestanden keine familiären Anknüpfungspunkte zur Binnenschifffahrt.¹

Abbildung 23 stellt die generelle Zufriedenheit der befragten Auszubildenden mit ihren Arbeitsbedingungen dar. Demnach waren rund zwei Drittel aller Befragten mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden oder sehr zufrieden. Weitere 21 Prozent der Befragten waren noch „eher zufrieden“. Die Anteile der Unzufriedenen bzw. sehr Unzufriedenen fielen mit rund 5 Prozent bzw. rund 2 Prozent eher gering aus. Bei einer Differenzierung nach Arbeitgebern wird deutlich, dass der kumulierte Anteil der Auszubildenden, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden oder sehr zufrieden sind, bei der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung mit rund 73 Prozent etwas höher ausfiel als bei den Binnenschifffahrtsunternehmen, bei denen der entsprechende Anteil rund 63 Prozent betrug. Als Stressfaktoren wurden von den Auszubildenden vorrangig die Arbeitszeiten und in diesem Zusammenhang insbesondere die Schicht- und Nachtarbeit, infolge derer es teilweise zu unzureichenden Schlaf- und Erholungszeiten an Bord kommt, genannt, des Weiteren Zeit- und Termindruck sowie Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten.

Ergebnisse:
- Zufriedenheit

Abbildung 23: Zufriedenheit der Auszubildenden zum Binnenschiffer mit ihren Arbeitsbedingungen nach Arbeitgebern (Anteile in Prozent)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

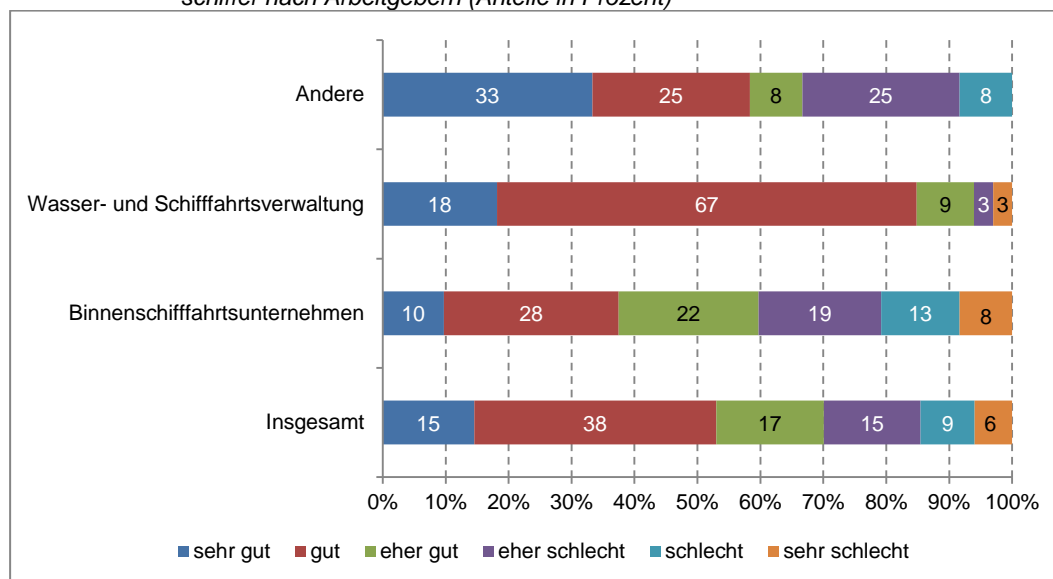
Ein wesentlicher Grund für die arbeitgeberbezogenen Unterschiede dürften die unterschiedlichen Rahmenbedingungen sein. Wie Abbildung 24 verdeutlicht, liegt der kumulierte Anteil angehender Binnenschiffer, die ihrer Auffassung nach Familie und Beruf gut oder sehr gut miteinander vereinbaren können, bei den Wasser- und Schifffahrtsverwal-

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

¹ Im Vergleich zur Gesamtheit aller Auszubildenden zum Binnenschiffer (siehe Abbildung 29) waren Auszubildende, die einen Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss bzw. die Hochschul-/Fachhochschulreife vorweisen können, mit Anteilen von knapp 60 bzw. 21 Prozent in der Stichprobe überrepräsentiert, während Auszubildende mit einem Hauptschulabschluss mit einem Anteil von knapp 18 Prozent unterrepräsentiert waren.

tungen mit rund 85 Prozent wesentlich höher als bei Binnenschiffahrtsunternehmen (rund 38 Prozent). Umgekehrt weisen rund 40 Prozent der befragten Auszubildenden aus Binnenschiffahrtsunternehmen auf eine „eher schlechte“, „schlechte“ oder „sehr schlechte“ Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Bei Auszubildenden der Wasser- und Schiffahrtsverwaltungen liegt der entsprechende Anteilswert lediglich bei rund 6 Prozent. Generell überwiegt sowohl in einer Gesamtbetrachtung als auch bei einer Differenzierung nach Arbeitgebern der Anteil der befragten Auszubildenden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ihren Ausbildungsstellen insgesamt positiv bewerten. Sind junge, ungebundene Binnenschiffer generell noch eher bereit, die für die Binnenschiffahrt berufstypischen Einschränkungen in Kauf zu nehmen, so scheint die Bereitschaft hierzu mit zunehmendem Alter abzunehmen. Nach Informationen des Bundesamtes verlässt ein beträchtlicher Teil der Binnenschiffer die Binnenschiffahrt nach einigen Jahren, um einer Beschäftigung an Land nachzugehen und damit Berufs- und Privatleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Die Verweildauer in der Binnenschiffahrt ist daher – trotz guter Zukunftsperspektiven – bei zahlreichen Beschäftigten zeitlich begrenzt, die Fluktuation unter den Beschäftigten mithin relativ hoch.

Abbildung 24: Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Auszubildenden zum Binnenschiffer nach Arbeitgebern (Anteile in Prozent)



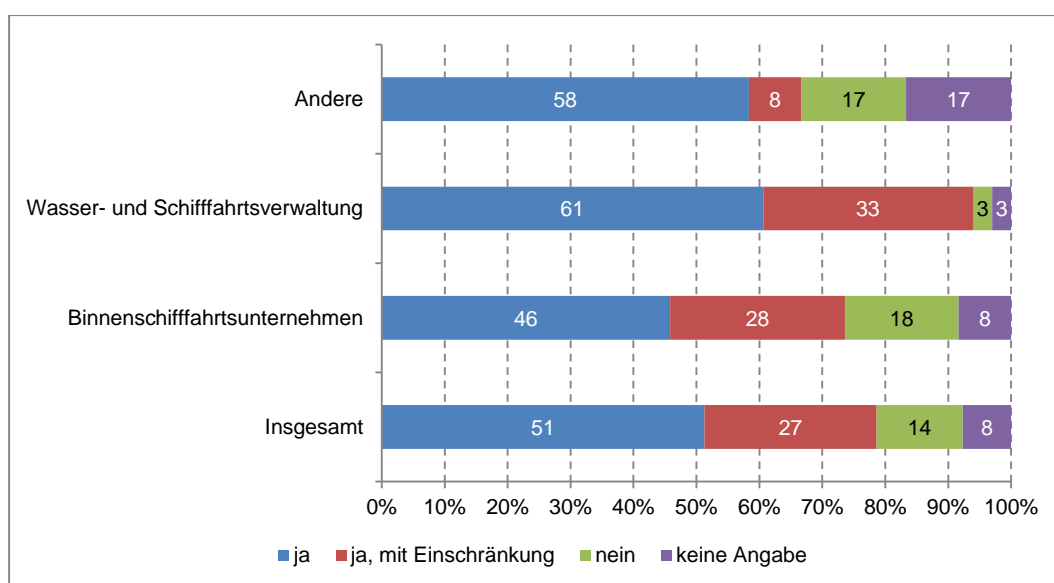
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Die insgesamt hohe Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihren Arbeitsbedingungen und dem beruflichen Umfeld spiegelt sich zum einen in einem sehr hohen Anteil der Auszubildenden wider, die – wenn sie erneut vor die Wahl gestellt würden – die Ausbildung zum Binnenschiffer erneut beginnen würden. Bezogen auf alle Befragten lag dieser Anteil bei rund 72 Prozent. Zum anderen würde der Großteil der Befragten ihren Freunden oder Bekannten grundsätzlich die Aufnahme einer Ausbildung zum Binnenschiffer empfehlen. Wie Abbildung 25 zu entnehmen ist, gilt dies mit rund 78 Prozent für mehr als drei Viertel aller befragten Auszubildenden. Über die Hälfte aller Befragten würde eine solche Emp-

- Weiterempfehlungen

fehlung ohne Einschränkungen aussprechen. Bei den rund 27 Prozent der Befragten, die eine solche Empfehlung einschränkten, standen vor allem Aspekte wie längere Abwesenheiten von zu Hause und die hiermit verbundenen Einschränkungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus, die „nicht jedermanns Sache“ seien. Wie bereits in den vorstehenden Abbildungen zeigt sich aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen auch in Bezug auf die Weiterempfehlungen bei Auszubildenden der Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen ein höherer Anteil, der grundsätzlich die Aufnahme einer Ausbildung zum Binnenschiffer empfiehlt, als bei Auszubildenden von Binnenschiffahrtsunternehmen.

Abbildung 25: Würden die Auszubildenden ihren Freunden/Bekanntem eine Ausbildung zum Binnenschiffer empfehlen? (Anteile in Prozent)



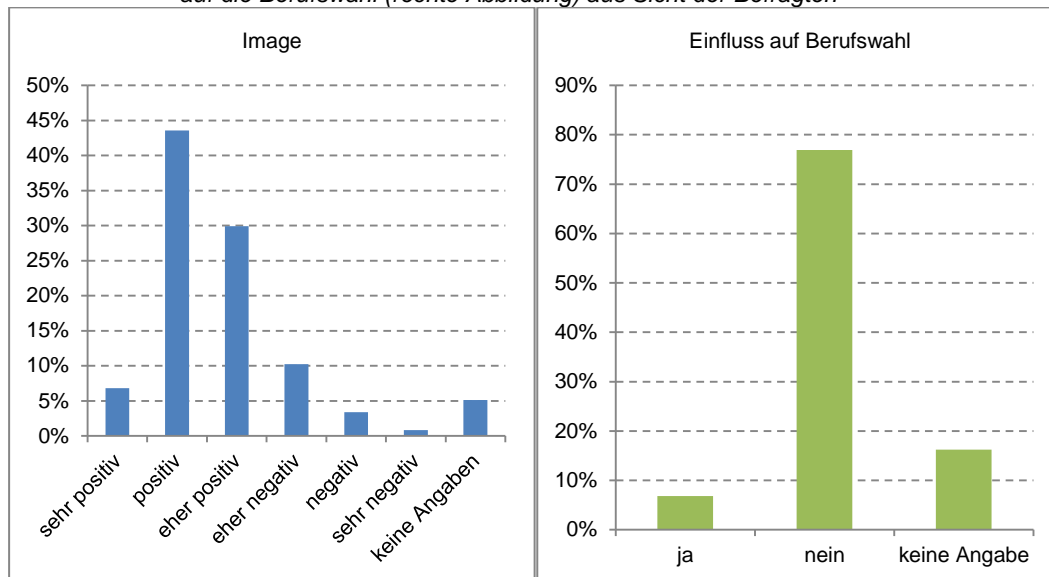
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Das Image einer Branche und die Attraktivität eines potenziellen Arbeitgebers gelten als wesentliche Einflussfaktoren im Wettbewerb um Auszubildende und Fachkräfte. Die befragten Auszubildenden zum Binnenschiffer beurteilten das Image der Transport- und Logistikbranche zum weit überwiegenden Teil positiv (siehe Abbildung 26). Über die Hälfte aller Befragten sah das Branchenimage als positiv oder sehr positiv an. Weitere rund 30 Prozent bewerteten dies immerhin noch als eher positiv. Der kumulierte Anteil der Auszubildenden, die das Branchenimage mit „eher negativ“ bis „sehr negativ“ ansahen, betrug lediglich rund 14 Prozent. Nach eigenen Angaben ließen sich allerdings lediglich rund 7 Prozent aller Befragten bei der eigenen Berufswahl vom Branchenimage beeinflussen; rund 77 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, dass das Branchenimage bei der Wahl der Ausbildungsstelle keine Rolle gespielt habe. Gründe für die vergleichsweise geringe Bedeutung des Branchenimages für die Berufswahl dürften in dem vergleichsweise hohen Anteil von Auszubildenden liegen, die einen familiären Bezug zur Branche haben. Gleichzeitig ist der Anteil der Auszubildenden, die den Beruf aus voller eigener Überzeugung ergreifen, relativ hoch. Rund 43,6 Prozent aller Befragten

- Branchenimage

bezeichneten den Beruf des Binnenschiffers bzw. artverwandte Berufe als ihren Traum-beruf.

Abbildung 26: Image der Transport- und Logistikbranche (linke Abbildung) und dessen Einfluss auf die Berufswahl (rechte Abbildung) aus Sicht der Befragten



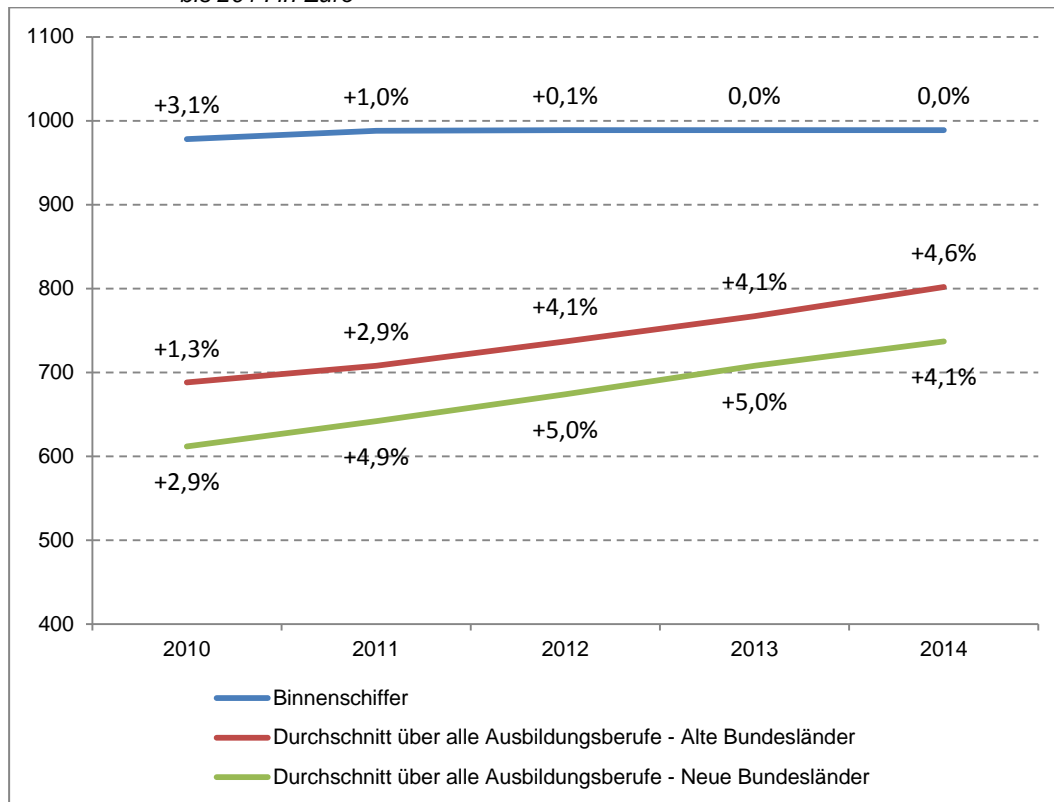
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Einen Anreiz zur Aufnahme einer Ausbildung zum Binnenschiffer soll die finanzielle Vergütung bieten. Die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von Binnenschiffern liegt bereits seit Jahren über dem bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Zeitweise war die Ausbildung zum Binnenschiffer sogar die höchstbezahlte aller Ausbildungsberufe. Die Anreizwirkung der Ausbildungsvergütung bestätigte sich zwar auch in der Erhebung des Bundesamtes. So kam bei knapp 24 Prozent aller Befragten dem Ausbildungsgehalt eine hohe Bedeutung bei der Entscheidung über die Aufnahme einer Ausbildung zum Binnenschiffer zu. Allerdings spielte sie bei einem Drittel aller Befragten diesbezüglich keine Rolle. Bei der Mehrheit der Befragten war die Ausbildungsvergütung lediglich ein Faktor unter anderen, der für die Auswahlentscheidung allein jedoch nicht ausschlaggebend war. Abbildung 27 stellt die Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für angehende Binnenschiffer für den Zeitraum von 2010 bis 2014 dar. Demnach liegt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von Binnenschiffern, bei der nicht zwischen den alten und neuen Ländern unterschieden wird, während des gesamten Betrachtungszeitraums zwar deutlich über den in den neuen und alten Ländern geltenden Durchschnittsniveaus über alle Ausbildungsberufe. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung stagnierten die Ausbildungsvergütungen für Binnenschiffer allerdings zuletzt. Mithin hat sich deren Ausbildungsvergütung in den letzten Jahren sukzessive dem Durchschnittsniveau von oben angenähert. Insgesamt verdienten Auszubildende zum Binnenschiffer nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2014 durchschnittlich 989 Euro pro Monat. Dabei betrug die durchschnittliche

Ausbildungsvergütung

monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 863 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 988 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.115 Euro.

Abbildung 27: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2010 bis 2014 in Euro



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

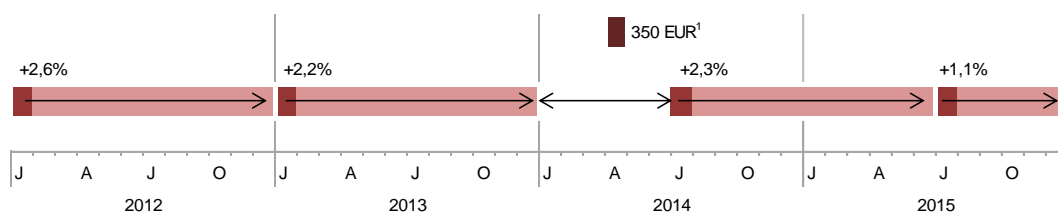
Abbildung 28 stellt abschließend die Entwicklung der tariflichen Vergütungen für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt seit dem Jahr 2012 dar. Demnach erhöhten sich die Löhne und Gehälter in der Güter- und Fahrgastschifffahrt zum 1. Juli 2014 linear um 2,3 Prozent, bevor sie zum 1. Juli 2015 um weitere 1,1 Prozent anstiegen. Gemäß gültigem Tarifvertrag für das fahrende Personal in der Binnenschifffahrt erhält beispielsweise ein Matrose seitdem eine monatliche Grundvergütung in Höhe von rund 2.022 Euro. Die anfängliche Grundvergütung von Schiffsführern auf Motorschiffen und Maschinisten beläuft sich auf rund 2.796 Euro pro Monat. Neben die Grundvergütung treten Zulagen und Sonderzahlungen. Die Gewährung von Zuschlägen erfolgt etwa bei Schicht-, Mehr- oder Nachtarbeit. Insgesamt fielen die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt in den vergangenen beiden Jahren höher aus als die Anstiege der durchschnittlichen Verbraucherpreise in Deutschland. Diese bewegten sich bei 1,5 Prozent im Jahr 2013 und 0,9 Prozent im Jahr 2014.¹ Es kam mithin zu realen Lohnsteigerungen. Da die Tariflöhne des fahrenden Personals in der deutschen Binnenschifffahrt über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, hatte deren Einführung bei tarifgebundenen Unternehmen nach Informationen des Bundes-

Löhne und Gehälter

¹ Siehe Statistisches Bundesamt (2015b).

amtes keine Auswirkungen auf das in Rede stehende Lohnniveau. Nach Informationen des Bundesamtes unterliegt allerdings nur ein Teil des Gewerbes dem Tarifvertrag für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt. In Teilen des Gewerbes kommen Haustarifverträge zur Anwendung. Auf der anderen Seite sind Partikulierunternehmen häufig überhaupt nicht tarifvertraglich gebunden. Damit variiert die Entlohnung der Beschäftigten in der Binnenschifffahrt sowohl nach Regionen und Marktsegmenten als auch in Abhängigkeit vom Verantwortungsbereich, den Anforderungen und der Berufserfahrung.

Abbildung 28: Tarifabschlüsse für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt seit dem Jahr 2012



¹ Für die tarifgebundenen Auszubildenden in der Güter- und Fahrgastschifffahrt erfolgte im April 2014 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 175 Euro.

Quelle: Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB). Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Bundesamt (Fachserie 14 Reihe 4).

5.3 Berufliche Ausbildung

Die Ausbildung zum Binnenschiffer ist auf drei Jahre angelegt und erfolgt im dualen System. Die praktische Ausbildung erfolgt mithin beim Arbeitgeber. Dies sind in Deutschland vor allem Binnenschifffahrtsunternehmen sowie die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes. Die theoretischen Unterweisungen erfolgen in Deutschland an zwei Standorten – am Schiffer-Berufskolleg RHEIN in Duisburg und an den Berufsbildenden Schulen in Schönebeck bei Magdeburg. Ein Großteil der Auszubildenden entfällt dabei auf Duisburg. Der Beschulungsstandort richtet sich nach dem Einzugsgebiet, das durch die Kultusministerkonferenz festgelegt wird. Der theoretische Unterricht erfolgt in Blöcken von 12 bis 14 Wochen pro Ausbildungsjahr. Auszubildende in Duisburg wohnen in dieser Zeit in der Regel auf dem Schulschiff Rhein. Tabelle 9 stellt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zum Binnenschiffer im Zeitraum von 2005 bis 2014 dar. Zwar lagen sowohl die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse als auch der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2014 noch über dem Niveau von 2005. Nach zwischenzeitlichen Anstiegen zeigte sich in der jüngeren Vergangenheit allerdings in Bezug auf beide Größen eine rückläufige Tendenz. Mit insgesamt 360 bewegte sich die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2014 zwar auf Vorjahresniveau, lag jedoch deutlich unter dem Höchstwert aus dem Jahr 2009, in dem noch 491 Ausbildungsverträge gezählt wurden. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge blieb mit 123 im Jahr 2014 um rund 6,8 Prozent hinter dem entsprechenden Vorjahreswert zurück. Der Höchstwert von 195 aus dem Jahr 2008 wurde deutlich verfehlt. Mit einem Anteil von zuletzt rund 8,3 Prozent sind weibliche

Ausbildungszahlen

Auszubildende weiterhin in der Minderheit. Das Interesse der Auszubildenden wird dabei auf sehr unterschiedlichem Wege geweckt. Neben Print- und elektronischen Medien sowie Mund-zu-Mund-Propaganda sind Praktika von größerer Bedeutung. Im Jahr 2014 nahmen insgesamt 114 Auszubildende an der Abschlussprüfung teil, davon 105 mit Erfolg. Die Bestehensquote lag demnach bei rund 92,1 Prozent und damit über dem bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe, der im Jahr 2014 rund 90,1 Prozent betrug. Die Ergebnisse der o.g. Erhebung des Bundesamtes bei Auszubildenden zum Binnenschiffer lassen darauf schließen, dass für die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung insgesamt sehr gute Chancen bestehen, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden.¹

Tabelle 9: Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2014

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	Männer	Frauen	Ins-gesamt		Ins-gesamt	darunter bestanden	1. Lehr-jahr	2. Lehr-jahr	3. Lehr-jahr	Ins-gesamt
2005	283	24	307	108	105	88	17	9	2	28
2006	332	24	356	137	128	104	11	11	2	24
2007	368	28	396	168	175	162	k.A.	k.A.	k.A.	36
2008	428	36	464	195	94	81	k.A.	k.A.	k.A.	45
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

k.A. – keine Angabe.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Tabelle 10 gibt die Lösungsquote für alle Ausbildungsberufe sowie den Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ seit dem Jahr 2010 wieder. Daten für das Jahr 2014 liegen gegenwärtig nur unvollständig vor. Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen. Die Lösungsquote wies bei Auszubildenden zum Binnenschiffer im Zeitraum von 2010 bis 2013 größere Schwankungen auf, lag dabei jedoch in der Tendenz über dem bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Dies galt nicht zuletzt für das Jahr 2013, in dem die Lösungsquote bei Auszubildenden zum Binnenschiffer bezogen auf Gesamtdeutschland rund 33,6 Prozent erreichte, während sie bezogen auf alle Ausbildungsberufe in jenem Jahr lediglich rund

Lösungsquote

¹ Insgesamt bejahten rund 84 Prozent aller befragten Auszubildenden zum Binnenschiffer die Frage, ob für sie die Möglichkeit bestünde, vom Ausbildungsunternehmen übernommen zu werden.

25,0 Prozent betrug. Besonders hoch fiel dabei die Lösungsquote bei Auszubildenden zum Binnenschiffer in Ostdeutschland aus.¹

Tabelle 10: Lösungsquoten, 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	k.A.	k.A.	k.A.

k.A. – keine Angabe.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015a), Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

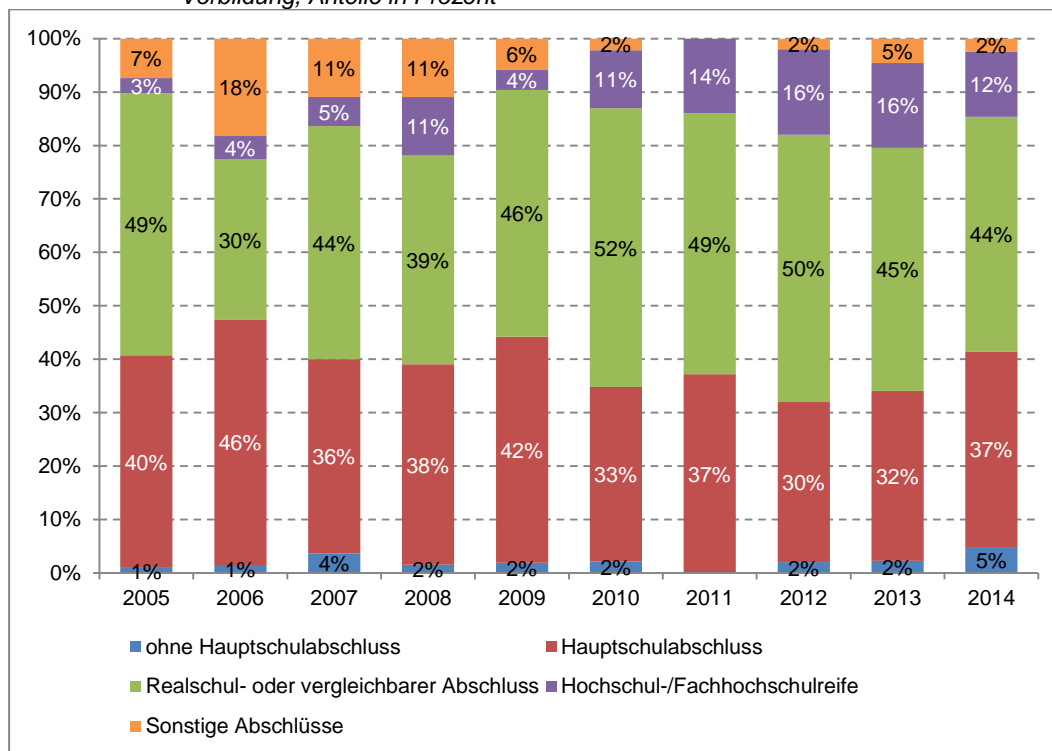
Wie in Kapitel 3.3 dargelegt, nimmt neben der Ausbildungsvergütung die schulische Vorbildung der Auszubildenden wesentlichen Einfluss auf das Lösungsgeschehen; Hauptschüler lösen Verträge wesentlich häufiger als Abiturienten. Abbildung 29 stellt für den Zeitraum von 2005 bis 2014 die Verteilung der Auszubildenden zum Binnenschiffer nach schulischer Vorbildung dar. Dabei folgt die Entwicklung im Zeitablauf keinem eindeutigen Trend. Mit rund 43,9 Prozent konnte im Jahr 2014 der größte Anteil der Auszubildenden einen Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss vorweisen. Realschüler waren damit in dem in Rede stehenden Ausbildungsberuf leicht überproportional vertreten. Bezogen auf alle Ausbildungsberufe in Deutschland lag der Anteil von Realschülern im Jahr 2014 bei rund 42,5 Prozent. Die zweitgrößte Gruppe unter den Auszubildenden zum Binnenschiffer bildeten im Jahr 2014 mit einem Anteil von rund 36,6 Prozent Männer und Frauen mit einem Hauptschulabschluss. Ihr Anteil war damit ebenfalls höher als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Letzterer lag im Jahr 2014 bei rund 27,9 Prozent. Ebenfalls überproportional vertreten waren im Jahr 2014 mit einem Anteil von rund 4,9 Prozent Auszubildende ohne Hauptschulabschluss.²

Auszubildende nach
schulischer Vorbildung

¹ Die vergleichsweise hohen Lösungsquoten scheinen mit der insgesamt hohen Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihren Arbeitsbedingungen in Widerspruch zu stehen. Ein möglicher Erklärungsansatz hierfür ist, dass Hauptschüler, die ihre Ausbildungsverträge vergleichsweise häufiger lösen, in der Erhebung des Bundesamtes unterrepräsentiert waren.

² Neben der Ausbildungsvergütung und der schulischen Vorbildung der Auszubildenden nehmen weitere Faktoren Einfluss auf die Lösungsquote. So steigt mit wachsender Entfernung des Ausbildungsbetriebs das Risiko für vorzeitige Lösungen. Der letztgenannte Aspekt dürfte in Verbindung mit Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren, bei angehenden Binnenschiffern ebenfalls relevant sein – vor allem bei jenen, die in Binnenschiffahrtsunternehmen ausgebildet werden.

Abbildung 29: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Binnenschiffer nach schulischer Vorbildung, Anteile in Prozent



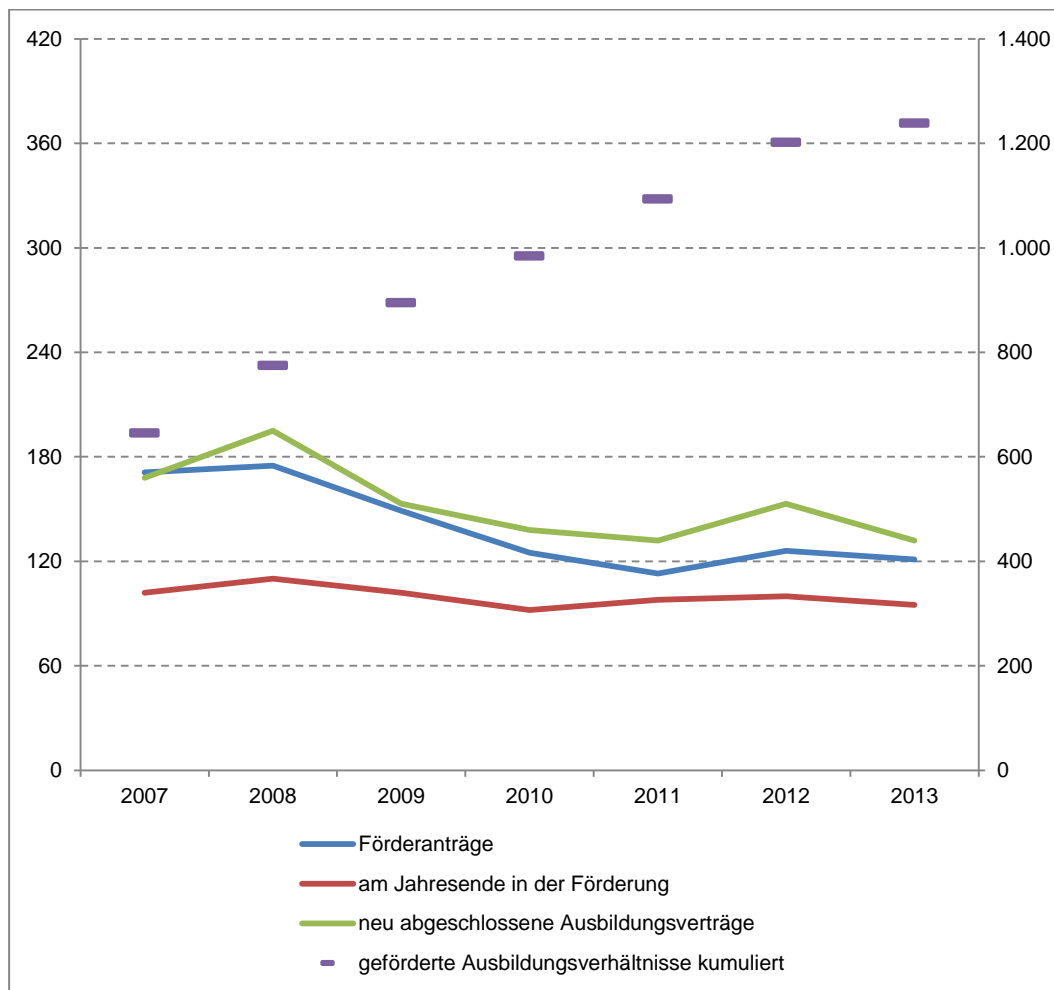
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Mit dem Ziel, die Ausbildungstätigkeit zu stimulieren, gewährt der Bund Binnenschiff-fahrtsunternehmen, die Plätze zur Ausbildung von Binnenschiffern zur Verfügung stellen, nach Maßgabe der Richtlinie zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der deutschen Binnenschifffahrt Beihilfen. Zuletzt stellte der Bund für die Gesamtausbildungsdauer mit Beginn der Ausbildung im Jahr 2013 einen Betrag in Höhe von 2.534.000 Euro für die Ausbildungsförderung zur Verfügung.¹ Bei einem Maximalvolumen in Höhe von 25.564,59 Euro pro Ausbildungsverhältnis können jährlich etwa 100 Ausbildungsverhältnisse gefördert werden. Bis zum Ende des Jahres 2013 wurden seit Beginn der Projekt-förderung im Jahr 1999 insgesamt 1.727 Anträge gestellt; bei 1.239 Ausbildungsverhältnissen wurde eine Förderung bewilligt. Für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2013 lagen insgesamt 121 Anträge vor; in der Förderung befanden sich davon zum Ende des Jahres 95 Ausbildungsverhältnisse. Wie aus Abbildung 30 hervorgeht, war im Einklang mit der abnehmenden Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge auch die Anzahl der Förderanträge in den vergangenen Jahren rückläufig. Die Zahl der am jeweiligen Jahres-ende in der Förderung befindlichen Ausbildungsverträge blieb hingegen weitestgehend konstant. Damit ergibt sich, dass im Zeitablauf ein immer größerer Anteil der neu abge- schlossenen Ausbildungsverträge finanziell durch den Bund gefördert wurde. Für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2014 gingen insgesamt 98 Anträge, für den Ausbildungsbe- ginn im Jahr 2015 (Stand: 8. Juli) 61 Anträge bei der Bewilligungsbehörde ein.²

Ausbildungsförderung

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Generaldirektion Wasserstraße und Schifffahrt – Au- ßenstelle West (2014), S. 38.

² Siehe Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (2015).

Abbildung 30: Ausbildungsförderung in der deutschen Binnenschifffahrt

Quellen: WSD West (2008, 2009, 2010, 2011, 2012), GDWS – Außenstelle West (2013, 2014). Eigene Darstellung.

Ein Vergleich der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit der Anzahl der deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen macht deutlich, dass nur ein Teil dieser Unternehmen fahrendes Personal ausbildet. Während einige größere Unternehmen der Personen- und Güterschifffahrt sowie die Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes teilweise über den eigenen Bedarf ausbilden, bestehen bei zahlreichen deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen – insbesondere kleinen – kaum Anreize, Ausbildungsplätze anzubieten. Der Umstand, dass der Schiffsführer in den kommenden Jahren in den Ruhestand tritt, stellt für sich allein betrachtet häufig noch keinen Ausbildungsanreiz für Partikulierunternehmen dar. Viele dieser Unternehmen verfügen nicht über eine Nachfolgeregelung. Grundsätzlich besteht für die Schiffseigner, die häufig mit den Schiffsführern identisch sind, die Option, das Schiff am Ende des Berufslebens zu verkaufen (oder bei mangelnder Nachfrage zu verschrotten) und den Betrieb aufzulösen. Die Ausbildung eines Nachfolgers ist somit aus Sicht dieser Unternehmen nicht zwingend erforderlich und unter betriebswirtschaftlichen Aspekten unter Umständen sogar nachteilig. Eine Folge dessen ist der bereits seit Jahren zu beobachtende Rückgang der Anzahl von Partikulierunternehmen in der deutschen Güterschifffahrt. So reduzierte sich die Anzahl der Unternehmen,

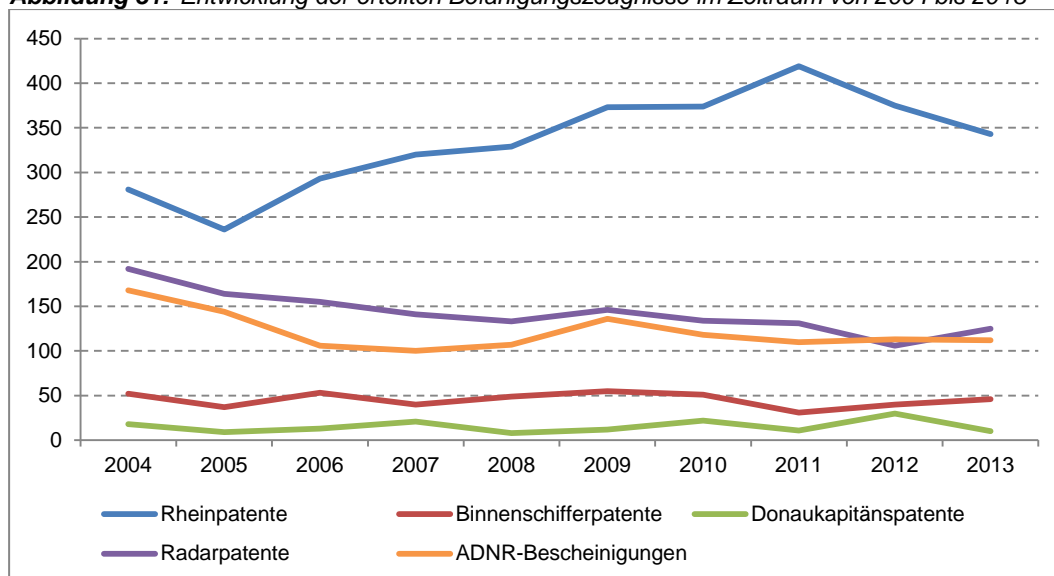
Ausbildungsengagement

die eine Ladekapazität von unter 3.000 t aufweisen, von 905 im Jahr 1999 auf 517 im Jahr 2013. Der Rückgang bei der Anzahl der Unternehmen, die in diese Größenklasse fallen, zeichnet damit im Wesentlichen verantwortlich für die insgesamt rückläufige Anzahl der Unternehmen der deutschen Binnenschifffahrt im Zeitraum von 1999 bis 2013.

Grundsätzlich kann unter der Voraussetzung einer 4-jährigen Fahrtzeit als Mitglied der Decksmannschaft eines Binnenschiffs, davon mindestens 2 Jahre als Matrose oder mindestens 1 Jahr in einer höherrangigeren Funktion, und einer allgemeinen körperlichen Eignung bereits mit einem Mindestalter von 21 Jahren ein Schiffsführer-Patent durch Ablegen einer 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. Abbildung 31 stellt die Entwicklung bei den erteilten Befähigungszeugnissen im Zeitraum von 2004 bis 2013 dar. Nachdem die Anzahl der erteilten bzw. erweiterten Rheinpatente über viele Jahre gestiegen ist, ging sie in den Jahren 2012 und 2013 deutlich zurück. Tendenziell rückläufig war im Betrachtungszeitraum auch die Anzahl der erteilten Radarpatente und ADNR-Bescheinigungen. Die Anzahl der erteilten Donaukapitänspatente bewegte sich während des gesamten Vergleichszeitraums auf vergleichsweise niedrigem Niveau. Trotz insgesamt rückläufiger Erteilungen haben nach Informationen des Bundesamtes in den letzten Jahren sowohl die Anzahl der Prüfungsteilnehmer als auch die Durchfallquoten zugenommen. Branchenvertreter führen diese Entwicklung auf relativ geringe Prüfungsgebühren auf der einen Seite und relativ hohe Kosten für Vorbereitungskurse auf der anderen Seite zurück. So dienten Prüfungen einigen Teilnehmern vorrangig dazu, den eigenen Wissensstand zu überprüfen.

Befähigungszeugnisse

Abbildung 31: Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse im Zeitraum von 2004 bis 2013



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

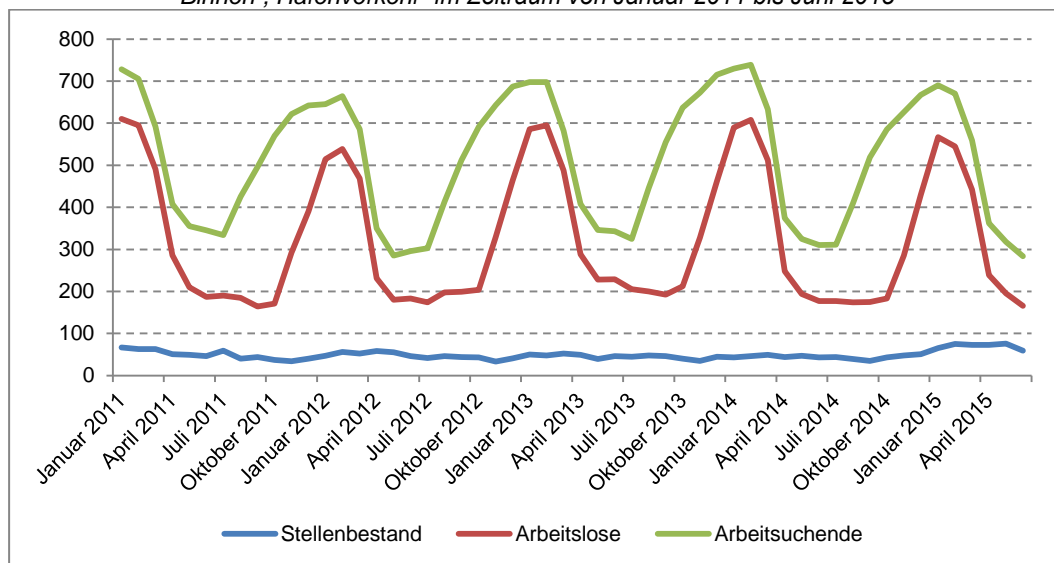
Quellen: Verkehrsberichte der GDWS-Süd, GDWS-Südwest und GDWS-West. Eigene Darstellung.

5.4 Arbeitsmarktsituation

Anhaltspunkte zur Arbeitsmarktsituation bieten die einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 32 stellt für die Berufsgruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ für den Zeitraum von Januar 2011 bis einschließlich Juni 2015 die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen, der Arbeitsuchenden und der gemeldeten offenen Stellen in Deutschland dar. Demnach zeigt sich während des gesamten Betrachtungszeitraums ein Überschuss der Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden im Vergleich zum angebotenen Stellenbestand. Im Juni 2015 waren deutschlandweit 59 offene Stellen für Binnenschiffer bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Diesen standen 166 Arbeitslose bzw. 284 Arbeitsuchende gegenüber. Rein rechnerisch kamen damit im Juni 2015 auf 100 Arbeitsstellen rein rechnerisch 281 Arbeitslose bzw. 481 Arbeitsuchende. Erkennbar sind in Abbildung 32 ferner die saisonalen Einflüsse auf die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen. Insbesondere aufgrund von Saisonarbeitsverträgen in der Fahrgastschifffahrt steigen die Arbeitslosenzahlen im Spätherbst und den Wintermonaten regelmäßig an, bevor sie im Frühjahr wieder zurückgehen. Dies spiegelt sich mit mehrmonatigem zeitlichen Vorlauf entsprechend in der Entwicklung der Arbeitsuchenden wider.

Arbeitsuchende, Arbeitslose, offene Stellen

Abbildung 32: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ im Zeitraum von Januar 2011 bis Juni 2015



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

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

Personalsuche

Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Analytikreport der Statistik, Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), Nürnberg.

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.) (2015a): Auswirkungen der Rente ab 63 Jahren nach langjährigen Beitragszeiten auf den Arbeitsmarkt, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2015b): BERUFENET-Datenbank, unter: http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp;jsessionid=tOYbi5I3R82Wpt83_dQVHiD_4ylmhlwXdizhoIWWCGjfM8KOIzXJ!1086286565, abgerufen am 31.07.2015.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Datenbank Ausbildungsvergütungen, unter: <http://www.bibb.de/dav>, zuletzt abgerufen am 15.07.2015.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2015a): Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen, Datensystem Auszubildende (DAZUBI), unter: <http://www.bibb.de/de/berufeinfo.php>, abgerufen am 04.08.2015.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2015b): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2014: Deutliche Erhöhung in West und Ost, Bonn.

Deutsche Bahn AG (2015): Tarifrunde mit GDL erfolgreich beendet – Auch in Zukunft keine Tarifkonkurrenz bei der DB, Presseinformation vom 1. Juli 2015, Berlin.

Deutsche Rentenversicherung (2015): Entwicklung der Zahl der Anträge auf die neue Rente ab 63, unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/0_Home/meldungen/2015_07_03_rente_63_antraege.html?cms_submit=Los&cms_resultPerPage=5&cms_templateQueryString=rente+63, abgerufen am 11.08.2015.

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH (2015): Bundesweite Statistik zu den Prüfungen gemäß Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz 2014, Bonn.

Dribbusch, Heiner / Kaun, Lena / Stoll, Evelyn (2014): Lange Arbeitszeiten, bescheidener Verdienst: Berufskraftfahrer im Güterverkehr – Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Düsseldorf.

Eisenbahn-Bundesamt (2008): Bericht des Eisenbahn-Bundesamtes gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Sicherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde – Berichtsjahr 2007, Bonn.

Eisenbahn-Bundesamt (2009): Bericht des Eisenbahn-Bundesamtes gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Sicherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde – Berichtsjahr 2008, Bonn.

Eisenbahn-Bundesamt (2010): Bericht des Eisenbahn-Bundesamtes gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Sicherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde – Berichtsjahr 2009, Bonn.

Eisenbahn-Bundesamt (2011): Bericht des Eisenbahn-Bundesamtes gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Sicherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde – Berichtsjahr 2010, Bonn.

Eisenbahn-Bundesamt (2012): Bericht des Eisenbahn-Bundesamtes gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Sicherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde – Berichtsjahr 2011, Bonn.

Eisenbahn-Bundesamt (2013): Bericht des Eisenbahn-Bundesamtes gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Si-

cherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde – Berichtsjahr 2012, Bonn.

Eisenbahn-Bundesamt (2014): Bericht des Eisenbahn-Bundesamtes gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Sicherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde – Berichtsjahr 2013, Bonn.

Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (Hrsg.) (2015): Kennzahlen Gewährung von Beihilfen zur Ausbildungsförderung in der deutschen Binnenschifffahrt, unter: https://www.elwis.de/Foerderprogramme/azubi_foerd/Kennzahlen-Ausbildung/index.html, abgerufen am 11.08.2015.

Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt – Außenstelle Süd (Hrsg.) (2014): Verkehrsbericht 2013, Würzburg.

Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt – Außenstelle Südwest (Hrsg.) (2013): Verkehrsbericht 2012, Mainz.

Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt – Außenstelle Südwest (Hrsg.) (2014): Verkehrsbericht 2013, Mainz.

Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt – Außenstelle West (2013): Verkehrsbericht 2012, Münster.

Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt – Außenstelle West (2014): Verkehrsbericht 2013, Münster.

Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23. Juni 2014, in: BGBl. I, S. 787.

Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014, in: BGBl. I, S. 1348.

Krafftahrt-Bundesamt (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Fahrerlaubnisse (FE) – Erteilungen von allgemeinen Fahrerlaubnissen (FE 6), Flensburg.

Krafftahrt-Bundesamt (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Fahrerlaubnisse (FE) – Fahrerlaubnisprüfungen (FE 7), Flensburg.

Krafft-Bundesamt (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Verkehr deutscher Lastfahrzeuge (VD) – Gesamtverkehr, Flensburg.

Kropp, Per / Danek, Simone / Purz, Sylvia / Dietrich, Ingrid / Fritsche, Birgit (2014): Die vorzeitige Lösung von Arbeitsverträgen – Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): IAB-Forschungsbericht 13/2014, Nürnberg.

Richtlinie 2014/112/EU des Rates vom 19. Dezember 2014 zur Durchführung der von der Europäischen Binnenschiffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschiffahrt, in: ABl. L 367 vom 23.12.2014, S. 86.

Schiffspersonalverordnung-Rhein vom 16. Dezember 2011 (BGBl. 2011 II S. 1300 (Anlageband)), die durch Anlage 1 iVm Artikel 1 Nummer 1 der Verordnung vom 29. Juli 2015 (BGBl. 2015 II S. 1014) geändert worden ist

Statistisches Amt der Europäischen Union (EUROSTAT) (2015): Datenbank Straßengüterverkehrsleistung – Güter (road_go), unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/transport/data/database>, abgerufen am 15.07.2015.

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 2.1 – Betriebsdaten des Schienenverkehrs, Wiesbaden.

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

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 8 Reihe 7 – Verkehrsunfälle, Wiesbaden.

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

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 14 Reihe 4 – Verdienste und Arbeitskosten – Tarifverdienste, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2015a): Tarifdatenbank, unter:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>, abgerufen am 31.07.2015.

Statistisches Bundesamt (2015b): Verbraucherpreisindizes für Deutschland – Lange Reihen ab 1948 – Juni 2015, Wiesbaden.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion Süd (2005): Verkehr auf den Bundeswasserstraßen Main, Main-Donau-Kanal und Donau im Jahr 2004, Würzburg.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion West (2008): Verkehrsbericht 2007, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion West (2009): Verkehrsbericht 2008, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion West (2010): Verkehrsbericht 2009, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion West (2011): Verkehrsbericht 2010, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion West (2012): Verkehrsbericht 2011, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest (Hrsg.) (2006): Verkehrsbericht für das Jahr 2005 über Bundeswasserstraßen und Schifffahrt, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest (Hrsg.) (2007): Verkehrsbericht für das Jahr 2006 über Bundeswasserstraßen und Schifffahrt, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest (Hrsg.) (2008): Verkehrsbericht WSD Südwest 2007, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest (Hrsg.) (2009): Verkehrsbericht der Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest 2008, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest (Hrsg.) (2010): Verkehrsbericht 2009, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest (Hrsg.) (2011): Verkehrsbericht 2010, Münster.

Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest (Hrsg.) (2012): Verkehrsbericht 2011, Münster.



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 August 2015

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
