



>>> aktiv für
den Güterverkehr



Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeits-
bedingungen in Güterverkehr
und Logistik 2011-I

Inhalt

Zusammenfassung	4
Summary	7
1. Einleitung	10
2. Berufe der Lagerwirtschaft	12
2.1 Vorbemerkung	12
2.2 Struktur der Beschäftigten	12
2.2.1 Fachlageristen	12
2.2.2 Fachkräfte für Lagerlogistik	14
2.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	16
2.3.1 Fachlageristen	16
2.3.2 Fachkräfte für Lagerlogistik	18
2.4 Arbeitsbedingungen	20
2.5 Berufliche Ausbildung	25
2.6 Arbeitslose und offene Stellen	29
2.7 Zusammenfassung	31
3. Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	34
3.1 Struktur der Beschäftigten	34
3.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	36
3.3 Arbeitsbedingungen	37
3.4 Berufliche Ausbildung	44
3.5 Arbeitslose und offene Stellen	48
3.6 Zusammenfassung	49
4. Kaufmännische Berufe	52
4.1 Vorbemerkung	52
4.2 Struktur der Beschäftigten	52
4.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	54
4.3.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	54
4.3.2 Speditionskaufleute	55
4.3.3 Schifffahrtskaufleute	57
4.4 Arbeitsbedingungen	58

4.4.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	58
4.4.2 Speditionskaufleute	61
4.4.3 Schifffahrtskaufleute	64
4.5 Berufliche Ausbildung	68
4.5.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	68
4.5.2 Speditionskaufleute	72
4.5.3 Schifffahrtskaufleute	75
4.6 Arbeitslose und offene Stellen	78
4.6.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	78
4.6.2 Speditionskaufleute	80
4.6.3 Schifffahrtskaufleute	81
4.7 Zusammenfassung	84
4.7.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	84
4.7.2 Speditionskaufleute	85
4.7.3 Schifffahrtskaufleute	86
5 Kraftfahrzeugführer	89
5.1 Struktur der Beschäftigten	89
5.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	91
5.3 Arbeitsbedingungen	93
5.4 Berufliche Ausbildung	103
5.5 Arbeitslose und offene Stellen	107
5.6 Zusammenfassung	110
6 Schienenfahrzeugführer	112
6.1 Struktur der Beschäftigten	112
6.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	114
6.3 Arbeitsbedingungen	115
6.4 Berufliche Ausbildung	119
6.5 Arbeitslose und offene Stellen	123
6.6 Zusammenfassung	127
7 Binnenschiffer	129
7.1 Struktur der Beschäftigten	129

7.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil	134
7.3 Arbeitsbedingungen	135
7.4 Berufliche Ausbildung	138
7.5 Arbeitslose und offene Stellen	143
7.6 Zusammenfassung	144
Anhang A	146
Anhang B	147
Anhang C	148
Anhang D	150
Anhang E	151
Quellenverzeichnis	152

Zusammenfassung

Die weltweite Vernetzung der Wertschöpfungsketten und die globalen Handels- und Verkehrsströme haben – trotz Rückgängen in Folge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise – in den vergangenen Jahren zu einer steigenden Nachfrage nach Speditions-, Transport- und Logistikdienstleistungen geführt. Damit einher ging in weiten Teilen der Branche ein wachsender Personalbedarf. Dieser zeigte sich zum einen in den kaufmännischen Berufen, namentlich bei Schifffahrtskaufleuten, Speditionskaufleuten und Kaufleuten für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Beschäftigungszuwächse waren zum anderen bei Berufsgruppen zu beobachten, die den Transport ausführen. So war in den vergangenen Jahren bei Berufskraftfahrern, Schienenfahrzeugführern und Fachkräften für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen eine tendenziell zunehmende Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen. Zwar sind in der Lagerwirtschaft ebenso wie bei Binnenschiffern tendenziell rückläufige Beschäftigtenzahlen zu erkennen. Generell nimmt jedoch in der gesamten Güterverkehrs- und Logistikbranche der Bedarf an qualifizierten Fachkräften mehr oder minder stark zu.

Beschäftigungs-
entwicklung

Die Arbeitsmarktsituation stellt sich in den verschiedenen Berufsgruppen mitunter sehr unterschiedlich dar. So gibt es auf der einen Seite Hinweise der Unternehmen auf Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen und ein unzureichendes Angebot an Fachkräften. Dies betrifft zum einen den kaufmännischen Bereich, in dem die Personalnachfrage neue Rekrutierungswege hervorruft: Eine zunehmende Anzahl an Unternehmen der Speditions- und Schifffahrtsbranche zahlt ihren Beschäftigten Prämien für die Anwerbung neuer Speditions- bzw. Schifffahrtskaufleute. Mitunter werden Mitarbeiter anderer Unternehmen abgeworben. Über Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen berichten Gewerbevertreter zum anderen bei Berufskraftfahrern und Schienenfahrzeugführern. Bei erstgenannten ist nach wie vor eine hohe Anzahl an Arbeitslosen in der Berufsgruppe Kraftfahrzeugführer bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Die Qualität zahlreicher Fahrer, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wird aber als unzureichend eingeschätzt. Anders stellt sich die Situation bei Schienenfahrzeugführern dar: Hier sind in Deutschland mittlerweile mehr offene Stellen als Arbeitslose gemeldet. Zahlreiche Unternehmen des Schienengüterverkehrs greifen deshalb auf Fachkräfte zurück, die den Beruf im Rahmen einer Umschulung erlernt haben. Auf der anderen Seite stehen für manche Tätigkeitsfelder in den Betrieben der Lagerwirtschaft regelmäßig genügend Arbeitskräfte am Markt zur Verfügung. Diese Betriebe setzen ebenso wie Unternehmen des KEP-Marktes in Teilen un- und angelernte Mitarbeiter ein und suchen sich teilweise Unterstützung durch Leiharbeitskräfte und geringfügig Beschäftigte.

Arbeitsmarktsitua-
tion

Generell zeigt sich, dass sich die Personalsituation und -verfügbarkeit bei Ausbildungsbetrieben regelmäßig bedeutend besser darstellt, als bei Marktteilnehmern, die keine Ausbildungsplätze anbieten. Insgesamt zählt die Nachwuchsgewinnung zu den zentralen Herausforderungen der Transport-, Speditions- und Logistikbranche. Nach wie vor bildet

Ausbildungsenga-
gement

ein Großteil der am Markt tätigen Unternehmen nicht aus. Wenngleich in den meisten Berufsfeldern tendenziell steigende Ausbildungszahlen zu beobachten sind, engagieren sich vor allem kleine und mittlere Unternehmen bislang häufig nicht in der Ausbildung. Diese Unternehmen stellen jedoch das Gros der Marktteilnehmer dar. Sowohl auf dem KEP-Markt als auch im Speditions- und Transportgewerbe sowie der Schifffahrtsbranche weist der Markt eine sehr heterogene Struktur auf: Neben wenigen großen Betrieben sind zahlreiche kleine Wettbewerber auf dem Markt aktiv. Nicht selten wird seitens der Unternehmen darauf verwiesen, dass Ausbildungsplätze in anderen Branchen seitens der Schulabgänger als vergleichsweise attraktiver eingeschätzt würden, mithin das Interesse an einer Ausbildung im Verkehrs- und Logistikbereich geringer sei. Um dieser Einschätzung potenzieller Bewerber zu begegnen, entwickeln Gewerbevertreter in einzelnen Bereichen Konzepte, um Schüler für die jeweiligen Berufe zu begeistern und der Branche eine höhere öffentliche Aufmerksamkeit zu verleihen. Bislang beschränkt sich dieses Engagement in weiten Teilen auf das Mitwirken bei Ausbildungsmessen. Offensive Schulpartnerschaften, Werbekampagnen oder das aktive Anbieten von Schulpraktikumsplätzen, die einen Einblick in den Beruf gewähren, sind bislang eher die Ausnahme.

Eine wachsende Bedeutung erlangen derartige Aktivitäten vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Dieser führt bereits jetzt dazu, dass die Anzahl an Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz merklich zurückgeht. Besonders deutlich zeigen sich die Auswirkungen des sinkenden Anteils junger Menschen an der Gesamtbevölkerung im östlichen Bundesgebiet. Die Schrumpfrate der Anzahl der Schulabgänger ist in dieser Region besonders hoch. Dies hat zur Folge, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz selbst in Regionen mit einer hohen Arbeitslosigkeit zum Teil gut sind. Wenngleich die Auswahlmöglichkeiten für die Unternehmen zunehmend eingeschränkt sind, können derzeit die meisten Ausbildungsplätze in der Güterverkehrs- und Logistikbranche in Deutschland besetzt werden. Zahlreiche Unternehmen verweisen auf eine generell abnehmende Qualität der Bewerber, mithin eine mangelnde Ausbildungsreife. Diese äußert sich zum einen im Fachwissen. So beklagen nicht wenige Unternehmen bei Auszubildenden im kaufmännischen Bereich Defizite im Bereich Mathematik und Fremdsprachen. Zum anderen verweisen Gewerbevertreter auf unzureichend ausgeprägte so genannte „soft skills“. Diesen wird beispielsweise bei Auszubildenden zum Berufskraftfahrer aber auch in der Lagerwirtschaft eine besonders hohe Priorität beigemessen.

Demographischer Wandel und Ausbildungsreife

Die Übernahme- und Beschäftigungschancen von Ausbildungsabsolventen und qualifizierten Fachkräften sind vergleichsweise positiv, mitunter sogar sehr gut. Letztgenanntes gilt für die Berufsgruppen, bei denen schon derzeit nur wenige fachkundige Arbeitskräfte am Markt zur Verfügung stehen und insbesondere für die kaufmännischen Berufe. Ihnen stehen zudem häufig gute berufliche Entwicklungsperspektiven offen, die mitunter von Unternehmen durch Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt oder aktiv gefördert werden. Die prognostizierten Wachstumsraten für die einzelnen Verkehrsträger geben den Beschäftigungsmöglichkeiten und -perspektiven einen zusätzlichen Schub.

Beschäftigungschancen

Die Arbeitsbedingungen in der Güterverkehrs- und Logistikbranche sind häufig von langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten geprägt, obgleich sie je nach Marktsegment, Einsatzgebiet sowie Unternehmensgröße variieren. Während die Arbeitszeiten in größeren Unternehmen in der Regel festgelegten Organisationsformen folgen, findet vor allem bei kleinen und mittleren Betrieben oftmals keine regelmäßige Arbeitszeitendokumentation statt. Nicht wenige Beschäftigte unterliegen Schichtarbeitsplänen. Dies betrifft sowohl zahlreiche Speditionskaufleute, als auch die mit der Transportausführung betroffenen Beschäftigten – also Berufskraftfahrer, Binnenschiffer, Schienenfahrzeugführer und KEP-Fachkräfte. Gleiches gilt regelmäßig für Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik. Der konjunkturelle Aufschwung und die damit einhergehende verbesserte Auftrags- und Beschäftigungslage hat bei vielen Beschäftigten im vergangenen Jahr zu einem gestiegenen Maß an Überstunden geführt. Neben der generellen Belastung für die Beschäftigten bergen übermäßig lange Arbeitszeiten bei manchen Berufsfeldern hohe Unfallpotenziale. Dies betrifft vor allem Berufskraftfahrer und Schienenfahrzeugführer. Ergebnisse aus Kontrollstatistiken und Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes belegen regelmäßig Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten. Derartige Zuwiderhandlungen können die allgemeine Verkehrssicherheit gefährden. Unaufmerksamkeiten und andere Gefahrenquellen können aber auch bei Binnenschiffern, Arbeitskräften der Lagerwirtschaft und KEP-Fachkräften zu mitunter schweren Unfällen führen. Die genannten Berufe, die häufig mit einer hohen körperlichen Belastung verbunden sind, zählen zu den Berufsgruppen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr. Hierfür sind nicht nur physische Leiden ausschlaggebend, mitunter erlangen psychische Belastungen eine hohe Bedeutung. Die Beanspruchungen sind ein entscheidender Grund für einen vorzeitigen Renteneintritt. So liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter von zahlreichen Berufsgruppen der Güterverkehrs- und Logistikwirtschaft teilweise deutlich unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter.

Arbeitsbedingungen

Die positive konjunkturelle Entwicklung hat sich im vergangenen Jahr in der Lohn- und Gehaltsentwicklung der Beschäftigten geäußert. So wurde in der Regel nicht nur das Verdienstniveau von vor der Wirtschaftskrise wieder herbeigeführt, in weiten Teilen wurden ferner Erhöhungen der monatlichen Vergütung vorgenommen. Insgesamt ist ein zunehmendes und in einigen Marktsegmenten bereits ausgeprägtes Interesse der Unternehmen zu verzeichnen, qualitativ gutes Personal zu halten.

Vergütung

Summary

In spite of declines as a result of the global economic and financial crisis, the worldwide linking of the value chains and the global trade and traffic flows have led to an increasing demand for forwarding, transport and logistic services in the past years. Along with this, we did even observe growing staff requirements in large parts of the industry. Such requirements did show within the commercial jobs on the one hand, namely with shipping agents, forwarding agents and agents for courier, express and parcel delivery services. On the other hand, we did observe job growth with other professional categories that perform the transport services. A tendential increasing number of employments have been registered in the past years with professional drivers, rail vehicle drivers and with qualified personnel for courier, express and parcel delivery services. It is true that there are signs of downward employment figures in the stock management as well as with inland waterway crews however; generally, the demand for qualified personnel in the entire goods transport and logistics industry is growing more or less intensely.

Employment development

The situation on the job market does sometimes appear very different among the various professional categories. Enterprises refer to problems with filling posts and to an insufficient offer of qualified personnel on the one side. This does concern the commercial area on the one hand where the demand for personnel creates new ways of recruitment: An increasing number of enterprises within the haulage and shipping industry pay its employees bonuses for the recruiting of new forwarding and shipping agents. Sometimes employees are hired away from other enterprises. Trade representatives report about problems with filling posts for professional drivers and rail vehicle drivers on the other hand. Among the first-mentioned group of drivers, there is still a large number of unemployed registered with the Federal Labour Agency in the professional category of motor vehicle drivers. However, the quality of a large number of drivers that is available to the job market is rated as insufficient. The situation with the rail vehicle drivers appears different: Meanwhile, there are registered more vacancies than unemployed in Germany. Which is why numerous enterprises of the goods rail transport industry are falling back on qualified personnel, who have learned the profession as part of a retraining course. On the other side, there is in general sufficient labour available on the market for some fields of activities in the stock management companies. Such companies as well as CEP market enterprises do employ unskilled and trained employees in some areas and are partly looking for assistance from hired labour and marginally employed.

Situation on the job market

Generally, it shows that the situation and availability of personnel in training companies is considerably better than with market participants that do not offer apprenticeships. Altogether, the winning of trainees is part of the principal challenges of the transport, forwarding and logistics industries. A large part of the enterprises on the market do still not provide training. Although the numbers of trainees tend to increase in most of the profes-

Education commitment

sional categories, mainly small and medium-sized companies are quite often not involved in training activities. However, those companies represent the majority of the market participants. The market shows a very heterogeneous structure, both on the CEP market and in the haulage and transport trade as well as in the shipping industry: Besides some few large companies, there is a great many of small competitors active on the market. Enterprises do quite often refer to the fact that school-leavers rate apprenticeships in other industries as more attractive compared with the transport industry, and consequently the interest in being trained in the traffic and logistics areas is less. In order to face that rating of prospective applicants, trade representatives are developing plans in individual areas to get pupils interested in the respective professions and to give greater public attention to the industry. Largely, such commitment has been limited to attending training fairs up to now. Proactive school partnerships, publicity campaigns or offering school internships actively that allow to get an idea of the profession have rather been an exception so far.

Such activities gain growing significance against the background of the demographic change. Such change does already now lead to the situation that the number of applications for an apprenticeship is dropping considerably. The consequences of the falling share of young people in the total population do particularly occur in the eastern part of Germany. In that region, the shrinking rate of the number of school-leavers is particularly high. This results in the situation that the chances of getting an apprenticeship are quite good even in regions with a high unemployment rate. Although the choices for enterprises are increasingly limited, most of the apprenticeships in Germany can be occupied in the goods transport and logistics industries. Numerous of enterprises refer to a generally decreasing quality of the applicants, and consequently a lacking readiness for vocational training. Such lacking readiness manifested itself in specialist knowledge on the one hand. Quite a many enterprises complain about deficits in the fields of mathematics and foreign languages with trainees in the commercial areas. On the other hand, trade representatives refer to insufficiently developed skills so called „soft skills“. Particularly great priority is for instance attached to professional driver trainees, but also to trainees in the stock management.

Demographic change and readiness for vocational training

The chances of young people having completed an apprenticeship and of qualified personnel of being taken over or of being employed respectively are comparatively positive, sometimes even very good. The latter applies to professional categories, of which there are only few skilled personnel available on the market already today, and this particularly for the commercial professions. Moreover, quite often there are good professional development opportunities available to them, which enterprises do sometimes support and foster actively. The forecast growth rates for the individual modes of transport give the employment opportunities and prospects an additional thrust.

Chances of employment

The working conditions in the goods transport and logistics industries are often characterised by long and irregular working hours, although they vary according to market sector, field of operation as well as to the size of an enterprise. While the working hours in larger enterprises follow established forms of organisation as a rule, there is often no regular documentation of working hours made in small and medium-sized companies. Quite a many employees are subject to shift schedules. This concerns both a large number of forwarding agents and the employees, who are involved in performing the transport services – professional drivers, inland waterway crews, rail vehicle drivers, and skilled CEP personnel. The same does regularly apply to warehousing specialists and specialists in warehouse logistics. The economic upswing and the improved order and workload situation have led many employees to a higher level of overtime last year. Besides the general strain for the employees, immoderate long working hours do involve high risks of accidents in some professional areas. This does especially concern professional drivers and rail vehicle drivers. Results of statistics of roadside checks and statements made by conversational partners of the Federal Office give evidence for regular violations of the driving time and rest periods. Such violations can put the general road safety at risk. However, inattentiveness and other sources of risk may sometimes even lead to heavy accidents with inland waterway crews, warehouse clerk and qualified CEP staff. The mentioned professional categories that are often subject to hard physical strain rank among the professional categories with the largest number of days of disability per year. Not only physical complaints are decisive for this, mental strain is sometimes of great importance. The demands of the job are one crucial reason for premature retirement. The average retirement age with a large number of professional categories in the goods transport and logistics industries is partly considerably below the legal retirement age.

Working conditions

The positive economic development did manifest itself in the development of wages and salaries in the past year. Therefore, normally not only the earnings' level from before the economic crisis was reached again but furthermore, increases in the monthly remuneration were made in large parts. Altogether, one can realise an increasing – and in some market sectors already distinct – interest of the enterprises in holding onto personnel of good quality.

Remuneration

1. Einleitung

Die Transport- und Logistikbranche ist einer der wichtigsten Wirtschaftssektoren in Deutschland und beschäftigt mehr als 2,7 Millionen Menschen. Trotz Rückschlägen durch die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise hat die internationale Vernetzung der Waren- und Handelsströme in den zurückliegenden Jahren zu einem hohen Anstieg des globalen Verkehrsaufkommens geführt. Das Personal bildet dabei eine entscheidende Komponente für ein hochwertiges und leistungsfähiges Verkehrssystem. Zur Bewältigung der aktuellen und künftigen verkehrspolitischen Herausforderungen wurde im November 2010 von Herrn Bundesverkehrsminister Dr. Peter Ramsauer, MdB, der Aktionsplan Güterverkehr und Logistik vorgestellt. Zu den Zielen des Aktionsplans gehört u.a. eine Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Güterverkehrs- und Logistikbranche. In diesem Zusammenhang sieht die Maßnahme 5 D des Aktionsplans eine Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik vor. Dazu soll im Rahmen der vom Bundesamt für Güterverkehr (BAG) durchgeführten Marktbeobachtung eine jährliche Evaluierung der Arbeitsbedingungen stattfinden. Sie soll den Sozialpartnern eine belastbare und aktuelle Informationsgrundlage für die Diskussionen der Arbeitsbedingungen liefern.

Ausgangslage

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung wurde eine Ausweitung der Marktbeobachtung über die bislang untersuchten Berufsbilder Speditionskaufleute, Schienenfahrzeugführer, Kraftfahrzeugführer und Binnenschiffer hinaus vereinbart.¹ Im Einzelnen handelt es sich dabei um Schifffahrtskaufleute, Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik. Den genannten Berufsordnungen kann insgesamt ein Großteil der Beschäftigten in der Güterverkehrs- und Logistikbranche zugeordnet werden. Im Folgenden werden die aktuelle Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen in den ausgewählten Berufsfeldern näher analysiert. Die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sind ein maßgeblicher Faktor für die Attraktivität der Branche und entscheidend, um den wachsenden Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften langfristig zu decken. Dies begründet gleichermaßen eine fortlaufende Betrachtung der genannten Berufsfelder.

Untersuchungsgegenstand

Im folgenden Abschnitt 2 werden die Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen im Bereich der Lagerwirtschaft – insbesondere für Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik – betrachtet. Hieran fügt sich in Abschnitt 3 die Untersuchung der Situation im Bereich der Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen an. Abschnitt 4 geht auf die Bedingungen bei den kaufmännischen Beschäftigten – also Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Speditionskaufleute und Schifffahrtskaufleute –

Vorgehensweise

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

ein. Die Abschnitte 5, 6 und 7 stellen die Sachlage für die Berufsordnungen der Kraftfahrzeugführer, Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer dar. Die Untersuchungsmethode folgt dabei in den einzelnen Abschnitten folgendem Schema: Zunächst wird die Beschäftigtenentwicklung sowie -struktur dargestellt. Nach einer kurzen Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils werden die Arbeitsbedingungen u.a. auf Grundlage der Arbeitszeiten, des Arbeitsumfelds sowie der Arbeitsvergütung erörtert. Im Anschluss daran folgt eine Schilderung der Ausbildungssituation. Hierbei wird u.a. auf die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse sowie den Bildungshintergrund der Auszubildenden abgestellt. Es folgt eine Beschreibung der aktuellen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation anhand der Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit. Die Abschnitte schließen jeweils mit einer Zusammenfassung.

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

Orientierung an
Ausbildungsberufen

Das vorliegende statistische Datenmaterial differenziert nur teilweise zwischen Beschäftigten im Personen- und Güterverkehr. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen daher zwangsläufig auf beide Marktsegmente. Dies gilt insbesondere für die im Folgenden genutzten Daten zur Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation. Soweit differenzierte Zahlen und Informationen zu den verschiedenen Bereichen vorliegen, beschränken sich die Aussagen im Wesentlichen auf den Güterverkehr, der im Fokus des Aktionsplans steht.

Datenmaterial

2. Berufe der Lagerwirtschaft

2.1 Vorbemerkung

Die Anforderungen und Tätigkeiten der Beschäftigten der Lagerwirtschaft variieren in Abhängigkeit vom Einsatzgebiet. So dürften sich beispielsweise die Anforderungen an Beschäftigte in hochtechnisierten Lagern – wie etwa der Automobil- oder Maschinenbauindustrie – von jenen in kleinen Umschlagslagern mittlerer Transport- und Speditionsbetriebe vergleichsweise stark unterscheiden. Im Nachfolgenden werden die Berufsgruppen der Fachlageristen und der Fachkräfte für Lagerlogistik näher beleuchtet. Der Fokus liegt hierbei auf Beschäftigten in Lagern von Transport- und Speditionsbetrieben. Da insbesondere bei den Arbeitsbedingungen und beim Arbeitsumfeld keine generellen Unterschiede zwischen beiden Beschäftigungsgruppen auszumachen sind, werden die beiden Berufsordnungen in den folgenden Abschnitten teilweise zusammengefasst behandelt.

Überschneidungen zwischen Berufsordnungen

2.2 Struktur der Beschäftigten

2.2.1 Fachlageristen

Fachlageristen zählen zur Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher (Berufsordnung 522). In Tabelle 1 ist die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Berufsgruppe der Warenaufmacher und Versandfertigmacher im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010 dargestellt. Danach war die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigmacher seit dem Jahr 2000 tendenziell rückläufig. Im Jahr 2010 bestanden in dieser Berufsgruppe rund 219.300 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Die Beschäftigten teilen sich rund hälftig auf die Sektoren des produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsgewerbes auf. Bei letztgenanntem liegt der Schwerpunkt mit 26,3 % der Gesamtbeschäftigten beim Handel. Es folgt mit Abstand der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Hier bestanden im Jahr 2010 11,4 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse dieser Berufsgruppe. Der Anteil der Warenaufmacher und Versandfertigmacher, die bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind, ist mithin vergleichsweise hoch. Dieser Eindruck bestätigt sich in Marktgesprächen des Bundesamtes. Im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung waren im Jahr 2010 6,8 % der Beschäftigten tätig.

Beschäftigungsentwicklung

Betrachtet man die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigmacher fällt auf, dass der Anteil der beiden jüngeren Altersklassen in den vergangenen Jahren tendenziell rückläufig war. So sank der Anteil der jüngsten Altersklasse, die die Beschäftigten im Alter von unter 25 Jahren umfasst, innerhalb der letzten zehn Jahre um 2,6 Prozentpunkte auf 6,2 % ab. Deutlich stärker ging der Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 35 Jahren zurück – er sank seit dem

Altersstruktur

Jahr 2000 um 7,9 Prozentpunkte auf 17,6 % im Jahr 2010. Gestiegen ist im Gegenzug der prozentuale Anteil der Beschäftigten ab dem 50. Lebensjahr. Auf sie entfielen im Jahr 2010 31,1 % der insgesamt sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigmacher. Vergleichsweise hoch ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten in dieser Berufsgruppe. Ihr Anteil war im Jahr 2010 mit 13,6 % etwa doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Dort lag er bei 7,0 %.

Weniger als die Hälfte der beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigmacher verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Hierbei handelt es sich jedoch teilweise um fachfremde Berufsausbildungen. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes haben zahlreiche Beschäftigte keine Ausbildung zum Fachlageristen abgeschlossen. Der Anteil der angelernten Fachkräfte ist mithin vergleichsweise hoch. Dies zeigt sich zudem in dem relativ hohen Anteil der Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Jahr 2010 hatte knapp ein Drittel der Beschäftigten keine Berufsausbildung erfolgreich beendet. Dennoch ist ihr Anteil seit Jahren rückläufig. Dies deutet darauf hin, dass die Anforderungen an diese Berufsgruppe in den vergangenen Jahren gestiegen sind und Unternehmen zunehmend ausgebildetes Fachpersonal bevorzugen. Die Anteile der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigmacher, die über das Abitur, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen, ist seit Jahren unverändert gering.

Bildungshintergrund

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher, Versandfertig-
macher (522)

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	249.681	244.608	229.094	221.394	230.319	222.509	219.283
Bestandsentwicklung Index (2000=100)	100	98	92	89	92	89	88
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	49,0	48,8	47,2	45,7	45,1	45,2	44,3
Ausländer	15,7	15,2	14,4	13,9	13,7	13,6	13,6
Unter 25 Jahre	8,8	8,1	7,2	6,8	7,2	6,4	6,2
25 bis unter 35 Jahre	25,5	22,3	19,8	18,3	17,8	17,4	17,6
35 bis unter 50 Jahre	45,4	47,9	49,3	49,3	47,4	46,5	45,1
50 Jahre und älter	20,3	21,8	23,7	25,6	27,5	29,6	31,1
Teilzeit unter 18 Stunden	2,7	3,3	2,9	3,5	3,7	3,9	3,8
Teilzeit 18 Stunden und mehr	12,4	12,2	12,8	12,9	13,0	13,2	13,2
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	44,1	41,8	39,6	36,8	33,7	32,5	31,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	41,3	42,2	43,5	45,0	45,6	45,6	46,0
darunter: mit Abitur	0,5	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Berufliche Ausbildung unbekannt	14,3	15,8	16,5	17,8	20,2	21,5	21,9
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Produzierendes Gewerbe, darunter:	59,9	58,6	57,4	55,5	54,2	53,1	52,5
Maschinen-, Fahrzeugbau	6,2	6,3	5,9	5,5	5,5	5,2	5,1
Baugewerbe	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4
Übriges produzierendes Gewerbe	53,1	51,8	51,1	49,6	48,2	47,4	47,0
Dienstleistungssektor, darunter:	39,9	41,2	42,3	44,2	45,5	46,7	47,2
Handel	26,8	27,4	27,2	26,7	26,3	26,7	26,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,2	4,6	5,0	6,2	6,1	6,6	6,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	6,9	7,2	8,2	9,2	10,6	10,3	11,4
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2
Gesundheits- und Sozialwesen	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Übrige Dienstleistungen	1,5	1,5	1,4	1,6	2,1	2,4	2,2

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

2.2.2 Fachkräfte für Lagerlogistik

Fachkräfte für Lagerlogistik fallen unter die Berufsgruppe der Lagerverwalter, Magaziner (Berufsordnung 741). In Tabelle 2 ist die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Gruppe der Lagerverwalter und Magaziner für den Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010 dargestellt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ist seit Jahren rückläufig. Im Jahr 2010 waren in Deutschland rund 239.800 Lagerverwalter und Magaziner sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Schwerpunkt der Beschäftigung

Beschäftigungs-
entwicklung

liegt im Dienstleistungssektor. 69,6 % der Beschäftigten waren im vergangenen Jahr in diesem Sektor tätig. Dem Handel waren dabei insgesamt 44,6 % und dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung 11,9 % der Beschäftigten zuzuordnen. Ein weiterer bedeutender Sektor für die Beschäftigung von Lagerverwaltern und Magaziner ist das produzierende Gewerbe. Hier waren im Jahr 2010 30,2 % der Beschäftigten tätig.

Über ein Drittel der Lagerverwalter und Magaziner hat das 50. Lebensjahr bereits überschritten. Ihr Anteil hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen. Die Anteile der jüngeren Altersklassen sind hingegen tendenziell rückläufig. Der Anteil der Altersklasse der unter 25-Jährigen lag im Jahr 2010 bei 5,1 %, der Anteil der Altersklasse der Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 35 Jahren belief sich auf 16,3 %. Beide Altersklassen weisen damit in dieser Berufsgruppe einen geringeren Anteil auf als im berufsübergreifenden Durchschnitt. Hier lagen die entsprechenden Anteile im Jahr 2010 bei 6,5 % bzw. 21,4 %. Der Frauenanteil ist mit 17,2 % bei Lagerverwaltern und Magaziner relativ gering.

Altersstruktur

Die Betrachtung der Bildungsstruktur zeigt, dass jeder fünfte Lagerverwalter und Magaziner keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann. Jedoch hat der Anteil der Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung in den vergangenen Jahren kontinuierlich abgenommen. Ferner liegt der Anteil der Lagerverwalter und Magaziner, die keine Berufsausbildung erfolgreich beendet haben, deutlich unter dem entsprechenden Anteil der verwandten Berufsordnung der Warenaufmacher und Versandfertigmacher. Der Anteil derjenigen, bei denen die berufliche Ausbildung unbekannt ist, ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Im Jahr 2010 lag er bei 14,9 %. Mit 64,1 % haben knapp zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lagerverwalter und Magaziner eine Berufsausbildung erfolgreich beendet. Ihr Anteil hat in den letzten Jahren permanent zugenommen. Allerdings dürfte es sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes bei der Berufsausbildung nicht immer um eine fachspezifische Lehre – z.B. zur Fachkraft für Lagerlogistik – handeln. Der Anteil der angelernten Fachkräfte ist in der Branche vergleichsweise hoch. Der Anteil der Beschäftigten, die über das Abitur, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen, ist nach wie vor gering – wenngleich in den vergangenen Jahren eine leicht steigende Tendenz zu beobachten ist.

Bildungshintergrund

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

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	300.107	282.120	262.244	251.375	251.598	242.430	239.774
Bestandsentwicklung Index (2000=100)	100	94	87	84	84	81	80
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	17,2	17,4	17,3	17,0	17,3	17,4	17,2
Ausländer	9,7	9,5	9,1	8,9	8,7	8,3	8,4
Unter 25 Jahre	5,8	5,4	4,8	4,7	5,2	4,7	5,1
25 bis unter 35 Jahre	23,6	20,7	18,1	16,6	16,5	16,1	16,3
35 bis unter 50 Jahre	46,6	48,6	50,2	49,9	47,5	46,3	44,6
50 Jahre und älter	24,0	25,3	26,9	28,8	30,9	32,9	34,1
Teilzeit unter 18 Stunden	0,7	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,2
Teilzeit 18 Stunden und mehr	5,7	6,2	6,7	7,2	7,3	7,6	7,6
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	25,8	24,5	23,4	22,2	20,7	20,1	19,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	62,0	62,4	62,8	63,1	63,4	63,9	64,1
darunter: mit Abitur	1,2	1,2	1,3	1,4	1,5	1,5	1,6
Mit Fachhochschulabschluss	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8
Mit Universitätsabschluss	0,4	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6
Berufliche Ausbildung unbekannt	11,2	12,1	12,7	13,4	14,6	14,7	14,9
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Produzierendes Gewerbe, darunter:	30,6	31,0	31,3	31,3	30,5	30,6	30,2
Maschinen-, Fahrzeugbau	9,5	10,3	10,8	11,3	10,7	10,7	10,5
Baugewerbe	2,2	2,0	1,8	1,6	1,6	1,7	1,7
Übriges produzierendes Gewerbe	18,8	18,7	18,7	18,4	18,2	18,3	18,1
Dienstleistungssektor, darunter:	69,3	68,8	68,6	68,5	69,3	69,2	69,6
Handel	47,9	47,2	46,1	45,3	44,9	45,5	44,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11,2	11,5	11,9	12,1	12,2	11,9	11,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	3,1	2,8	3,2	3,8	4,6	4,3	5,6
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	1,0	1,1	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1
Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	1,9	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9
Übrige Dienstleistungen	2,7	2,8	2,8	2,9	3,2	2,9	2,9

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

2.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

2.3.1 Fachlageristen

Fachlageristen¹ nehmen Güter an, packen diese aus und kontrollieren sie auf Vollständigkeit und Unversehrtheit.² Sie zählen, messen und wiegen die Ware. Im Falle von Be-

Tätigkeiten

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

² Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

anstandungen, melden sie diese beim Lieferanten. Sie erfassen und dokumentieren die Waren sowie die Einlagerung mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung und lagern die Güter sachgerecht ein. Zum Aufgabengebiet von Fachlageristen gehört es ferner, Maßnahmen zur Qualitätssicherung durchzuführen. Hierzu zählen etwa regelmäßige Sichtkontrollen sowie die Überwachung von Raumfeuchtigkeit und -temperatur. In regelmäßigen Abständen werden der Lagerbestand überprüft und Inventuren durchgeführt. Für den Versand stellen Fachlageristen die Sendung entsprechend dem Auftrag zusammen, verpacken, beschriften, kennzeichnen und sichern die Waren. Sie verladen, verstauen und sichern die Güter für den Transport und gleichen die Versandpapiere mit der Ladung ab. Sie bearbeiten Zollanträge und Ausfuhrerklärungen und beachten stets rechtliche Vorgaben, wie etwa Sicherheitsvorschriften und Gefahrgutverordnungen. Ferner verfügen Fachlageristen über fachspezifische Kenntnisse zu unterschiedlichen Verpackungsmitteln. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben bedienen Fachlageristen verschiedene Fördermittel und Transportgeräte. Hierzu zählen Gabelstapler, Brückenkräne, Regalbediensysteme oder automatische Sortieranlagen. Ebenso gehört der Umgang mit Verpackungsmaschinen und -geräten zu ihrem Arbeitsfeld.

Die Tätigkeiten sind eng verbunden mit den Anforderungen, die an Fachlageristen gestellt werden. Sichere Rechenfertigkeiten sind wichtig, um beispielsweise Versandkosten oder Frachtgewichte und -volumina zu ermitteln. Da eine systematische und dokumentierte Ordnung im Lager von hoher Bedeutung ist, sollten Fachlageristen eine Neigung zu verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten haben. Das Bedienen unterschiedlicher Maschinen und Geräte sowie der Umgang mit der arbeitsplatzbezogenen Software erfordern technisches Geschick und ein Interesse an praktischen Tätigkeiten – mitunter verbunden mit körperlicher Anstrengung. Letztere ist zudem etwa beim Mitwirken bei Be- und Entladevorgängen gefordert. Eine hohe Bedeutung erlangt das Arbeits- und Sozialverhalten von Fachlageristen. Besonders wichtig bei den persönlichen Eigenschaften ist eine ausgeprägte Sorgfalt, die im sachgerechten Umgang sowie der richtigen Lagerung und dem Verpacken der Ware zum Tragen kommt. Die Berücksichtigung spezieller rechtlicher Vorschriften – etwa im Umgang mit Gefahrstoffen – sowie die Verantwortung für Sachwerte erfordern ein hohes Verantwortungsbewusstsein sowie besondere Umsicht. Letztere ist nicht zuletzt in der Handhabung zahlreicher technischer Geräte und Maschinen essentiell.

Anforderungen

2.3.2 Fachkräfte für Lagerlogistik

Das Aufgabengebiet von Fachkräften für Lagerlogistik¹ überschneidet sich zum Teil mit jenem der Fachlageristen. Jedoch stehen bei Fachkräften für Lagerlogistik planerische, organisatorische, kontrollierende und verwaltungstechnische Aufgaben mehr im Fokus.

Tätigkeiten

Fachkräfte für Lagerlogistik nehmen Waren an, kontrollieren diese auf mögliche Schäden sowie auf Vollständigkeit und leiten im Falle von Beanstandungen die notwendigen Maßnahmen ein.² Sie organisieren den Entladungsvorgang und registrieren die eingehenden Waren und den Lagerplatz mit Hilfe arbeitsplatzspezifischer Software im Computer. Fachkräfte für Lagerlogistik planen unter Berücksichtigung technisch- und sicherheitsrelevanter sowie ökonomischer Aspekte den geeigneten Lagerstandort für Waren. Beim Warenausgang erarbeiten sie Auslieferungstouren und stellen die Waren zusammen. Sie verpacken letztere und berücksichtigen dabei Güter- und Transportart, Transportweg und Wirtschaftlichkeit. Ferner beachten sie gesetzliche Sicherheitsbestimmungen, Zollvorschriften und Umweltschutzrichtlinien. Die Waren werden entsprechend der Bestimmungen beschriftet und gekennzeichnet. Fachkräfte für Lagerlogistik erstellen die Begleitpapiere und wirken bei der sachgerechten Verladung der Güter für den Transport mit. Sie ermitteln das Frachtgewicht und -volumen und führen Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -verbesserung durch. Hierzu gehören beispielsweise regelmäßige Sichtkontrollen der Güter. Bei ihren Tätigkeiten bedienen sie Maschinen und Geräte unterschiedlicher Art. Dazu zählen u.a. Förder- und Regalbediensysteme, Sortieranlagen und Verpackungsmaschinen.

Eine weitere zentrale Aufgabe von Fachkräften für Lagerlogistik ist die Optimierung des Informations-, Material- und Werteflusses. Dabei führen sie Inventurarbeiten durch, analysieren die Beschaffungsplanung und prüfen die Lagerbestände in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Ihre Ergebnisse stimmen sie mit den zuständigen Stellen für Einkauf und Disposition im Unternehmen ab. Ferner erarbeiten Fachkräfte für Lagerlogistik Angebotsvergleiche, bestellen Waren und veranlassen deren Bezahlung.

Eine zentrale Anforderung an Fachkräfte für Lagerlogistik ist ein ausgeprägtes Interesse an verwaltend-organisatorischen sowie kontrollierenden und planenden Tätigkeiten. Neben Planungs- und Organisationsgeschick setzt die Arbeit im Lager eine systematische Arbeitsweise voraus. Die Berechnung von Kennziffern sowie das Erstellen und Vergleichen von Angeboten erfordern gesicherte Rechenkenntnisse und ein grundlegendes kaufmännisches Verständnis. Fachkräfte für Lagerlogistik tragen Verantwortung für

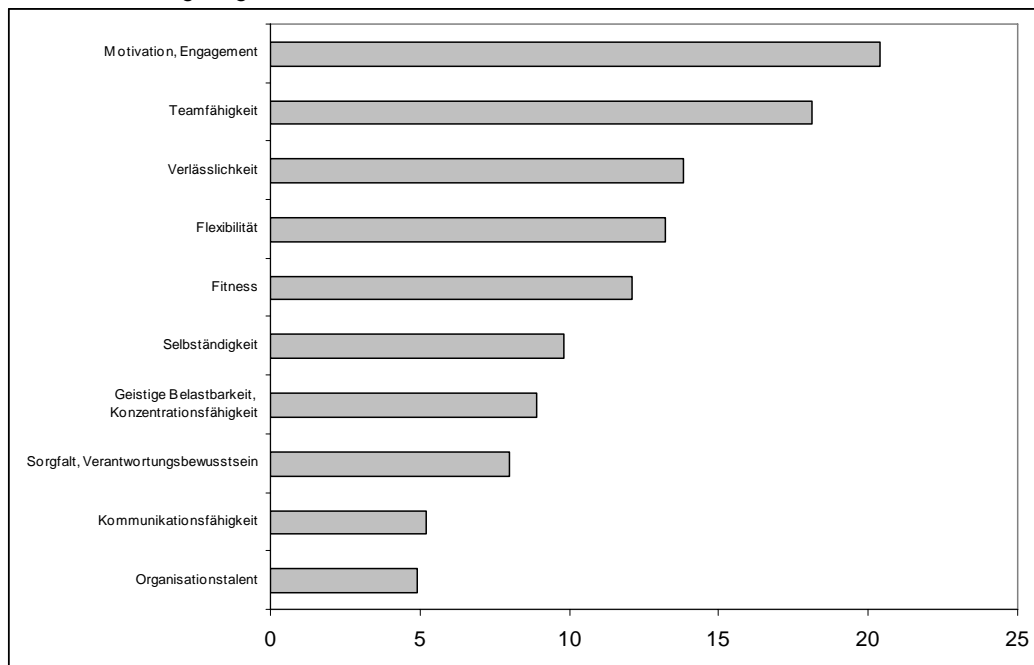
Anforderungen

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

² Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

Sachwerte. Dies erfordert neben dem nötigen Verantwortungsbewusstsein eine gebührende Sorgfalt. Hierbei muss nicht nur der sorgsame Umgang mit den Waren, sondern auch ein sachgerechtes Verhalten beispielsweise bei der Handhabung von Gefahrstoffen gewahrt werden. Genauigkeit ist darüber hinaus bei der Bearbeitung von Versandpapieren, die teilweise grundlegende Englischkenntnisse voraussetzen, gefordert. Gleiches gilt für die Optimierung der logistischen Arbeitsabläufe im Lager. Da die Planung, Organisation, Systematisierung, Dokumentation und Kostenkalkulation EDV-gestützt erfolgen, sollten Fachkräfte für Lagerlogistik über EDV-Kenntnisse verfügen. Das Bedienen unterschiedlicher Maschinen und Geräte sowie Be- und Entladevorgänge erfordern umsichtiges Handeln und körperliche Belastbarkeit. Schließlich erfolgt die Aufgabenwahrnehmung in enger Abstimmung mit Kollegen, so dass der Teamfähigkeit eine hohe Bedeutung beizumessen ist. Dies bestätigt eine Untersuchung der Dekra, nach der der Teamfähigkeit bei den persönlichen Eigenschaften von Bewerbern seitens der Unternehmen die zweithöchste Priorität beigemessen wird.¹ Darüber hinaus sind Motivation und Verlässlichkeit weitere wichtige persönliche Eigenschaften, die von Fachkräften für Lagerlogistik eingefordert werden. Die Ergebnisse der Dekra-Studie decken sich insoweit mit den Erkenntnissen der Marktbeobachtung des Bundesamtes. Die folgende Abbildung zeigt die zehn in Stellenausschreibungen am häufigsten geforderten „soft skills“ von Fachkräften für Lagerlogistik.

Abbildung 1: Von Unternehmen am häufigsten nachgefragte „soft skills“ von Fachkräften für Lagerlogistik in %



Quelle: Dekra Arbeitsmarkt-Report 2010, Stuttgart, 2010.

¹ Vgl. hierzu Dekra Arbeitsmarkt-Report 2010, Stuttgart, 2010.

2.4 Arbeitsbedingungen

Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik arbeiten vorwiegend in Lagerhallen. Die klimatischen Bedingungen, unter denen die im Lager tätigen Beschäftigten arbeiten müssen, sind mitunter sehr wechselhaft. Wegen ihrer Größe werden manche – vorwiegend ältere – Lagerhallen im Winter nicht beheizt, während sich insbesondere Flachbauten im Sommer weit über die Außentemperatur aufheizen. Teilweise arbeiten Lagerbeschäftigte unter Einwirkung von Zugluft – etwa wenn Lagertore für An- und Ablieferungen geöffnet sind. Häufig erfolgt die Arbeit unter künstlicher Beleuchtung. Bei Arbeiten im Freien sind sie den witterungsbedingten Einflüssen – wie Kälte, Hitze oder Nässe – ausgesetzt.

Arbeitsumfeld

Der Umgang mit Arbeitsgeräten, wie Leitern, Gabelstaplern oder Hebebühnen erfordert ebenso wie der Umgang mit schweren und teilweise scharfkantigen Gütern das Tragen von Sicherheitsschuhen und Handschuhen sowie anderen Schutzausrüstungen. Zwar unterstützen verschiedene technische Geräte die Arbeit, dennoch müssen schwere Gegenstände teilweise von Hand gehoben werden, etwa bei Be- und Entladevorgängen von Lkw. Diese bergen mitunter hohe Unfallrisiken. So ereignen sich nach Angaben der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen viele Unfälle in der Logistik beim Ein- und Ausladen an der Laderampe.¹ Insgesamt wurden im Jahr 2009 75.112 Arbeitsunfälle beim Be- und Entladen registriert, darunter endeten 34 Unfälle tödlich. Als Situationen, in denen Lagermitarbeiter besonders gefährdet werden, gelten das Anfahren an die Ladestelle, das Andocken sowie das Lösen des Fahrzeugs von der Ladestelle. Die Gründe liegen oftmals in einer unzureichenden Kommunikation sowie schlechten Sichtverhältnissen an der Laderampe. Die häufigsten Ursachen für tödliche Arbeitsunfälle sind Abstürze und das An- bzw. Überfahren durch einen Lkw.

Arbeitsunfälle

Beschäftigte in Lagern unterliegen in der Regel einer hohen körperlichen Belastung, die jedoch in Abhängigkeit von der konkreten Ausgestaltung des Aufgabengebiets stark variieren und unterschiedliche Formen der Beanspruchungen aufweisen kann. Die physischen Belastungen dürften ein wesentlicher Grund für die im Vergleich aller Berufsgruppen überdurchschnittlich hohen Krankenstände im Bereich der Lagerwirtschaft sein. So lag das durchschnittliche Fehlzeitenniveau von allen beschäftigten BKK-Pflichtmitgliedern bei 14,4 Tagen. In der Berufsgruppe der Warenaufmacher und Versandfertigmacher, zu denen Fachlageristen zählen, wurden im Jahr 2009 durchschnittlich 21,3 krankheitsbedingte Fehltageregistriert.² Bei einer nach Geschlechtern differenzierten Betrachtung zeigt sich, dass Frauen bedeutend öfter arbeitsunfähig gemeldet waren als ihre männlichen Kollegen. Während Männer in der Gruppe der Warenaufmacher und Versandfertigmacher an durchschnittlich 19,4 Tagen fehlten, erschienen Frauen an 24,1 Tagen krankheitsbedingt nicht bei der Arbeit. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen gehörten

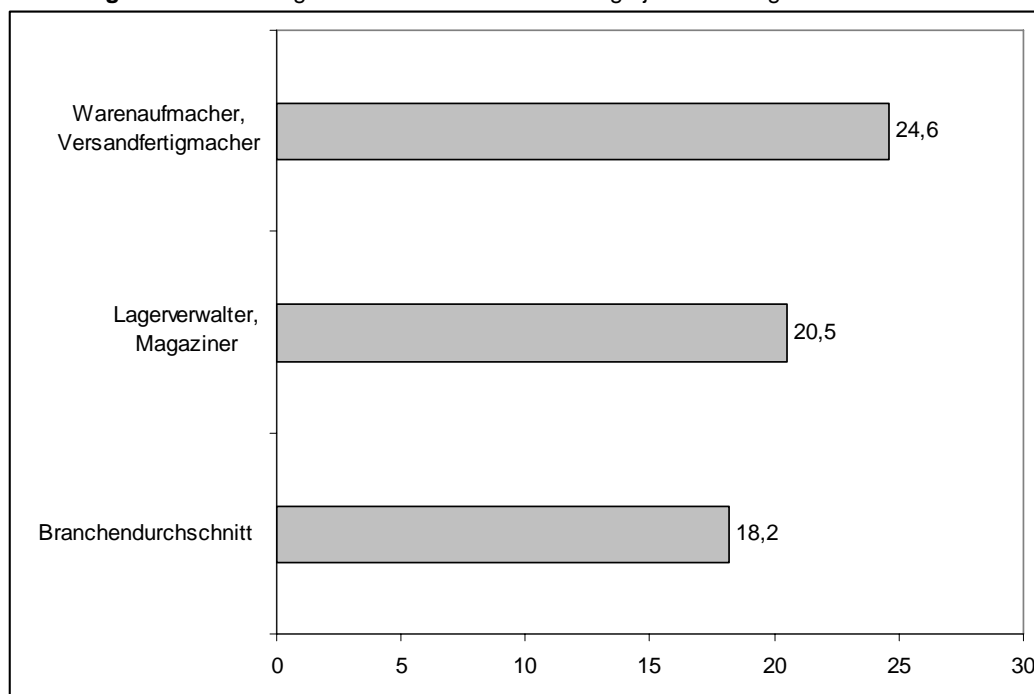
Arbeitsunfähigkeit

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Pressemitteilung 25.05.2011, Risiko raus! beim Be- und Entladen von Fahrzeugen.

² Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2010, S. 75 ff., Essen, 2010.

sie zu den Berufsgruppen mit dem höchsten Fehlzeitenniveau. Letzteres trifft bei Frauen ebenfalls auf die Berufsgruppe der Lagerverwalter und Magaziner zu, in die Fachkräfte für Lagerlogistik fallen. Sie waren im Jahr 2009 an durchschnittlich 18,8 Tagen arbeitsunfähig. Deutliche Unterschiede ergeben sich zwischen den Wirtschaftszweigen „Handel“ und „Verkehr“, denen ein signifikanter Teil der Beschäftigten im Lagerbereich zugeordnet werden kann. Während Lagerverwalter und Magaziner im Handel im Jahr 2009 durchschnittlich an 15,7 Tagen arbeitsunfähig gemeldet waren, lag der entsprechende Wert im Verkehrssektor bei 20,5 Tagen. Gleiches gilt für die Beschäftigten der Gruppe Warenaufmacher und Versandfertigmacher. Hier lag das Fehlzeitenniveau mit 24,6 Tagen im Verkehrssektor nochmals merklich über dem Branchendurchschnitt (siehe hierzu Abbildung 2).

Abbildung 2: Arbeitsunfähigkeit im Bereich Verkehr – Tage je Beschäftigtem im Jahr 2009



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010, Essen 2010; eigene Darstellung.

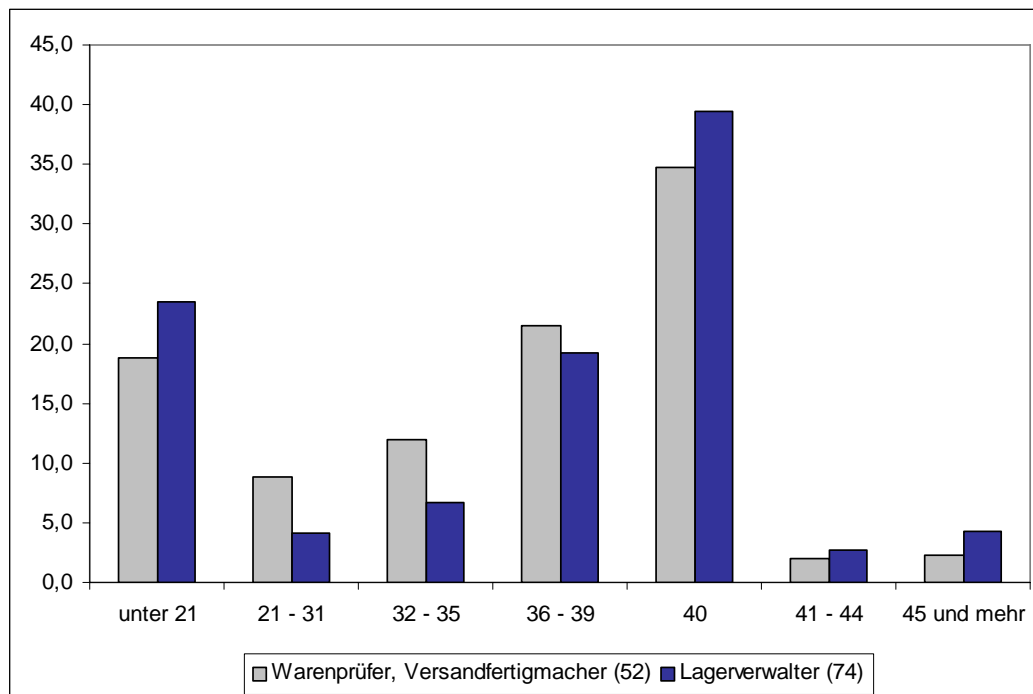
Die Fehlzeiten sind jedoch nicht nur auf körperliche Beschwerden zurückzuführen, sondern beruhen teilweise auch auf psychischen Erkrankungen. Bei Männern gehörte die Gruppe der Lagerverwalter und Magaziner zu den Berufen mit den meisten psychisch verursachten Arbeitsunfähigkeitstagen im Jahr 2009. Die berufsbedingten Belastungen sind regelmäßig Grund für einen vorzeitigen Renteneintritt. So liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter in der Gruppe der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter mit 58,91 Jahren bei Männern bzw. 59,43 Jahren bei Frauen deutlich unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter.¹

Renteneintritt

¹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2009, Band 178, Berlin, 2010.

Neben der mitunter körperlich anstrengenden Tätigkeit, wirken sich unregelmäßige und in Schichtsystemen organisierte Arbeitszeiten belastend auf die Beschäftigten aus. Schichtsysteme kommen in der Lagerlogistik regelmäßig zum Einsatz. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes wird vor allem im Bereich des Warenumschlags im Dreischichtbetrieb – mit jeweils 8 Stunden Arbeitszeit – gearbeitet. Unternehmen, die im Bereich der Warenkommissionierung tätig sind, wenden häufig ein Zweischichtsystem an. Die meisten Beschäftigten im Lagerbereich bekleiden eine Vollzeitstelle. Je nach Aufgabengebiet kommen jedoch auch Teilzeitbeschäftigte zum Einsatz. Insbesondere zu Spitzenlastzeiten verstärken die Unternehmen nach Erkenntnissen des Bundesamtes ihr Personal durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Warenprüfer, -fertigmacher“ (52) und „Lagerverwalter“ (74) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Deutschland 2009, Wiesbaden 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 3 zeigt die prozentuale Verteilung der im Jahr 2009 normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden in den beiden Berufsgruppen Warenprüfer und Versandfertigmacher (52) sowie Lagerverwalter (74), unter die Fachlageristen bzw. Fachkräfte für Lagerlogistik fallen. Danach gehen in beiden Berufsgruppen die meisten Beschäftigten 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach, auf 36 bis 39 normalerweise je Woche geleistete Arbeitsstunden entfallen rund 21 % bzw. 19 % der Beschäftigten. Die Bedeutung der Teilzeitkräfte und geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich im Anteil der Beschäftigten, die normalerweise an weniger als 21 Stunden pro Woche ihrer Arbeit im Lager nachgehen. Auf sie entfallen knapp 19 % bzw. 24 %. Die zu leistende Arbeitszeit kann ferner regional variieren. Für tariflich Beschäftigte des Speditions-, Transport- und

Logistikgewerbes im Tarifgebiet Bayern liegt die wöchentliche Arbeitszeit gemäß gültigem Tarifvertrag bei 38,5 Stunden.

Mitarbeiter in der Lagerlogistik werden häufig im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt.¹ Generell hat nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit in den vergangenen Jahren der Anteil der Leiharbeiter in Dienstleistungsberufen – beispielsweise als Beschäftigte der Lagerwirtschaft – an den insgesamt in Deutschland beschäftigten Zeitarbeitskräften zugenommen.² Wenngleich der Anteil der Zeitarbeiter im Lager überdurchschnittlich hoch ist, wird nach Erkenntnissen des Bundesamtes in Lagern der Transport- und Speditionsbetriebe das regelmäßige Arbeitsaufkommen überwiegend mit einer festen Belegschaft geleistet. Leiharbeiter werden vor allem für Sonderaufträge und zeitlich befristete Aufgaben beschäftigt. Ferner verstärken sie in Zeiten saisonaler Spitzen die Stammbesellschaft. Zeitarbeiter weisen generell ein höheres Fehlzeitenniveau auf als andere Beschäftigte.³ Ein besonders hoher Krankenstand ist bei Leiharbeitern, die im Lager- und Transportwesen arbeiten, zu verzeichnen. Dabei finden sich große geschlechterspezifische Differenzen: Lagerarbeiterinnen in der Arbeitnehmerüberlassung fehlen deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen – im Jahr 2009 waren es durchschnittlich rund 7 Tage mehr.⁴

Zeitarbeit

Die Verdienstmöglichkeiten in der Lagerwirtschaft sind regional und unternehmensspezifisch verschieden. Sie variieren in Abhängigkeit vom Aufgabengebiet und dem Verantwortungsbereich. Generell ist bei Fachkräften für Lagerlogistik und Fachlageristen eine hohe Korrelation zwischen Verdiensthöhe sowie Leistungs- und Erfahrungswerten zu erkennen. Wie aus Abbildung 4 ersichtlich, liegt das monatliche Nettoeinkommen der meisten beschäftigten Warenprüfer und Versandfertigtmacher sowie Lagerverwalter zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Während nur relativ wenige Beschäftigte ein höheres monatliches Nettoeinkommen beziehen, sind vergleichsweise viele Beschäftigte den unteren Einkommensklassen zuzuordnen.

Vergütung

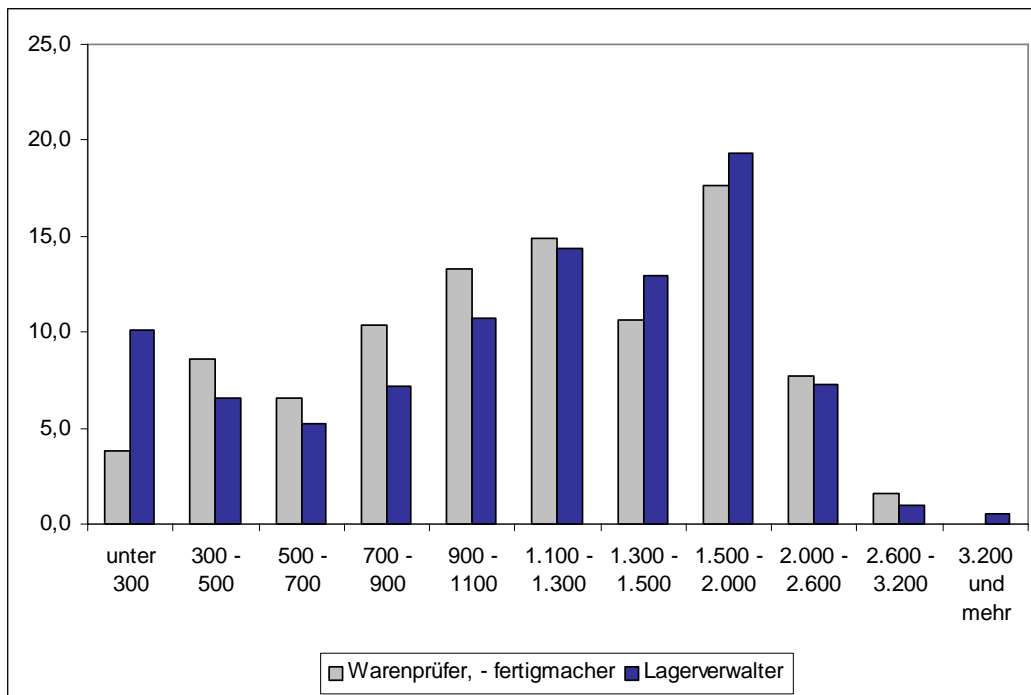
¹ Vgl. hierzu Dekra Arbeitsmarkt-Report 2010, Stuttgart, 2010.

² Vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Arbeitsmarktberichterstattung Juli 2011, Nürnberg, 2011.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden Techniker Krankenkasse: Kranke Zeiten: Hoher Krankenstand bei Zeitarbeitern, Hamburg, 2011.

⁴ Vgl. hierzu BKK Gesundheitsreport 2010, S. 92, Essen, 2010.

Abbildung 4: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Warenprüfer, -fertigmacher (732) nach dem monatlichen Nettoeinkommen im Jahr 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Deutschland 2009, Wiesbaden 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen gezahlt. Teilweise sind Unterschiede zwischen der Vergütungshöhe von festangestelltem Personal und Zeitarbeitnehmern zu beobachten. Dies ist etwa dann möglich, wenn für die Leiharbeitnehmer ein gültiger Tarifvertrag besteht. So sieht beispielsweise der Lohnvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern seit Februar 2011 für Fachkräfte für Lagerlogistik mit bestandener IHK-Prüfung nach gründlicher Einarbeitung und bei fachspezifischem Einsatzgebiet (Lohngruppe 5b) einen Monatslohn in Höhe von 1.882 bzw. einen Stundenlohn von 11,27 Euro vor.¹ Lagerarbeiter mit geringerem Kompetenz- und Verantwortungsumfang, die in die Gruppe der Arbeitnehmer mit gründlichen Fachkenntnissen (Lohngruppe 3a) eingeordnet werden, erhalten eine monatliche Vergütung in Höhe von 1.867 bzw. einen Stundenlohn von 11,18 Euro. Die monatliche Entlohnung von Arbeitnehmern mit Fachkenntnissen oder Arbeitnehmern nach der Einarbeitungszeit (Lohngruppe 2) beläuft sich auf 1.823 Euro bzw. 10,91 Euro pro Stunde. Demgegenüber sieht der Tarifvertrag des Bundesverbands Zeitarbeit im westdeutschen Bundesgebiet für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die eine längere Anlernzeit sowie eine Einarbeitung erfordern (Entgeltgruppe 2) einen Stundenlohn von 8,22 Euro vor. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufsausbildung vermittelt werden oder durch mehrjährige Tä-

Tarifvertragliche Vereinbarungen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: ver.di Landesbezirk Bayern: Lohnvertrag Nr. 30 für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern vom 07. Dezember 2010 – gültig ab 01. Oktober 2010.

tigkeit in der Entgeltgruppe 2 erworben wurden (Entgeltgruppe 3), erhalten einen Stundensatz in Höhe von 9,60 Euro. Der Stundensatz erhöht sich jeweils innerhalb der Entgeltgruppe, sofern ein Zeitarbeitnehmer länger als neun Monate im selben Unternehmen beschäftigt ist. Eine weitere Erhöhung des Stundensatzes ergibt sich bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als einem Jahr im selben Unternehmen. Für das Personal der Lagerwirtschaft bei nicht tarifgebundenen Unternehmen sind sowohl Abweichungen des Entlohnungsniveaus nach oben als auch nach unten am Markt zu beobachten.

2.5 Berufliche Ausbildung

Die beiden nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufe Fachlagerist und Fachkraft für Lagerlogistik werden in Industrie und Handel sowie dem Handwerk angeboten. Der Beruf des Fachlageristen wurde im Jahr 2004 neu geschaffen. Im gleichen Jahr trat die Ausbildungsordnung für den Beruf Fachkraft für Lagerlogistik in Kraft, die Ausbildungsberufe Fachkraft für Lagerwirtschaft und Handelsfachpacker wurden aufgehoben. Die Qualifikationsanforderungen des Berufes Fachlagerist wurden mit denen des Ausbildungsberufes Fachkraft für Lagerlogistik abgestimmt. Für Absolventen des zweijährigen Ausbildungsgangs Fachlagerist ist es damit möglich, die Lehrzeit um ein Jahr zu verlängern und den Abschluss als Fachkraft für Lagerlogistik zu erwerben.

Ausbildungsordnungen

Wenngleich in den letzten Jahren ein Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten ist, spiegeln die Ausbildungszahlen einen steigenden Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Fachkräften wider. Wurden im Jahr 2004 noch 3.458 neue Ausbildungsverträge zum Fachlageristen abgeschlossen, so betrug ihre Anzahl im Jahr 2010 6.165 (siehe Tabelle 3). Die Abbrecherquote lag im Jahr 2010 bei rund 15 % und damit deutlich höher als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe (8,7 %). Die Bestehensquote bei der Abschlussprüfung ist hingegen unterdurchschnittlich. Im vergangenen Jahr beendeten knapp 85 % der Prüfungsteilnehmer ihre Ausbildung erfolgreich. Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe lag die entsprechende Quote bei knapp 90 %. Obgleich die Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher und Versandfertigtmacher einen hohen Frauenanteil aufweist, ergreifen nur vergleichsweise wenige Frauen die Ausbildung zur Fachlageristin. Im Jahr 2010 lag ihr Anteil an allen Auszubildenden bei knapp 9 %.

Entwicklung der Ausbildungszahlen

- Fachlagerist

Tabelle 3: Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge von 2004 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge		
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	insgesamt
Fachlagerist	2004	5.572	493	6.065	3.458	2.333	1.940	414	221	635
Fachlagerist	2005	6.654	561	7.215	4.050	2.805	2.394	547	255	802
Fachlagerist	2006	7.991	679	8.670	5.003	3.424	2.873	675	340	1.015
Fachlagerist	2007	9.946	874	10.820	6.305	4.073	3.295	k.A.	k.A.	1.366
Fachlagerist	2008	10.657	1.039	11.696	6.285	4.477	4.068	1166	440	1.606
Fachlagerist	2009	10.428	1.049	11.477	6.045	5.513	4.728	1243	496	1.739
Fachlagerist	2010	10.283	982	11.265	6.165	6.729	5.701	k.A.	k.A.	1.743

k.A.: keine Angabe.

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

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

Ein deutlicher Zuwachs ist in den vergangenen Jahren ebenso bei der Anzahl der Ausbildungsverträge zur Fachkraft für Lagerlogistik zu verzeichnen (siehe Tabelle 4). Bestanden im Jahr 2004 noch 13.081 Ausbildungsverträge, gingen im Jahr 2010 insgesamt 22.541 Lehrlinge der Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik nach. Die Abbrecherquote lag im Jahr 2010 mit 8,4 % im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Der entsprechende Vergleich für die erfolgreiche Beendigung der Ausbildung ergibt mit 88 % eine leicht unterdurchschnittliche Bestehensquote. Der Ausbildungsberuf zur Fachkraft für Lagerlogistik wird vorwiegend von Männern ergriffen. Ihr Anteil an den Auszubildenden lag im Jahr 2010 bei 89 %.

- Fachkraft für Lagerlogistik

Tabelle 4: Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge von 2004 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Fachkraft für Lagerlogistik	2004	11.659	1.422	13.081	5.764	4.147	3.679	564	261	135	960
Fachkraft für Lagerlogistik	2005	13.706	1.573	15.279	6.252	4.083	3.506	616	339	155	1.110
Fachkraft für Lagerlogistik	2006	15.888	1.810	17.698	7.580	5.130	4.509	710	394	191	1.295
Fachkraft für Lagerlogistik	2007	18.448	2.080	20.528	8.991	6.048	5.429	k.A.	k.A.	k.A.	1.394
Fachkraft für Lagerlogistik	2008	20.478	2.404	22.882	9.424	6.141	5.587	1.073	504	236	1.813
Fachkraft für Lagerlogistik	2009	20.300	2.556	22.856	8.443	7.449	6.754	988	510	285	1.783
Fachkraft für Lagerlogistik	2010	20.032	2.509	22.541	9.581	10.331	9.089	k.A.	k.A.	k.A.	1.904

k.A.: keine Angabe.

Anmerkung: Im Jahr 2004 wurde die Berufsausbildung zur Fachkraft für Lagerwirtschaft aufgehoben und durch die Berufsausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik ersetzt. Aus diesem Grund wird in der Tabelle nur noch die aktuelle Berufsbezeichnung geführt. In den Daten sind gleichwohl die Auszubildenden enthalten, die ihre Berufsausbildung unter der alten Berufsbezeichnung begonnen haben.

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

Wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen ist eine bestimmte schulische Vorbildung für die Ausbildungen zum Fachlageristen bzw. zur

Schulische Vorbildung
- Fachlagerist

Fachkraft für Lagerlogistik nicht vorgeschrieben. Dennoch sind grundlegende Kenntnisse in Deutsch und Mathematik Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung. Für die Verständigung mit ausländischen Lieferanten sind darüber hinaus englische Sprachkenntnisse von Vorteil. Insgesamt ergreifen vorwiegend Schulabgänger mit einem niedrigen und mittleren Bildungsabschluss eine Ausbildung zum Fachlageristen (siehe Tabelle 5). Der Anteil der Auszubildenden, die keinen Hauptschulabschluss vorweisen können, liegt regelmäßig über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes müssen oftmals grundlegende Fertigkeiten, Verhaltensweisen und Umgangsformen im Rahmen der Ausbildung beigebracht werden. Ferner wird von einigen Unternehmen eine mangelnde Motivation der Auszubildenden beklagt.

Tabelle 5: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschul- abschluss	mit	Real- schul- oder glw. Ab- schluss	Hoch- schul- /Fach- hoch- schulrei- fe	Schul- Berufs- grund- bildungs- jahr	Berufs- fach- schule	Berufs- vor- berei- tungs- jahr	Sonstige und ohne Angabe	
Fachlagerist	2004	3.178	280	3.458	120	1.929	599	19	128	237	213	213	
Fachlagerist	2005	3.737	313	4.050	99	2.542	902	50	61	142	121	133	
Fachlagerist	2006	4.607	396	5.003	135	2.426	846	52	186	552	378	428	
Fachlagerist	2007	5.783	522	6.305	470	3.820	1.482	100	k.A.	k.A.	k.A.	433	
Fachlagerist	2008	5.694	591	6.285	368	3.481	1.241	91	k.A.	k.A.	k.A.	1.104	
Fachlagerist	2009	5.499	546	6.045	468	3.883	1.370	67	k.A.	k.A.	k.A.	257	
Fachlagerist	2010	k.A.	k.A.	6.165	271	3.329	1.004	63	120	631	388	359	

k.A.: keine Angabe.

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

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

Der schulische Bildungshintergrund von Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik ist im Allgemeinen höher als bei Fachlageristen (siehe Tabelle 6). Im Jahr 2010 verfügte rund ein Drittel über einen Hauptschulabschluss, ein weiteres Drittel hatte die Realschule erfolgreich abgeschlossen. Der Anteil der Auszubildenden, die keinen Schulabschluss vorweisen können, ist vergleichsweise niedrig.

- Fachkraft für Lagerlogistik

Tabelle 6: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschulabschluss	mit	Real- schul- oder glw. Ab- schluss	Hoch- schul- /Fachhoch- schulreife	Schul- Berufs- grund- bil- dungs- jahr	Berufs- fach- schule	Berufs- vor- berei- tungs- jahr	Sonstige und ohne Angabe
Fachkraft für Lagerlogistik	2004	5.180	584	5.764	33	2.038	2.130	191	159	781	201	231
Fachkraft für Lagerlogistik	2005	5.620	632	6.252	31	2.324	2.850	327	107	434	53	126
Fachkraft für Lagerlogistik	2006	6.807	773	7.580	39	2.370	2.850	319	195	1.242	206	359
Fachkraft für Lagerlogistik	2007	8.102	889	8.991	224	3.278	4.436	565	k.A.	k.A.	k.A.	488
Fachkraft für Lagerlogistik	2008	8.392	1.032	9.424	135	3.298	4.018	562	k.A.	k.A.	k.A.	1.411
Fachkraft für Lagerlogistik	2009	7.473	970	8.443	198	3.341	4.089	545	k.A.	k.A.	k.A.	270
Fachkraft für Lagerlogistik	2010	k.A.	k.A.	9.581	69	3.253	3.542	386	157	1.532	195	447

k.A.: keine Angabe.

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

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

Zahlreiche Auszubildende in der Lagerwirtschaft sind zu Ausbildungsbeginn älter als Lehrlinge im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. So lag der Anteil der angehenden Fachlageristen, die zu Ausbildungsbeginn bereits 24 Jahre und älter waren, im Jahr 2009 bei rund 10 %. Bei Fachkräften für Lagerlogistik lag der entsprechende Anteil bei rund 11 %. Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe hatten hingegen knapp 8 % das 25. Lebensjahr zu Ausbildungsbeginn bereits erreicht oder überschritten. Die Anteile der jüngeren Jahrgänge sind bei Lehrlingen im Lagerbereich hingegen unterdurchschnittlich. So waren im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe im Jahr 2009 11 % der Lehrlinge 16 Jahre oder jünger. Die entsprechenden Anteile bei Auszubildenden zum Fachlageristen bzw. zur Fachkraft für Lagerlogistik lagen hingegen bei rund 5 % bzw. 8 %. Nicht wenige Auszubildende in der Lagerwirtschaft dürften daher zunächst eine andere Ausbildung abgebrochen oder keinen anderen Ausbildungsplatz erhalten haben.

Alter der Auszubildenden

Die Ausbildungsberufe Fachlagerist und Fachkraft für Lagerlogistik gehören bei Männern regelmäßig zu den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen.¹ Im September 2010 waren bei der Bundesagentur für Arbeit seit Beginn des Berichtsjahres 7.820 Bewerber für die Ausbildung zum Fachlageristen gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 2,6 % an allen Ausbildungsbewerbern.² Gleichzeitig gehören Bewerber für diesen Ausbildungsberuf bei Männern zu den zehn am häufigsten unversorgten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen ohne eine bekannte Alternative. So waren im September 2010 199 männli-

Unversorgte Bewerber

¹ Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung.

² Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen Deutschland September 2010, Nürnberg, 2010.

che Bewerber für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, die noch keine Ausbildungsstelle hatten. Dies entspricht einem Anteil von 3 % an den insgesamt unversorgten männlichen Bewerbern für eine Berufsausbildungsstelle. Im Juni 2011 hatten insgesamt 3.116 Bewerber für die Lehre zum Fachlageristen und 2.636 Bewerber für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik noch keinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen.¹ Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass ein Teil der Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze für das Lehrjahr 2011/2012 zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet war.

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von Fachlageristen im westdeutschen Bundesgebiet im Jahr 2010 bei 687 Euro pro Monat. In den östlichen Bundesländern verdienten Auszubildende durchschnittlich 76 Euro weniger. Das Vergütungsniveau lag damit in beiden Regionen im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Dabei erhielten Auszubildende in den westlichen Bundesländern monatlich 656 Euro im ersten und 719 Euro im zweiten Ausbildungsjahr. Die entsprechenden monatlichen Ausbildungsvergütungen im ostdeutschen Bundesgebiet lagen bei 585 Euro bzw. 636 Euro. Angehende Fachkräfte für Lagerlogistik verdienten im vergangenen Jahr durchschnittlich 776 Euro pro Monat im westlichen und 693 Euro pro Monat im östlichen Bundesgebiet. Die Entwicklung der monatlichen Ausbildungsvergütung in den westlichen Bundesländern begann bei 713 Euro im ersten, 770 Euro im zweiten und 844 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Die entsprechende Staffelung in den östlichen Ländern lag bei monatlich 632 Euro zu Beginn der Ausbildung, 688 Euro im zweiten Lehrjahr und 758 Euro im letzten Ausbildungsjahr.

Ausbildungsvergütung

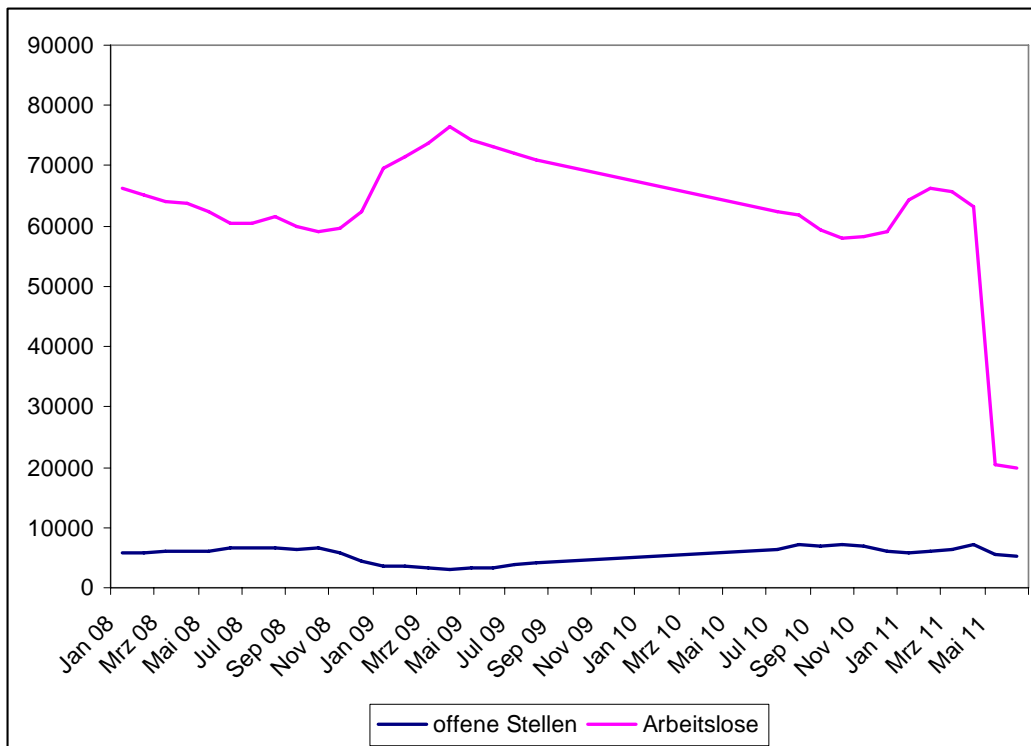
2.6 Arbeitslose und offene Stellen

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt einen Einblick in die Beschäftigungslage und die Personalnachfrage in der Lagerwirtschaft. Die nachfolgende Abbildung stellt die Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Warenaufmacher und Versandfertigmacher der Anzahl der offenen Stellen gegenüber. Abbildung 6 zeigt den entsprechenden Vergleich für die Berufsgruppe der Lagerverwalter und Magaziner. Während die Zahl der arbeitslosen Warenaufmacher und Versandfertigmacher in den vergangenen Monaten tendenziell rückläufig war, ist bei der Gruppe der Lagerverwalter und Magaziner ein steigender Trend auszumachen. Bei beiden Berufsgruppen nimmt die Anzahl der offen gemeldeten Stellen seit einem durch die weltweite Wirtschaftskrise bedingten Einbruch zum Jahreswechsel 2008/2009 tendenziell wieder zu. Die gesamtdeutsche Betrachtung spiegelt die Entwicklung in den einzelnen Bundesländern wider: Bei beiden Berufsgruppen liegt die Zahl der Arbeitslosen in allen Regionen Deutschlands mehr oder minder deutlich über der Anzahl der offen gemeldeten Stellen.

Arbeitsmarktsituation

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

Abbildung 5: Offene Stellen und arbeitslose „Warenaufmacher, Versandfertigmacher“ (522) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011



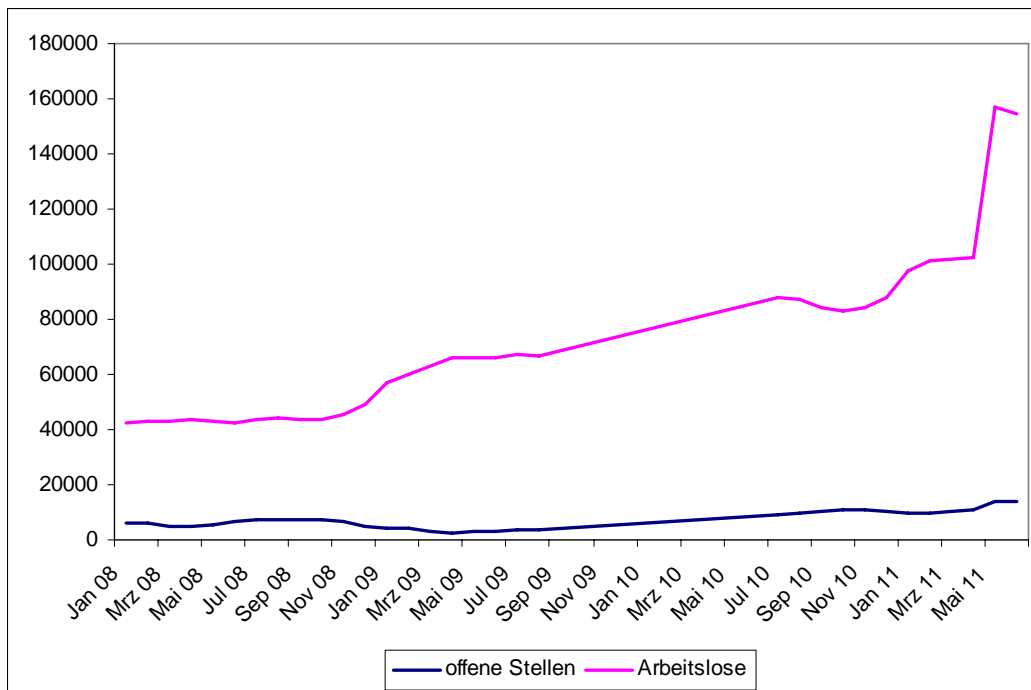
Anmerkung: Für den Zeitraum September 2009 bis Juni 2010 liegen keine Daten zur Anzahl der Arbeitslosen und offenen Stellen für die Berufsgruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522) bei der Bundesagentur für Arbeit vor. Für diesen Zeitraum wurden die Daten linear fortgeschrieben. Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „Warenaufmacher, Versandfertigmacher“. Der hohe Rückgang der arbeitslos gemeldeten „Warenaufmacher, Versandfertigmacher“ im Mai 2011 kann seitens des Bundesamtes nicht erklärt werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Bei der Analyse des Arbeitsmarktes gilt es zu beachten, dass die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit in diesen Berufsgruppen nur bedingt aussagekräftig sind. Zurückzuführen ist dies auf den hohen Anteil an angelernten Mitarbeitern und Zeitarbeitskräften, die in der Lagerwirtschaft zum Einsatz kommen. Zahlreiche potenzielle Arbeitskräfte sind daher in der Arbeitsmarktstatistik anderen Berufsgruppen zugeordnet. Beschäftigte der Lagerwirtschaft, die ihre Beschäftigung verlieren, sind in der Statistik gegebenenfalls in ihrem originär erlernten Beruf registriert. Ein weiterer Grund für die beschränkte Aussagefähigkeit ist der vergleichsweise hohe Anteil an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Die Anzahl der dem Markt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte dürfte daher über dem in der Statistik ausgewiesenen Wert liegen.

Einschränkende
Bemerkungen

Abbildung 6: Offene Stellen und arbeitslose „Lagerverwalter, Magaziner“ (741) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011



Anmerkung: Für den Zeitraum September 2009 bis Juni 2010 liegen keine Daten zur Anzahl der Arbeitslosen und offenen Stellen für die Berufsgruppe der Lagerverwalter, Magaziner (741) bei der Bundesagentur für Arbeit vor. Für diesen Zeitraum wurden die Daten linear fortgeschrieben. Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „Lagerverwalter, Magaziner“. Der hohe Anstieg der arbeitslos gemeldeten „Lagerverwalter, Magaziner“ im Mai 2011 kann seitens des Bundesamtes nicht erklärt werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes stehen den Unternehmen der Lagerwirtschaft regelmäßig genügend Arbeitskräfte zur Verfügung. Zur Personalsuche werden unterschiedliche Mittel eingesetzt. Neben der Bundesagentur für Arbeit werden Anzeigen in Printmedien und im Internet ebenso wie persönliche Kontakte genutzt. Nicht selten wird auf die Vermittlung von Personalvermittlungen und Zeitarbeitsfirmen zurückgegriffen.

Mittel zur Personalsuche

2.7 Zusammenfassung

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufsgruppen der Warenaufmacher und Versandfertigtmacher sowie der Lagerverwalter und Magaziner ist seit Jahren rückläufig. Die Struktur der Beschäftigten zeichnet sich durch einen hohen Anteil an angelernten Arbeitskräften aus. Ein Grund hierfür ist, dass Unternehmen vergleichsweise häufig auf Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen zurückgreifen. Diese werden – ebenso wie zahlreiche geringfügig Beschäftigte – in Lagern der Speditions- und Transportbranche vor allem für zeitlich befristete Aufträge und zu Spitzenlastzeiten eingesetzt. Der hohe Anteil an un- und angelernten Fachkräften bedingt, dass Aussagen zur Arbeitsmarkt-

Beschäftigungssituation

situation auf Grundlage der Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit nur eingeschränkt möglich sind, da vormals Beschäftigte der Lagerwirtschaft gegebenenfalls einer anderen Berufsordnung zugewiesen wurden. Generell stehen nach Aussage von Gesprächspartnern des Bundesamtes den Unternehmen genügend Arbeitskräfte für Stellenbesetzungen im Lager zur Verfügung.

Ogleich rückläufiger Beschäftigungszahlen hat die Anzahl der Ausbildungsverträge für Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik in den vergangenen Jahren zugenommen. Damit gehören sie bei Männern regelmäßig zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Die hohe Anzahl an Bewerbungen führt jedoch gleichzeitig dazu, dass zahlreiche Bewerber keine Ausbildungsstelle im gewünschten Berufsfeld erhalten. Bewerber für die Ausbildungsberufsgruppen der Lagerwirtschaft gehören damit zu den zehn am häufigsten unversorgten Bewerbern für Lehrstellen. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes handelt es sich bei den Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik und insbesondere zum Fachlageristen nicht selten um junge Mitarbeiter, denen im Rahmen der Ausbildung grundlegende Fertigkeiten, Verhaltensweisen und Umgangsformen beigebracht werden müssen. Nach Angaben von Unternehmen mangelte es vielen Lehrlingen zudem an einer ausreichenden Arbeitsmotivation.

Ausbildung

Insbesondere den persönlichen Eigenschaften wird seitens der Unternehmen eine hohe Bedeutung beigemessen. Neben Engagement und Teamfähigkeit erfordert der Umgang mit teilweise schweren und scharfkantigen Gütern unterschiedlicher Art Sorgfalt und Umsicht. Vor allem Tätigkeiten im Rahmen von Be- und Entladevorgängen bergen mitunter hohe Unfallrisiken, die in der Hauptsache auf eine unzureichende Kommunikation zwischen den Beteiligten sowie schlechte Sichtverhältnisse an der Laderampe zurückzuführen sind. Generell ist die hohe körperliche Belastung von Beschäftigten der Lagerwirtschaft ein Grund für das überdurchschnittlich hohe Fehlzeiteniveau. Frauen weisen hierbei in beiden Berufsgruppen nochmals eine deutlich höhere Anzahl an Krankheitstagen auf als ihre männlichen Kollegen. Die berufsbedingte körperliche Belastung dürfte ein wesentlicher Grund für ein deutlich früheres durchschnittliches Renteneintrittsalter bei Mitarbeitern in Lagern als im Durchschnitt aller Berufsgruppen sein.

Arbeitsbelastungen und -risiken

Zahlreiche Beschäftigte in der Lagerlogistik werden im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Sie weisen regelmäßig ein besonders hohes krankheitsbedingtes Fehlzeiteniveau auf. Nicht selten liegt ihre monatliche Vergütung unter derjenigen der festangestellten Mitarbeiter. So beläuft sich beispielsweise die Vergütung von Arbeitnehmern nach der Einarbeitungszeit, die gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags für Arbeitnehmer des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern bezahlt werden, auf einen Stundensatz in Höhe von 10,91 Euro. Eingearbeitete Zeitarbeitnehmer, die gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags des Bundesverbands Zeitarbeit entlohnt werden, erhalten im westdeutschen Bundesgebiet hingegen einen Stundensatz in Höhe von 8,22 Euro. Generell ist nach Erkenntnissen des Bundesamtes bei Fachkräften für

Zeitarbeit

Lagerlogistik und Fachlageristen eine hohe Korrelation zwischen Verdiensthöhe sowie Leistungs- und Erfahrungswerten zu beobachten.

3. Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

3.1 Struktur der Beschäftigten

Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP) zählen zur Gruppe der Postverteiler (Berufsordnung 732). Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Gruppe der Postverteiler für den Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010 dar. Danach fand in den vergangenen Jahren ein Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse statt. Ihre Zahl nahm auch zur Zeit der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009 weiter zu. Im Jahr 2010 waren insgesamt rund 111.200 Postverteiler sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Hinzu kommt ein nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes vergleichsweise hoher Anteil an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sowie an Selbständigen. Während erstgenannte vorwiegend in der Briefzustellung eingesetzt werden, sind letztere vor allem als Kurierfahrer tätig. Postverteiler werden nahezu ausschließlich im Dienstleistungssektor beschäftigt. 99,1 % der Beschäftigten können diesem Segment zugeordnet werden; auf den Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung entfallen 95,5 % der Beschäftigungsverhältnisse.

Beschäftigungs-
entwicklung

Betrachtet man die Entwicklung der Altersstruktur der Postverteiler, so zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen hat. Über ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat das 50. Lebensjahr überschritten. Gleichzeitig war der Anteil der unter 25-Jährigen bis zum Jahr 2008 tendenziell rückläufig. Seither hat er etwas zugenommen und lag im Jahr 2010 bei 8,0 %. Ein Vergleich mit dem Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland zeigt, dass trotz des stetigen Anstiegs in den vergangenen Jahren der Anteil der obersten Altersklasse in der Berufsgruppe der Postverteiler unter demjenigen im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland liegt. Hier erreichte er im Jahr 2010 einen Wert von 28,6 %. Gleichzeitig ist der Anteil der jüngsten Altersklasse – also unter 25 Jahren – überproportional. Der Anteil der 25- bis 35-Jährigen ist hingegen unterdurchschnittlich und war im Betrachtungszeitraum kontinuierlich rückläufig. Ebenso hat der Anteil der Altersgruppe zwischen 35 und 50 Jahren in den letzten Jahren abgenommen. Bemerkenswert ist der hohe Frauenanteil bei Postverteilern. Wenngleich im Zeitablauf rückläufig, lag er zuletzt bei 57,1 %. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Berufsgruppen waren 46,0 % aller Beschäftigten Frauen. Dies dürfte in einem engen Zusammenhang mit dem – im Vergleich zu anderen Berufsgruppen – hohen Anteil von Teilzeitkräften stehen. Dieser ist bei Arbeitszeiten ab 18 Stunden ungefähr doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Berufsgruppen, bei Teilzeitbeschäftigungen unter 18 Stunden sogar mehr als dreimal so hoch. Grundsätzlich gehen Frauen viel öfter einer Teilzeitbeschäftigung nach als Männer.¹ Die Teilzeitbeschäftigung in der hier unter-

Altersstruktur

¹ Vgl. hierzu BKK Gesundheitsreport 2010, S. 58, Essen, 2010.

suchten Berufsgruppe konzentriert sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes vor allem auf die Zustellung von Briefen und den Kurierdienst.

Tabelle 7: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Postverteiler (732)

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	106.400	110.087	100.417	101.049	107.155	111.285	111.158
Bestandsentwicklung Index (2000=100)	100	103	94	95	101	105	105
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	62,4	60,2	60,6	59,4	59,0	57,8	57,1
Ausländer	8,8	9,2	8,7	8,6	8,9	9,1	8,9
Unter 25 Jahre	11,8	12,1	8,9	7,6	7,5	8,2	8,0
25 bis unter 35 Jahre	26,9	25,3	22,5	20,6	19,7	19,6	19,1
35 bis unter 50 Jahre	46,2	47,3	50,5	51,5	49,6	47,8	46,5
50 Jahre und älter	15,1	15,3	18,1	20,3	23,2	24,4	26,4
Teilzeit unter 18 Stunden	11,1	10,0	11,1	14,1	15,7	15,3	14,3
Teilzeit 18 Stunden und mehr	30,7	28,4	28,9	30,5	35,1	35,7	34,7
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10,6	11,4	10,8	10,7	11,2	11,1	11,1
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	75,2	71,1	71,1	68,1	63,9	61,5	61,3
darunter: mit Abitur	0,7	0,8	0,8	0,8	1,0	1,0	1,0
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2
Berufliche Ausbildung unbekannt	13,8	17,1	17,7	20,7	24,4	26,9	27,1
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Produzierendes Gewerbe, darunter:	1,2	1,3	1,2	0,9	0,9	0,9	0,9
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Baugewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Übriges produzierendes Gewerbe	0,9	1,0	0,8	0,6	0,6	0,6	0,6
Dienstleistungssektor, darunter:	98,8	98,7	98,8	99,0	98,9	99,1	99,1
Handel	0,7	0,7	0,6	0,9	1,0	1,0	1,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	94,8	94,8	95,1	95,0	94,9	95,3	95,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,7	0,6	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,6	1,6	1,5	1,6	1,4	1,4	1,3
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
Übrige Dienstleistungen	0,5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,4	0,4

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

Die Betrachtung der Bildungsstruktur zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in den vergangenen Jahren kontinuierlich abgenommen hat. Im Jahr 2010 lag er bei 61,3 %. Dabei handelt es sich nicht immer um eine abgeschlossene Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Bildungshintergrund

bzw. Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr.¹ Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes ist der Anteil von Postverteilern, die eine fachfremde Berufsausbildung abgeschlossen haben und als Quereinsteiger bei Unternehmen der KEP-Branche angelernt wurden, vergleichsweise hoch. Dies gilt zumindest für Beschäftigte, die nicht bei der Deutschen Post AG tätig sind. Vergleichsweise gering ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Postverteiler, der über das Abitur oder einen Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss verfügt.

3.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Die Tätigkeiten von Fachkräften für Kurier- Express- und Postdienstleistungen differieren nach Erkenntnissen der Marktbeobachtung des Bundesamtes stark in Abhängigkeit vom jeweiligen Einsatzgebiet. Sind sie in der Zustellung tätig, liefern Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP)² Briefe, Päckchen und Pakete an Firmen- und Privatkunden aus.³ Die Zustellung erfolgt zu Fuß, per Fahrrad, Pkw oder Lkw. Zu Ihren Aufgaben zählt das Leeren von Briefkästen, die Feinsortierung der Sendungen vor Ort nach Straßen und Hausnummern, die Planung der Zustellrouten und das Beladen der Fahrzeuge. Sie holen Sendungen beim Kunden ab, überprüfen sie auf Transportfähigkeit und bereiten Versandstücke auf den Transport vor. Ferner berechnen Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen Entgelte und nehmen Zahlungen entgegen. Sie führen Kassenbücher und verkaufen Versandmaterial und Briefmarken. Darüber hinaus informieren sie Kunden über das Angebot des Unternehmens, nehmen Reklamationen entgegen, bearbeiten Lieferscheine, Belege und Frachtpapiere und leiten diese weiter. Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen stehen bei ihrer Tätigkeit in unmittelbarem Kundenkontakt und beachten bei allen Aufgaben berufsbezogene haftungsrechtliche Regelungen, das Postgeheimnis und weitere Bestimmungen des Datenschutzes. Zahlreiche Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen sind nach Kenntnis des Bundesamtes darüber hinaus in der Vor- und Nachbereitung der Zustellung tätig. Sie arbeiten in Versand- und Sammelzentren, sortieren Sendungen und bereiten sie für die Weiterverteilung vor. Des Weiteren nehmen sie Versandaufträge beispielsweise per Telefon entgegen und leiten diese weiter.

Tätigkeiten

Das Zustellen der Sendungen erfordert körperliche Ausdauer und eine robuste physische Konstitution. Dies gilt sowohl für die Zustellung zu Fuß und per Fahrrad als teilweise auch für Lieferungen per Pkw oder Lkw. Bei letzteren müssen z.T. schwere Paketsendungen zum Bestimmungsort getragen werden. Körperlich anstrengend ist ferner das

Anforderungen

¹ Im Jahr 2005 fand eine Neuordnung des Ausbildungsberufs „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ statt. Der Vorgängerberuf „Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr“ entfiel.

² Im Jahr 2005 trat die Ausbildungsverordnung zur Fachkraft Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft, in der die Verordnung zur Berufsausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr aufging. An dieser Stelle wird auf das Tätigkeits- und Anforderungsprofil des neuen Berufsbildes abgestellt.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

Sortieren von Paketsendungen sowie das Mitwirken bei Be- und Entladevorgängen. Es sollte daher die Bereitschaft zu körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten bestehen. Die Bearbeitung von Formalitäten und weiteren mit der Sendung verbundenen Unterlagen sowie der direkte Kundenkontakt erfordern gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift. Grundlegende mathematische Kenntnisse und der sichere Umgang mit Daten sind beim Bearbeiten von Ein- und Auszahlungen sowie der dazu notwendigen Abrechnungen gefragt. Ferner bedingt die Anwendung spezieller Software und die Nutzung von Informations- und Kommunikationssystemen IT-technisches Interesse.

Besondere Bedeutung erlangen die Anforderungen an die persönlichen Eigenschaften von Fachkräften für KEP-Dienstleistungen. Hierbei kommt insbesondere der direkte Kundenkontakt von Beschäftigten, die in der Zustellung und der Auftragsannahme tätig sind, zum Tragen. Dieser erfordert Kontaktfreudigkeit, Höflichkeit und mitunter Geduld. Neben der Neigung zu systematisierenden Tätigkeiten werden von Fachkräften für Kurier-, Express und Postdienstleistungen ein ausgeprägter Ordnungssinn und eine große Genauigkeit erwartet. Letztgenannte Eigenschaften sind vor allem beim Sortieren der Sendungen unabdingbar. Erwartet werden ferner Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit. Schließlich erfordert der Umgang mit sensiblen Daten Ehrlichkeit, Verschwiegenheit, ein fundiertes Verantwortungsbewusstsein und Pflichtgefühl.

Persönliche
Merkmale

3.3 Arbeitsbedingungen

Der KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienstleistungen.¹ Die beiden letztgenannten werden in der Bezeichnung des KEP-Marktes unter dem Begriff Postdienstleistungen zusammengefasst. Die einzelnen Marktsegmente differieren mitunter vergleichsweise stark in ihrer Struktur und Art der Dienstleistung. Die Marktcharakteristika haben Auswirkungen auf die jeweiligen Arbeitsbedingungen, die sich daher in den verschiedenen Branchensegmenten teilweise unterschiedlich darstellen. Zur Abgrenzung der einzelnen Marktbereiche werden diese im Folgenden kurz vorgestellt:

Bereiche des
KEP-Marktes

- Kurierdienste: Kurierdienste übernehmen den persönlichen Transport von Sendungen vom Absender zum Empfänger. Die Zustellung erfolgt ohne Umwege – d.h. ohne die Sammlung von Versandstücken in Verteilzentren – und ist nicht liniengebunden. Es wird somit allein auf Nachfrage des Kunden transportiert. Die Zustellung erfolgt entweder am gleichen Tag oder nach individueller Vereinbarung.
- Expressdienste: Expressdienste zeichnen sich durch verbindliche Zustellzeiten aus und erfolgen häufig über Nacht. Die Sendungen werden nicht direkt zum Empfänger befördert, sondern über Umschlagzentren verteilt. Die Dienstleistung

¹ Bestimmte Aufgaben können durch Universalpostdienstleister im Sinne § 1 Abs. 1 Post-UniversaldienstleistungsVO (PUDLV) wahrgenommen werden. Hierzu zählen unter Beachtung weiterer Vorgaben beispielsweise die Beförderung von Briefen bzw. Paketen mit einem Gewicht bis zu 2.000 Gramm bzw. 20 Kilogramm.

ist somit netzwerkgebunden und in Deutschland ebenso automatisiert wie Paketdienstleistungen. Die Anbieter sind nicht selten die selben Unternehmen.

- Paketdienste: Kennzeichnend für den Paketdienst ist eine ausgeprägte Standardisierung und Automatisierung der Prozessschritte. Paketdienstleister richten sich nicht an der Einzelsendung aus, sondern arbeiten mengenorientiert. Das maximal mögliche Gewicht einer Sendung beläuft sich in der Regel auf 31,5 kg; in einigen Fällen werden auch Pakete mit einem höheren Gewicht befördert.
- Briefdienste: Briefdienste teilen sich auf in den lizenzpflichtigen Bereich sowie die nicht lizenzpflichtigen und postnahen Beförderungsleistungen. Der lizenzpflichtige Bereich umfasst die gewerbsmäßige Beförderung von Briefsendungen bis 1.000 g. Hierfür ist nach §§5 ff PostG eine Lizenz der Regulierungsbehörde notwendig. Nicht lizenzpflichtige bzw. postnahe Beförderungsleistungen umfassen Briefsendungen über 1.000 g, Pakete und Waren bis 20 kg, unadressierte Werbesendungen, Bücher, Kataloge, Zeitungen und Zeitschriften.¹

Nach Angaben der Bundesnetzagentur lag im Jahr 2011 der Bestand zur Beförderung von Briefsendungen bei 1.820 erteilten Lizenzen. Insgesamt waren 45.830 anzeigepflichtige Postdienstleistungsunternehmen bei der Bundesnetzagentur registriert.² Die Struktur der in Deutschland auf dem Markt für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen tätigen Unternehmen stellt sich wie folgt dar:

Marktstruktur

- Die Anbieter von Paketdienstleistungen zählen zu den größten Unternehmen des deutschen KEP-Marktes. In Deutschland sind im Wesentlichen fünf große Akteure auf dem Markt für Paketdienstleistungen tätig. Zwar gibt es auch kleinere Anbieter, deren Aufkommen ist jedoch vergleichsweise gering.³
- Der Briefmarkt wird mit einem Marktanteil von etwas unter 90 % von der Deutschen Post AG klar dominiert.⁴
- Der Markt für Kurierdienstleistungen ist geprägt von wenigen – auch international tätigen – Großunternehmen sowie einer Vielzahl an – häufig regional tätigen – Einzelunternehmen und Vermittlungszentralen. Letztere verteilen die Aufträge gewöhnlich an selbständige Subunternehmen. Diese sind nicht selten Einzelpersonen, die aus denen bei der Zentrale angefragten Kurierfahrten Aufträge auswählen und selbständig durchführen. In konjunkturell stärkeren Zeiten

¹ Die Aussagen zu den Arbeitsbedingungen bei Briefdienstleistungsunternehmen in diesem Bericht beziehen sich primär auf den lizenzpflichtigen Bereich.

² Diese Zahl ist bereinigt um die Lizenzunternehmen, die ihrer Anzeigepflicht nachgekommen sind. Ferner ist anzumerken, dass auch Paketshops der Anzeigepflicht unterliegen und damit einen erheblichen Anteil an der Gesamtzahl der Anzeigen ausmachen.

³ Vgl. hierzu auch: MRU GmbH im Auftrag der Bundesnetzagentur: Primärerhebung auf den Märkten für Kurier-, Express- und Paketdienste, Hamburg, 2009.

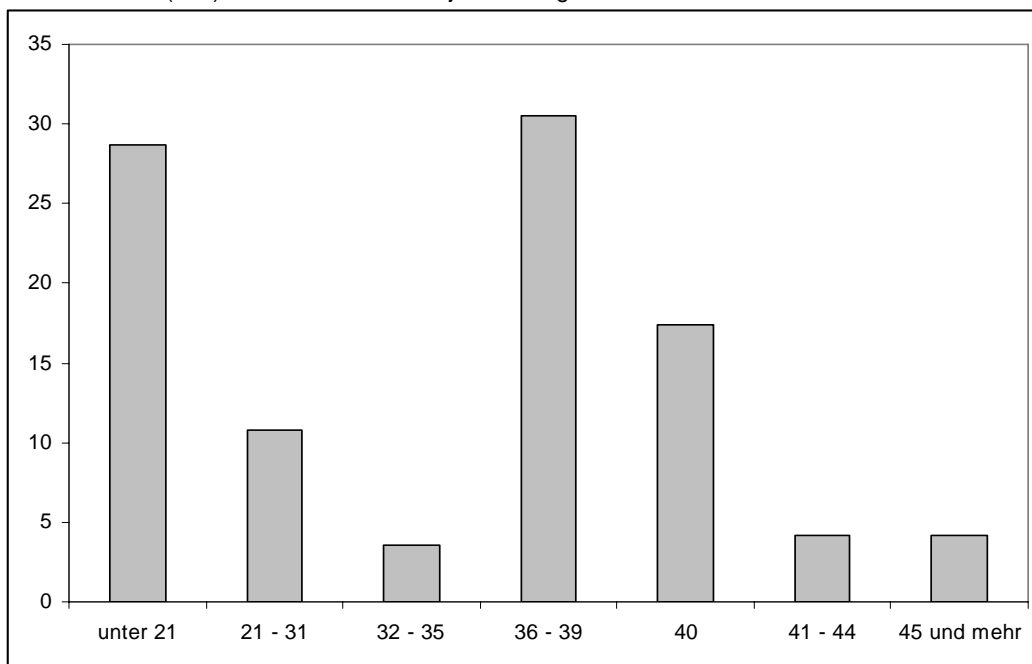
⁴ Nach Angaben der Deutschen Post AG belief sich ihr Marktanteil im Jahr 2010 gemessen an einem Marktvolumen von 6,0 Mrd. Euro auf 86,6 %, der Anteil der Wettbewerber lag dementsprechend bei 13,4 %. Angaben der Bundesnetzagentur zufolge erreichten die entsprechenden Marktanteile im Jahr 2009 in etwa 88 % für die Deutsche Post AG und rund 12 % für ihre Wettbewerber (vgl. hierzu: Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn: Tätigkeitsbericht 2008/2009 Post, Bonn, 2009.)

ist nach Branchenangaben regelmäßig zu beobachten, dass weniger selbständige Einzelpersonen für die Durchführung von Kurierfahrten zur Verfügung stehen als in wirtschaftlich schwächeren Phasen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung der im Jahr 2009 normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden in der Berufsgruppe 732 „Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb“¹, die die Berufsgruppe der Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen umfasst. Dabei stehen zwei Arbeitszeitbereiche heraus, auf die sich die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden von den meisten Beschäftigten dieser Berufsgruppe konzentrieren. Rund 29 % der Erwerbstätigen gehen pro Woche weniger als 21 Stunden dieser Tätigkeit nach. Hierbei dürfte es sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes vor allem um – nicht selten geringfügig – Beschäftigte in der Zustellung von Briefen handeln sowie um Kurierfahrer, die Kurierfahrten als Nebentätigkeit durchführen. Der zweite Schwerpunkt der normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden liegt in der Zeitspanne zwischen 36 und 39 Arbeitsstunden pro Woche. Rund 31 % der erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb fallen in diese Kategorie. Rund 17 % haben eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

Arbeitszeiten

Abbildung 7: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb (732) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Deutschland 2009, Wiesbaden 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

¹ Die Bezeichnung der Berufsgruppe weicht von derjenigen der Bundesagentur für Arbeit ab, da der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes die Klassifizierung der Berufe gemäß der Systematik aus dem Jahr 1992 vornimmt. Dabei handelt es sich um eine vom Statistischen Bundesamt überarbeitete Version der Berufsklassifikation von 1975. Sie unterscheidet sich von der von der Bundesagentur für Arbeit verwendeten Klassifikation der Berufe von 1988 (KldB 1988) vor allem in der untersten Ebene der Berufsgruppe. Vgl. hierzu auch Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 1975 – 1992.

Zahlreiche Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sind – unabhängig vom Marktsegment, in dem das Unternehmen, bei dem sie arbeiten, tätig ist – mit Büro-, Sortier- und Umschlagstätigkeiten befasst. Ihre Arbeitszeiten richten sich nach dem jeweiligen Einsatzgebiet. Während Beschäftigte, die in der Auftragsannahme tätig sind oder Postdienstleistungen verkaufen, normalerweise geregelten Büroarbeitszeiten unterliegen, fallen bei Beschäftigten in Sortier- und Umschlagzentren regelmäßig Nacht- und Schichtarbeiten an. Die – je nach Sendungsart – bisweilen garantierte Zustellung der Versandstücke bis zum nächsten Tag erfordert es, dass die Sortierung, Verteilung sowie der Umschlag in den Nachtstunden erfolgt.

Nacharbeit ist ferner bei Beschäftigten von Kurierunternehmen gefordert, die sich auf die Zustellung von Sendungen bis zum nächsten Morgen spezialisiert haben. Sie sind insbesondere für Industrie- und Dienstleistungsbranchen tätig, die eine zeitkritische Zustellung nachfragen und sich auf diese Weise lange Vorlaufzeiten für Bestellungen sowie die Lagerhaltung ersparen. Hierunter fallen insbesondere Ersatzteillieferungen. Die Sendungen werden dabei bis zum späten Nachmittag vom Versender abgeholt und über Nacht zugestellt, so dass sie bereits am frühen Morgen zur Verfügung stehen. Die Lieferung erfolgt an individuell vereinbarte Orte, wie Lagerbereiche oder in den Kofferraum eines Servicefahrzeugs.

Auf Nacharbeit spezialisierte Unternehmen

Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes dürften Beschäftigte, die in der Zustellung von Paketdienstleistungen tätig sind, nicht selten eine Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden leisten. Hierbei werden nach Angaben von Branchenvertretern bei einigen Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten bisweilen überschritten.¹ Dies ist dem mitunter hohen Zeitdruck geschuldet, dem die Zusteller unterliegen, um innerhalb ihres Zustellungsbezirks alle Pakete rechtzeitig auszuliefern. Nicht selten werden die Beschäftigten in eine dauerhafte Stresssituation versetzt und unterliegen einer erheblichen physischen und psychischen Belastung. Zwar ist auch das Marktsegment der Kurierdienste von einem hohen Zeitdruck geprägt. Dies führt jedenfalls nach Einschätzung von Gewerbevertretern in der Regel nicht zu Verstößen gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeitgrenzen.

Hoher Zeitdruck bei Paketzustellung

Postdienste verzeichnen im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbranchen regelmäßig überdurchschnittliche Krankenstände.² Im Jahr 2009 lagen sie im Branchendurchschnitt bei 16,3 Tagen. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Anzahl an Krankheitstagen je insgesamt versicherten Beschäftigten aller Berufsgruppen lag nach Angaben des BKK Bundesverbandes bei 13,5 Tagen. Die vergleichsweise hohe Anzahl an Krankheitstagen bei Beschäftigten von Postdienstleistern dürfte u.a. auf die Altersstruktur in Verbindung mit

Überdurchschnittliche Krankenstände

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

² Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2010, S. 91, Essen, 2010.

der physischen Belastung zurückzuführen sein. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei Postdiensten lag im Jahr 2009 bei 42,8 Jahren – bei Frauen sogar bei 44,6 Jahren.¹ Postverteiler waren im Jahr 2009 durchschnittlich an 16,6 Tagen arbeitsunfähig gemeldet.² Dabei lag die Rate bei Frauen deutlich höher als bei ihren männlichen Kollegen. Postverteilerinnen konnten krankheitsbedingt durchschnittlich an 18,1 Tagen im Jahr 2009 nicht zur Arbeit erscheinen und gehörten damit bei Frauen zu den Berufen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen. Insgesamt lag die Branche der Postdienste gemessen an der Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage bei Frauen auf Platz 3.

Postverteiler gehören zu den am häufigsten genannten Berufsgruppen, die von Arbeitsunfällen betroffen sind.³ Im Jahr 2009 waren 16 % der Krankheitstage bei Post- und Kurierdiensten auf Verletzungen in Folge von Arbeitsunfällen zurückzuführen.⁴ Im Dienstleistungsbereich war damit die KEP-Branche das Gewerbe mit dem zweithöchsten Anteil an Krankheitstagen in Folge von Arbeitsunfällen. Besonders häufig betroffen von Arbeitsunfällen in dieser Berufsgruppe sind die Beschäftigten, die im direkten Kundenkontakt stehen – also Briefe und Pakete zustellen.⁵ Differenziert man die Art der Arbeitsunfälle und betrachtet die Fälle, die auf körperliche Gewalteinwirkung durch Menschen oder Tiere zurückzuführen sind, so gehören Beschäftigte der Betriebsart der Postbetriebe zu den Berufsfeldern, die am häufigsten von derartigen Übergriffen betroffen sind. Im Unterschied zu anderen Berufsfeldern sind hier drei Viertel der gewaltsamen Übergriffe auf Haustiere – also Katzen und Hunde – zurückzuführen.

Hoher Anteil an
Arbeitsunfällen

Ein wichtiger Indikator zur Beschreibung der Arbeitsbedingungen ist das Arbeitsentgelt. Nur wenige Unternehmen der KEP-Branche sind an einen Tarifvertrag gebunden. Hierbei handelt es sich ausschließlich um die großen Paketdienstleistungsunternehmen des Marktes und die Deutsche Post AG. Alle übrigen Unternehmen der Branche sind nach Angabe von Gewerbevertretern nicht tarifgebunden. Die nachfolgende Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb“ (732) nach dem monatlichen Nettoeinkommen im Jahr 2009.⁶ Danach lag das monatliche Nettoeinkommen von vielen Beschäftigten zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Überdurchschnittlich im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen ist der Anteil der Beschäftigten in den Nettoeinkommensklassen zwischen 700 und 1.300 Euro. Hierbei gilt es, den vergleichsweise hohen Anteil von Teilzeitkräften zu beachten.

Geringe Tarifbin-
dung

¹ Vgl. hierzu BKK Gesundheitsreport 2010, S. 70, Essen, 2010.

² Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2010, S. 68, Essen, 2010.

³ Vgl. hierzu Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Arbeitsunfallstatistik im öffentlichen Dienst 2008, S. 23 f., München 2009.

⁴ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2010, S. 102, Essen, 2010.

⁵ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Arbeitsunfallstatistik im öffentlichen Dienst 2008, S. 39, München 2009.

⁶ Die Bezeichnung der Berufsgruppe weicht von derjenigen der Bundesagentur für Arbeit ab, da der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes die Klassifizierung der Berufe gemäß der Systematik aus dem Jahr 1992 vornimmt (s.o.).

Insgesamt stellt sich die Entlohnung von Fachkräften für KEP-Dienstleistungen sehr unterschiedlich dar. Diese unterliegt nicht nur regionalen Schwankungen, sondern hängt vor allem vom Marktsegment, der jeweiligen Tätigkeit und dem arbeitgebenden Unternehmen ab. Fachkräfte, die Büro-, Sortier- und Verteiltätigkeiten vornehmen, erhalten in der Regel ein festes monatliches Gehalt. Abhängig vom Unternehmen werden Sonderzahlungen – wie etwa Weihnachtsgeld – getätigt. Zudem fallen bisweilen Schichtzuschläge für Wochenend- und Nachtarbeit an.

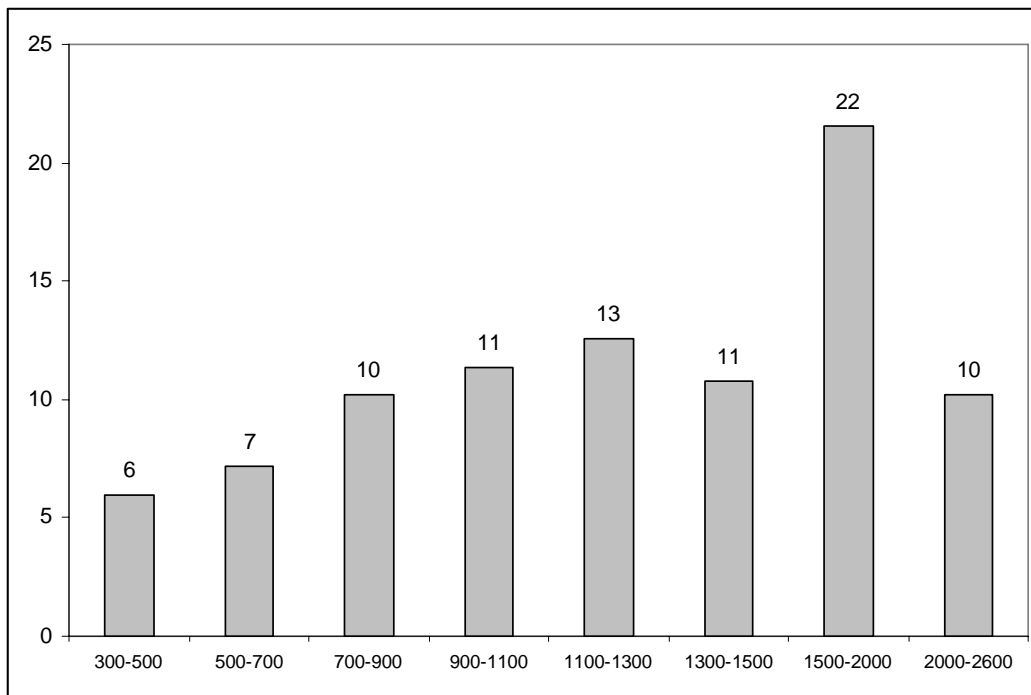
Entlohnung differiert nach Marktsegment

Beschäftigte in der Paketzustellung erhalten nach Erkenntnissen der Marktbeobachtung des Bundesamtes ebenfalls ein festes monatliches Gehalt oder werden anhand eines festen Stundensatzes entlohnt. In der Zustellung von Paketen sind bei einzelnen Marktteilnehmern nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes so genannte prekäre Arbeitsverhältnisse zu beobachten. Diese sind u.a. dadurch definiert, dass das Einkommen, das durch die Tätigkeit generiert wird, nicht existenzsichernd ist. Insgesamt dürften nicht wenige Beschäftigte, die in der Zustellung von KEP-Unternehmen tätig sind, dem Niedriglohnbereich zugeordnet werden. Die Niedriglohnschwelle liegt nach der Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bei zwei Dritteln des Medianentgelts von allen Beschäftigten. Im Jahr 2009 betrug der Median des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 2.308 Euro, von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) 2.676 Euro.¹

Nicht wenige Beschäftigte sind dem Niedriglohnbereich zuzuordnen

¹ Vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Nürnberg, 2010.

Abbildung 8: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb (732) nach dem monatlichen Nettoeinkommen im Jahr 2009



Anmerkung: Zum monatlichen Nettogehalt der übrigen 10 % der erwerbstätigen Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb liegen keine Angaben vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Deutschland, 2009, Wiesbaden 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

Bei Fachkräften für KEP-Dienstleistungen, die im Bereich der Briefzustellung eingesetzt werden, sind in Deutschland unterschiedliche Vergütungsmodelle zu beobachten. Insgesamt sind drei Varianten am Markt gebräuchlich:

- Eine Pauschalentlohnung pro Stunde oder pro Monat;
- eine kombinierte Vergütung aus Pauschalentlohnung zuzüglich einer variablen Komponente – diese kann sich etwa nach der Anzahl der zugestellten Sendungen richten;
- eine ausschließlich variable, d.h. leistungsabhängige Vergütung.

Vergütungsmodelle bei Briefzustellung

Der größte Teilnehmer im lizenzpflichtigen Briefmarkt, die Deutsche Post AG, entlohnt seine Beschäftigten pauschal. In den letzten Tarifverhandlungen im Jahr 2009 wurde hier eine Lohnerhöhung von 3,0 % zum 1. Dezember 2009 vereinbart. Für die folgenden Jahre bis zum 1. Januar 2012 einigten sich die Tarifparteien darauf, dass es keine weiteren Entgelterhöhungen geben werde. Eine Einmalzahlung in Höhe von 320 Euro erhielten die tariflichen Beschäftigten im März 2011 – im Gegenzug gelten Heiligabend und Silvester als Arbeitstage. Das Lohnniveau ist bundesweit einheitlich und orientiert sich nicht an den Unterschieden lokaler Arbeitsmärkte. Eine Studie des Wissenschaftlichen Instituts für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH aus dem Jahr 2007, die im Auftrag der Bundesnetzagentur erstellt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass das durchschnittli-

Vergütung bei der Deutschen Post AG

che Lohnniveau der Deutschen Post AG branchenunüblich hoch im Vergleich zu den Subunternehmern und Wettbewerbern am Markt ist.¹

Bei den Wettbewerbsunternehmen auf dem deutschen Briefmarkt kommen alle drei Entlohnungsvarianten zum Einsatz. Eine leistungsabhängige Entlohnung findet nicht selten bei Unternehmen Anwendung, die auch im Bereich der Zeitungszustellung tätig sind. Hinzu kommen in dem Marktsegment der Briefzustellung zahlreiche Fachkräfte, die in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis stehen.

Vergütung bei anderen Marktteilnehmern

Mit Wirkung zum Jahresbeginn 2008 war ein Mindestlohn für Briefzusteller in Höhe von 9,80 Euro vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als allgemein verbindlich erklärt worden. Das Bundesverwaltungsgericht erklärte die Postmindestlohnverordnung im Januar 2008 jedoch für rechtswidrig. Dies hatte zur Folge, dass einige Unternehmen auf dem deutschen Briefmarkt die Vergütungshöhe wieder mehr oder minder deutlich unter das festgesetzte Niveau senkten, während andere bereits zuvor unter Berufung auf Haustarifverträge die Lohnuntergrenze umgangen hatten.

Mindestlohn für Briefzusteller

3.4 Berufliche Ausbildung

Im Zuge der Liberalisierung des Postmarktes in Deutschland wurde eine Änderung der Verordnungen für die Berufsausbildungen in der Branche notwendig. Im Jahr 2005 trat die Verordnung zur Berufsausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft. Im Gegenzug wurde der Vorläuferberuf zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr aufgehoben. Hierbei handelte es sich um einen Ausbildungsberuf der primär auf die Bedingungen und Anforderungen der Deutschen Post AG ausgerichtet war. Mit der neuen Ausbildungsverordnung wurden die Lehrinhalte an die neue Marktsituation angepasst. Die zweijährige Ausbildung wird bei Betrieben der Kurier-, Express- und Dienstleistungsbranche angeboten.

Neuordnung der Ausbildung

Tabelle 8 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen für die Jahre 2005 bis 2010 dar. Danach stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Rückgängen im Jahr 2009 im vergangenen Jahr wieder deutlich an. Insgesamt wurden 1.328 neue Ausbildungsverträge zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen abgeschlossen. Der deutliche Anstieg dürfte auf die verbesserte Auftrags- und Beschäftigungslage im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs zurückzuführen sein.

Entwicklung der Ausbildungszahlen

Im Jahr 2010 haben 992 Auszubildende ihre Lehre erfolgreich beendet. Dies entspricht einer Bestehensquote von rund 95 %. Sie liegt damit über der Erfolgsquote im Durchschnitt aller Berufe – dort bestanden im vergangenen Jahr knapp 90 % aller Auszubil-

Hohe Bestehensquote

¹ Vgl. hierzu Dieke/Zauner, wik Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH: Arbeitsbedingungen im Briefmarkt, Bad Honnef, 2007.

denden die Abschlussprüfung. Die Abbrecherquote bei angehenden Fachkräften für KEP-Dienstleistungen ist leicht unterdurchschnittlich – im Jahr 2010 beendeten 8,3 % der Auszubildenden ihre Lehre vorzeitig. Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe waren es 8,7 %. Im Gegensatz zur Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Postverteiler liegt der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Auszubildenden unter demjenigen der Männer. Im Jahr 2010 waren es rund 30 %.

Der Hauptanteil der angehenden Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen ist bei der Deutschen Post AG beschäftigt. Auf sie entfielen nach eigenen Angaben in diesem Berufszweig im Jahr 2010 rund 1.200 Ausbildungsplätze, dies entspricht einem Anteil von rund 90 %.¹ Im Jahr 2011 können insgesamt 1.400 junge Leute ihre Ausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen beim Branchenführer beginnen. Neben dem theoretischen Unterricht werden hier für die Auszubildenden zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen getroffen.

Tabelle 8: Ausbildungsberuf „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge von 2005 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr*	insgesamt
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	977	461	1.438	1.437	-	-	52	-	-	52
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2006	1.961	918	2.879	1.435	-	-	104	23	-	127
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2007	1.739	856	2.595	1.287	1.450	1.390	k.A.	k.A.	k.A.	163
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2008	1.461	803	2.264	1.086	1.303	k.A.	26	17	4	47
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2009	1.245	673	1.918	901	1.163	1.113	80	40	-	120
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2010	1.500	658	2.158	1.328	1.040	992	k.A.	k.A.	k.A.	179

k.A.: keine Angabe.

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

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

Gemessen an der Zahl der beschäftigten Fachkräfte in der KEP-Branche ist die Zahl der Auszubildenden vergleichsweise gering und deutet auf eine zurückhaltende Ausbildungstätigkeit der Branche für diese Berufsgruppe hin. Dies gilt zumindest für die Wettbewerber der Deutschen Post AG. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes sind dafür mehrere Umstände verantwortlich. So liege ein Grund für das geringe Ausbil-

Zurückhaltende
Ausbildungstätigkeit

¹ Bei der Deutschen Post AG wurden 900 Ausbildungsplätze angeboten. Auf First Mail Düsseldorf – einer 100 %igen Tochtergesellschaft – entfielen 300 Lehrstellen.

dungsendagement für diesen Beruf in der hohen Ausrichtung des Unterrichts in den Berufsschulen auf die Arbeitsstrukturen und -bereiche der Beschäftigten beim Marktführer. Arbeitsmethoden und -aufgaben kleinerer Wettbewerber müssten hingegen nicht selten unternehmensintern nachgeschult werden. Der Ausbildungsaufwand wird daher von Seiten einiger Unternehmen als vergleichsweise hoch eingeschätzt. Alternativ werden daher in manchen Unternehmen der KEP-Branche Ausbildungsplätze in artverwandten Berufsfeldern angeboten.

Als einen weiteren Grund für das zurückhaltende Ausbildungsengagement in diesem Berufsfeld nennen Gesprächspartner des Bundesamtes die vergleichsweise geringe Anzahl an Berufsschulen, die den schulischen Ausbildungspart für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen anbieten. Der Anfahrtsweg für Auszubildenden sei deshalb mitunter zu lang und läge nicht mehr innerhalb eines für den Auszubildenden erreichbaren Radius.

Ferner decken zahlreiche Unternehmen ihren Personalbedarf in diesem Bereich durch angelernte Arbeitskräfte ab. Hierzu trägt nicht zuletzt die vergleichsweise hohe Zahl an geringfügig Beschäftigten und Teilzeitkräften bei, die in der Zustellung eingesetzt werden. Schließlich werden bei Unternehmen, die in der Nachtzustellung aktiv sind, die Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes als ein weiterer Grund für die zurückhaltende Ausbildungstätigkeit genannt, da diese den Einsatz von minderjährigen Auszubildenden beschränken.

Die Ausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen setzt – wie alle nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufe – eine bestimmte schulische Vorbildung rechtlich nicht voraus. Die tatsächliche Struktur der Vorbildung von Ausbildungsanfängern in dieser Berufsgruppe zeigt die nachfolgende Tabelle. Danach ist ein Schulabschluss regelmäßig Voraussetzung für einen Ausbildungsplatz. Im Jahr 2010 konnten lediglich vier neue Auszubildende keinen Schulabschluss vorweisen. Die meisten Ausbildungsanfänger verfügen über einen Hauptschul- oder Realschulabschluss – im vergangenen Jahr hatten rund 38 % der Ausbildungsanfänger die Hauptschule und rund 31 % die Realschule erfolgreich beendet. Über einen höheren Bildungsabschluss wie die Hochschul- oder Fachhochschulreife verfügt hingegen nur ein relativ geringer Anteil der angehenden KEP-Fachkräfte – er lag zuletzt bei knapp 4 %.

Schulische Vorbildung

Tabelle 9: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	977	460	1.437	6	656	604	33	8	107	10	13
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2006	988	447	1.435	1	587	537	31	20	186	36	37
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2007*	835	452	1.287	34	558	605	55	k.A.	k.A.	k.A.	35
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2008	707	379	1.086	19	466	397	50	k.A.	k.A.	k.A.	154
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2009	598	303	901	10	404	402	44	k.A.	k.A.	k.A.	41
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2010	k.A.	k.A.	1.328	4	501	406	48	24	164	43	138

k.A.: keine Angabe.

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

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

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung lag die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen sowohl im west- als auch im ostdeutschen Bundesgebiet im Jahr 2010 bei 704 Euro. Dabei verdienten die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr 667 Euro pro Monat, im zweiten Lehrjahr stieg die Vergütung um 75 Euro auf 742 Euro pro Monat an. Die hier angegebene Entgelthöhe entspricht der Ausbildungsvergütung der Deutschen Post AG. Die meisten Unternehmen auf dem deutschen KEP-Markt sind nicht tarifvertraglich gebunden. Bei ihnen ist davon auszugehen, dass das Entgeltniveau mitunter merklich von den genannten Werten abweicht. Ferner dürfte hier die Vergütungshöhe für Auszubildende regionalen Unterschieden unterliegen.

Ausbildungsvergütung

Nach bestandener Abschlussprüfung können Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen sich beruflich weiterentwickeln und ihre Ausbildung in dem aufbauenden Ausbildungsberuf zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen fortsetzen. Je nach Unternehmen werden hierfür ein bis zwei Lehrjahre angesetzt.

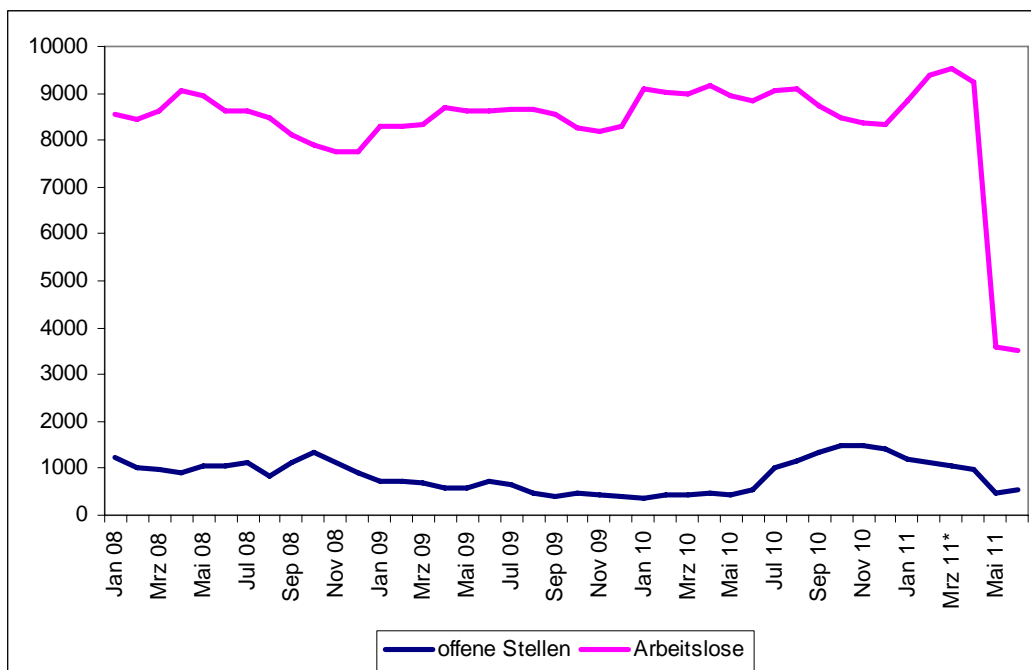
Weiterbildung zum KEP-Kaufmann

3.5 Arbeitslose und offene Stellen

Abbildung 9 stellt die Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Postverteiler sowie der offenen Stellen seit Januar 2008 dar und gibt damit einen Hinweis auf die Arbeitsmarktentwicklung. Danach war die Zahl der arbeitslos gemeldeten Postverteiler in der zweiten Jahreshälfte 2010 tendenziell rückläufig, während die Anzahl der offen gemeldeten Stellen im gleichen Zeitraum anstieg. In den ersten Monaten des Jahres 2011 war hingegen ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen in dieser Berufsgruppe zu beobachten, während kontinuierlich weniger offene Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden.

Arbeitsmarktentwicklung

Abbildung 9: Offene Stellen und arbeitslose „Postverteiler“ (732) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011



* Anmerkung: Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „Postverteiler“.

Der hohe Rückgang der arbeitslos gemeldeten „Postverteiler“ im Mai 2011 kann seitens des Bundesamtes nicht erklärt werden.

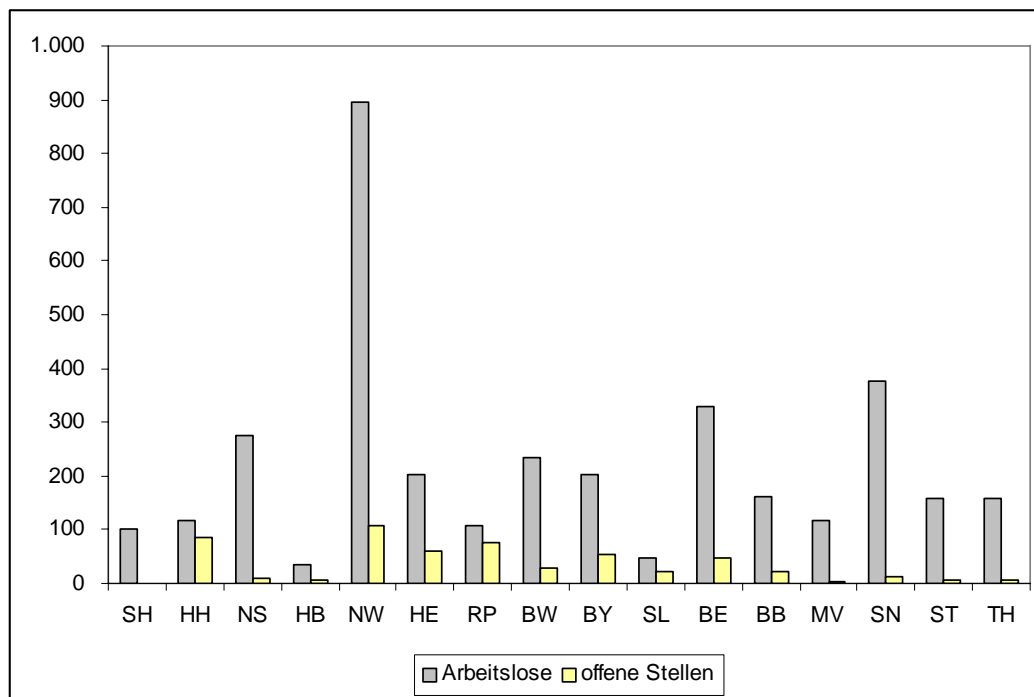
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Eine nach Bundesländern differenzierte Betrachtung macht deutlich, dass die Zahl der arbeitslos gemeldeten Postverteiler in allen Regionen Deutschlands über der Anzahl der offenen Stellen für diese Berufsgruppe liegt (Abbildung 10). Die höchste absolute Differenz zwischen arbeitslosen Postverteilern und offen gemeldeten Stellen für Postverteiler war im Juni 2011 in Nordrhein-Westfalen zu beobachten. Hier standen 108 offenen Stellen 894 Arbeitslose gegenüber. Damit kamen auf eine offene Stelle statistisch gesehen rund 8 Arbeitslose. Noch ungünstiger aus Sicht von Arbeitssuchenden stellte sich dieses

Regionale Betrachtung

Verhältnis – mit Ausnahme Brandenburgs – in sämtlichen östlichen Bundesländern (ohne Berlin) sowie Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Baden-Württemberg dar.¹

Abbildung 10: Offene Stellen und arbeitslose „Postverteiler“ (732) im Juni 2011 nach Bundesländern



Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), NI (Niedersachsen), HB (Bremen), NW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), SL (Saarland), BE (Berlin), BB (Brandenburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), SN (Sachsen), ST (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

In Marktgesprächen des Bundesamtes zeigt sich, dass zahlreiche Unternehmen ihre Personalgewinnung mittels Stellenausschreibungen in Printmedien und dem Internet sowie persönlichen Empfehlungen vornehmen. Offene Stellen werden daher nicht immer an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Die tatsächlich freien Stellen für Postverteiler dürften daher über dem in der Statistik ausgewiesenen Wert liegen. Hinzu kommen zahlreiche offene Stellen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Gleichzeitig dürften nicht alle arbeitslos gemeldeten Postverteiler tatsächlich entsprechend einsetzbar sein. Rund ein Drittel der arbeitslos gemeldeten Postverteiler ist bereits 50 Jahre und älter und dürfte daher zumindest physisch anstrengenden Zustelltouren teilweise nicht mehr gewachsen sein.²

Personalgewinnung und einschränkende Bemerkungen

3.6 Zusammenfassung

Die einzelnen Bereiche des deutschen Marktes für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP) stellen sich sehr differenziert dar. Dies betrifft sowohl die Marktstruktur als

¹ In Schleswig-Holstein waren keine Stellen für Postverteiler vakant gemeldet.

² Vgl. hierzu Anhang A.

auch die Produkte und die Art der Dienstleistung. Die Unterschiede spiegeln sich in den Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten wider, die in den einzelnen Marktsegmenten mehr oder minder stark voneinander abweichen.

Insgesamt hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse bei den Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienstleistern in Deutschland in den vergangenen Jahren zugenommen. Selbst im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise wuchs ihre Zahl weiter an. Die Organisation und Struktur des Marktes bedingt neben den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen eine vergleichsweise hohe Anzahl an geringfügig Beschäftigten sowie Selbständigen. Dabei sind letztgenannte vor allem als Kurierfahrer tätig, während Unternehmen in der Briefzustellung nicht selten auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zurückgreifen. Dies gilt zumindest für Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post AG, die im lizenzpflichtigen Briefmarkt den größten Marktakteur darstellt.

Beschäftigungszuwachs

Die vergleichsweise hohe Zahl an geringfügig Beschäftigten, die – wie zahlreiche andere Beschäftigte in der Branche – in der Regel angeleitete Arbeitskräfte sind, stellt einen Grund für die vergleichsweise geringe Ausbildungstätigkeit der Unternehmen der Branche für den Beruf zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen dar. Zwar ist die Zahl der Ausbildungsverträge zuletzt wieder deutlich angestiegen, insgesamt ist sie jedoch im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Branche relativ gering. Als ein weiterer Grund für das zurückhaltende Ausbildungsengagement der Branche wird seitens einiger Gesprächspartner des Bundesamtes die Ausrichtung des Unterrichts in den Berufsschulen auf Beispiele aus den Arbeitsbereichen und -strukturen der Deutschen Post AG genannt. Dies führe dazu, dass die Unternehmen Arbeitsmethoden und -aufgaben, die sich von denjenigen beim größten Wettbewerber unterscheiden, individuell nachschulen müssten. Als weitere Gründe werden die geringe Anzahl an Berufsschulen für diesen Ausbildungsberuf sowie die Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes, die den Einsatz von jugendlichen Auszubildenden – etwa zu Nachtzeiten – beschränken, genannt.

Ausbildungstätigkeit

Generell sind die Arbeitsbedingungen von Fachkräften für KEP-Dienstleistungen, die in der Zustellung und Sortierung von Sendungen eingesetzt werden, durch körperlich anstrengende Tätigkeiten geprägt. Obgleich sind auch hier Unterschiede in der Art des Einsatzgebietes und der Art der Zustellung – etwa per Rad oder Auto - auszumachen. Die physischen Belastungen dürften einen Grund für die überdurchschnittlichen Krankenstände bei Postdiensten im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbranchen darstellen. Ferner sind Postverteiler übermäßig oft durch Arbeitsunfälle und gewaltsame Übergriffe – vor allem durch Haustiere – betroffen.

Körperliche Belastung

Die differenzierte Struktur des KEP-Marktes spiegelt sich in den unterschiedlichen Vergütungsmodellen, die am Markt üblich sind, wider. Neben einer Pauschalentlohnung pro

Vergütungsmodelle

Stunde oder Monat, kommen kombinierte Entlohnungsmodelle aus einer pauschalen und einer variablen Komponente ebenso zum Einsatz wie ausschließlich leistungsabhängige Varianten. Die beiden letztgenannten Versionen finden bei einigen Fachkräften für KEP-Dienstleistungen, die bei Unternehmen im Bereich der Briefzustellung tätig sind, Anwendung. Tarifverträge kommen nur bei wenigen Unternehmen des KEP-Marktes in Deutschland zum Einsatz. Hierbei handelt es sich ausschließlich um die großen Paketdienstleistungsunternehmen sowie die Deutsche Post AG. Während bei letztgenanntem Unternehmen das Lohnniveau als branchenunüblich hoch einzuschätzen ist, dürften insgesamt nicht wenige Beschäftigte, die in der Zustellung von KEP-Unternehmen tätig sind, dem Niedriglohnbereich nach der Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zugeordnet werden.

4. Kaufmännische Berufe

4.1 Vorbemerkung

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

4.2 Struktur der Beschäftigten

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der Speditionskaufleute (Berufsordnung 701) hat im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010 vergleichsweise stark zugenommen.¹ Mit rund 89.500 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen waren im Jahr 2010 rund 13,1 % mehr Speditionskaufleute beschäftigt als im Jahr 2000 (siehe Tabelle 10). Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor. Im Jahr 2010 waren 89,2 % der Beschäftigten diesem Sektor zuzuordnen; mit einem Anteil von 76,2 % entfiel das Gros auf den Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. 10,7 % der Beschäftigten arbeiteten im produzierenden Gewerbe.

Beschäftigungs-
entwicklung

Der Altersdurchschnitt der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute hat sich in den vergangenen Jahren erhöht. So hat der Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse der über 50-Jährigen in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Während die Zahl der gesamten Beschäftigungsverhältnisse seit dem Jahr 2000 um 13,1 % anstieg, nahm die Anzahl der Beschäftigten in der höchsten Altersklasse um rund 38 % zu. Die Anzahl der Beschäftigten in sämtlichen jüngeren Altersklassen wuchs hingegen unterdurchschnittlich – in den Altersgruppen der unter 25-Jährigen und der Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 35 Jahren stieg sie jeweils nur um rund 4 % bzw. 7 % an. Auf sie entfielen damit im Jahr 2010 9,3 % bzw. 30,4 % der insgesamt beschäftigten Speditionskaufleute in Deutschland. Dabei weist der Anteil der Beschäftigten, die zwischen 25 und 35 Jahren alt sind, seit Mitte des letzten Jahrzehnts wieder eine steigende Tendenz auf. Obgleich des steigendes Altersdurchschnitts, ist der Anteil der Beschäftigten der jüngsten Altersklasse an der Gesamtzahl der angestellten Speditionskaufleute deutlich höher als im Durchschnitt aller Berufe. Hier lag er im Jahr 2010 bei 6,5 %. Der höhere

Altersstruktur

¹ In der Berufsordnung 701 sind neben den hier untersuchten kaufmännischen Berufen zudem Luftverkehrskaufleute sowie Seegüterkontrolleure enthalten. Die Gesamtzahl der beschäftigten Speditionskaufleute, Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sowie Schifffahrtskaufleute liegt damit leicht unter den ausgewiesenen Werten.

Anteil bei den Speditionskaufleuten deutet damit nicht nur auf eine erfolgreiche Ausbildungstätigkeit der Branche hin, sondern auch auf das Interesse junger Leute, den Beruf zu erlernen. Mit 34,5 % ist der Anteil von Frauen an allen beschäftigten Speditionskaufleuten im Vergleich zu anderen Berufen in der Speditions- und Transportbranche vergleichsweise hoch und ist überdies in den vergangenen Jahren tendenziell leicht angestiegen.

Tabelle 10: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute (701)

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	79.130	79.397	78.297	81.743	88.992	88.265	89.531
Bestandsentwicklung Index (2000=100)	100	100	99	103	112	112	113
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	31,8	32,7	33,4	34,0	34,4	34,6	34,5
Ausländer	5,0	5,3	5,2	5,8	6,2	6,2	6,5
Unter 25 Jahre	10,1	10,3	10,0	10,1	10,3	9,4	9,3
25 bis unter 35 Jahre	32,1	29,9	28,5	28,4	29,3	29,9	30,4
35 bis unter 50 Jahre	40,3	41,8	43,0	42,4	40,5	40,0	39,1
50 Jahre und älter	17,5	18,1	18,5	19,1	19,9	20,8	21,3
Teilzeit unter 18 Stunden	0,4	0,4	0,5	0,6	0,8	0,8	0,8
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,8	2,9	3,4	3,8	4,1	4,3	4,3
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	5,2	4,9	4,7	4,6	4,8	4,7	4,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	83,4	82,8	81,4	79,1	76,2	75,6	74,8
darunter: mit Abitur	7,4	8,1	8,9	9,5	10,1	10,5	11,0
Mit Fachhochschulabschluss	1,5	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0
Mit Universitätsabschluss	1,0	1,0	1,1	1,2	1,2	1,4	1,4
Berufliche Ausbildung unbekannt	9,0	9,8	11,2	13,4	16,0	16,4	17,2
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	13,7	13,1	12,4	11,6	11,1	11,1	10,7
Maschinen-, Fahrzeugbau	2,5	2,7	2,7	2,6	2,6	2,6	2,5
Baugewerbe	0,5	0,4	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5
Übriges produzierendes Gewerbe	10,7	10,0	9,3	8,6	8,0	8,0	7,7
Dienstleistungssektor, darunter:	86,1	86,8	87,5	88,3	88,8	88,8	89,2
Handel	7,5	7,1	6,5	6,2	6,0	6,1	6,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	74,7	75,5	75,8	76,1	76,2	76,4	76,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,9	2,1	3,1	4,0	4,6	4,2	4,8
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Übrige Dienstleistungen	1,3	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5

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

Ein Blick auf die Bildungsstruktur zeigt, dass mit 74,8 % der überwiegende Teil der Speditionskaufleute über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Dieser Anteil sank in den vergangenen Jahren, während im Gegenzug der Anteil der Beschäftigten, bei de-

Bildungshintergrund

nen die berufliche Ausbildung unbekannt ist, einem steigenden Trend folgte. Zugenommen hat im Zeitablauf der Anteil der Beschäftigten, die über das Abitur, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen. Dies deutet auf ein gestiegenes Anforderungsprofil des Berufsbildes hin, auf das im Folgenden näher eingegangen wird.

4.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

4.3.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP)¹ planen, organisieren und vermitteln die Beförderung und den Umschlag von Sendungen.² Konkret gehört es zu ihren Aufgaben die Fahrtrouten zu disponieren und den optimalen Personal- und Transportmitteleinsatz zu wählen und sicherzustellen. Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, erarbeiten sie Terminpläne und erledigen die notwendigen Formalitäten. Dazu gehört es beispielsweise, Rechnungen zu erstellen, den Zahlungseingang zu überwachen und Buchungen durchzuführen. Ferner stellen sie Frachtpapiere aus, bereiten diese nach und bearbeiten Schadens-, Haftungs- und Versicherungsfälle. Bei grenzüberschreitenden Sendungen stehen sie mit ausländischen Unternehmen und Behörden in Kontakt. Kaufleute für KEP-Dienstleistungen wirken bei der Ermittlung von Kosten und Erträgen, dem Jahresabschluss und dem Controlling mit und erledigen Verwaltungs- und Schreibarbeiten. Ein weiterer Schwerpunkt des Tätigkeitsgebiets liegt auf der Beratung und Betreuung von Kunden. Dabei informieren Kaufleute für KEP-Dienstleistungen über unterschiedliche Versandformen, berechnen Preise und Entgelte und führen die Kasse. Sie nehmen Kundenreklamationen und Nachforschungsanträge entgegen und bearbeiten diese weiter. Ferner sind sie oftmals an der Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebots sowie von Marketingmaßnahmen des Unternehmens beteiligt.

Tätigkeiten

Kaufleute für KEP-Dienstleistungen sollten ein ausgeprägtes Interesse an verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten haben. Neben Planungs- und Organisationsfähigkeit erfordern die kaufmännischen Tätigkeiten gesicherte Rechenkenntnisse. Diese kommen nicht zuletzt bei der Anwendung von Kosten- und Leistungsrechnungen zum Tragen. Da die Organisation des Sendungsversands nicht ohne den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien auskommt, sind grundlegende EDV-Kenntnisse unabdingbar. Bei international tätigen Unternehmen gehören Fremdsprachenkenntnisse zu den Schlüsselqualifikationen. Um mit ausländischen Kunden, Geschäftspartnern und Behör-

Anforderungen

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

² Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

den zu kommunizieren und korrespondieren, sind englische Sprachkenntnisse notwendig.

Der direkte Kundenkontakt nimmt im Aufgabenfeld von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen einen hohen Stellenwert ein und erfordert deshalb ein hohes Maß an Kundenorientierung. Neben dem nötigen Fachwissen sind Kommunikationsstärke und soziale Kompetenz elementare Eigenschaften, über die Kaufleute für KEP-Dienstleistungen verfügen müssen. Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen sind etwa beim Vereinbaren von Beförderungskonditionen gefordert. Das Führen der Kasse, die Rechnungserstellung und das Ausstellen von Frachtdokumenten erfordern Genauigkeit und gewissenhaftes Arbeiten. Ein hohes Maß an Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein sind daher weitere persönliche Eigenschaften, die in den Beruf eingebracht werden müssen.

Persönliche Eigenschaften

4.3.2 Speditionskaufleute

Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sind für die Organisation des Güterverkehrs, den Umschlag der Waren und deren Lagerung sowie weitere logistische Dienstleistungen zuständig.¹ Konkret steuern und überwachen sie das Zusammenwirken aller an der Logistikkette beteiligten Personen und Einrichtungen. Sie wählen geeignete Fahrstrecken und Transportmittel aus und erstellen Terminpläne. Sie erledigen die für den Warentransport notwendigen Formalitäten. Dazu zählen u.a. das Fertigen von Warenbegleit- und Frachtpapieren oder das Abschließen von Transportversicherungen. Im internationalen Bereich wickeln sie Zollangelegenheiten ab, wie etwa das Ausfüllen von Aus- und Einfuhranmeldungen oder die Ausfertigung von Zollerklärungen. Ein weiteres wichtiges Tätigkeitsfeld von Speditionskaufleuten ist die Kundenberatung und -betreuung. Speditionskaufleute informieren und helfen Kunden beispielsweise bei Reklamationen, Schadensmeldungen und -regulierungen sowie Verpackungsfragen. Ferner arbeiten sie Angebote aus, bereiten Verträge vor und erledigen allgemeine Verwaltungs- und Bürotätigkeiten. Speditionskaufleute kalkulieren Preise, wirken bei Kosten- und Leistungsrechnungen mit und wickeln Zahlungsein- und -ausgänge sowie Vorgänge des Mahnwesens ab. Insgesamt leisten Speditionskaufleute einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Tätigkeiten

Die zunehmende Komplexität der Logistikketten führt zu einer engeren Verzahnung der Transport- und Verkehrswirtschaft mit dem produzierenden Gewerbe. Speditionsunternehmen werden in einem zunehmenden Maße in die Logistikkonzeption der Industrieunternehmen eingebunden. Diese Entwicklungen nehmen Einfluss auf das Tätigkeitsfeld

Anforderungen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

von Speditionskaufleuten und die Anforderungen, die an sie gestellt werden. Sie befassen sich zunehmend nicht mehr ausschließlich mit der reinen Verkehrsdienstleistung, sondern sind an den gesamten Warenfluss- und Informationsprozessen entlang der Wertschöpfungskette beteiligt. Die Arbeitsprozesse werden dabei durch moderne Technologien und Instrumente geprägt. Hierzu zählen neben E-Business, E-Commerce, elektronischer Sendungsverfolgung oder Barcoding die Nutzung elektronischer Frachtenbörsen oder unternehmenseigener Software. Eine Schlüsselqualifikation über die Speditionskaufleute verfügen müssen, ist daher eine fundierte Kenntnis im Umgang mit EDV-Systemen und dem Internet. Ferner sind betriebswirtschaftliche Kenntnisse Voraussetzung, um beispielsweise Aufgaben der Kosten- und Leistungsrechnung und der Preiskalkulation zu erfüllen.

Transport-, Speditions- und Logistikbetriebe richten sich zunehmend an individuellen Kundenwünschen aus. Das unternehmerische Handeln wird dadurch einerseits umfassender, andererseits komplexer. Speditionskaufleute sind vermehrt in die Organisation der Wertschöpfungsketten der Auftraggeber eingebunden. Dies erhöht auf der einen Seite den eigenen Gestaltungsspielraum und erfordert auf der anderen Seite ein differenziertes und bereichsübergreifendes Handeln. Kernpunkt des Handelns ist in diesem Zusammenhang eine ausgeprägte Kundenorientierung. Vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfelds und dem Ziel einer hohen Kundenbindung gewinnt der Beitrag von Speditionskaufleuten zur Befriedigung individueller Kundenwünsche eine hohe betriebswirtschaftliche Bedeutung für das Unternehmen. Dies gilt gleichermaßen für den internationalen Kundenkontakt, der im Zuge zunehmender globaler Logistikprozesse eine wachsende Relevanz einnimmt. Die Kommunikation und Korrespondenz mit ausländischen Geschäftspartnern sowie die Bearbeitung von Dokumenten für den internationalen Gütertransport erfordern gesicherte Fremdsprachenkenntnisse – insbesondere der englischen Sprache; Kenntnisse in weiteren Fremdsprachen sind erwünscht.

Kundenorientierung und Fremdsprachenkenntnisse

Die internationale Ausrichtung und eine umfassende Betreuung und Weiterentwicklung der Logistikkette bedingen nicht zuletzt wachsende Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter. Dies betrifft auf der einen Seite neben den Arbeitszeiten ebenso die Bereitschaft zu einem zeitlich befristeten Einsatz in einer anderen – ggf. ausländischen – Niederlassung. Auf der anderen Seite dienen in zahlreichen Unternehmen regelmäßige Weiterbildungsschulungen dazu, Speditionskaufleute beispielsweise im Umgang mit neuen Logistikstandards und -instrumenten vertraut zu machen.

Flexibilität und Mobilität

Die vielschichtigen Qualifikationsanforderungen erfordern neben dem fachlichen Wissen eine Reihe persönlicher Eigenschaften, die Speditionskaufleute in den Beruf einbringen müssen. Ein hohes Maß an Kundenorientierung, Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz sind im Umgang mit Geschäftspartnern unabdingbar. Im internationalen Kundenkontakt ist ferner eine interkulturelle Kompetenz wichtig, um etwa auf kulturelle Besonderheiten im Ausland angemessen einzugehen. Neben Planungs- und Organisati-

Persönliche Merkmale

onsgeschick verlangen die Arbeitsprozesse zudem Verhandlungs- und Durchsetzungsvermögen sowie Sorgfalt. Eine hohe Belastbarkeit und die Fähigkeit zu selbständigem und eigenverantwortlichem Handeln sind weitere „weiche“ Kompetenzen, die im Arbeitsalltag zum Tragen kommen.

4.3.3 Schifffahrtskaufleute

Schifffahrtskaufleute planen und organisieren den Transport von Gütern im Seeverkehr.¹ Die Berufsgruppe der Schifffahrtskaufleute unterteilt sich in zwei Fachrichtungen: Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Linienfahrt und Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Trampfahrt. Schifffahrtskaufleute der Fachrichtung Linienfahrt wickeln den Transport von Gütern im regelmäßigen Seeverkehr ab. Ihre Kollegen der Fachrichtung Trampfahrt befassen sich mit dem Seetransport im Gelegenheitsverkehr.² Während bei der Linienfahrt die Schiffe auf regelmäßigen Routen mit festen Fahrplänen zwischen Häfen verkehren und primär Stückgüter in Containern transportieren, bewegen sich die Schiffe bei der Trampfahrt im Gelegenheitsverkehr gemäß Nachfrage und Auftrag auf verschiedenen Routen. Sie transportieren hauptsächlich Massengüter und Projektladungen. Schifffahrtskaufleute kümmern sich um die Akquisition und Buchung der Ladung und sorgen für die Abfertigung der Schiffe. Die Information und Beratung von Kunden über die Möglichkeiten des Güterversands gehört ebenso zu ihren Aufgaben wie das Beschaffen von Transportaufträgen und das Aushandeln von Transportbedingungen. Sie verhandeln mit Kunden, dem Schiffsführungspersonal, den Schiffsausrüstern und verschiedenen Dienstleistungsanbietern der Hafenvirtschaft. Ferner kalkulieren sie Frachtraten, disponieren Ladungen und Schiffe und bearbeiten Ladungspapiere und weitere für den Transport erforderlichen Dokumente. Daneben organisieren sie die Abfertigung und Versorgung von Schiffen, beispielsweise mit Treibstoff, Proviant oder sonstigem Schiffsbedarf. Schifffahrtskaufleute finden Beschäftigung bei Reedereien – ggf. bei spezialisierten Linienreedereien –, Frachtumschlagsunternehmen, Befrachtungsagenturen sowie Schiffsmaklerbüros und -agenturen. Dabei zeigt sich zum einen eine hohe Spezialisierung auf das jeweilige Tätigkeitsfeld. Zum anderen ist mitunter vor allem bei großen Unternehmen eine starke Fokussierung der Mitarbeiter auf einzelne Arbeitsschritte zu beobachten.

Tätigkeiten

Schifffahrtskaufleute arbeiten in einer international bzw. global aufgestellten Branche und begleiten die grenzüberschreitenden Logistikketten im Rahmen des Wertschöpfungsprozesses. Neben der fachlichen Kompetenz, wird daher ein hohes Maß an Kundenorientierung regelmäßig vorausgesetzt. Der internationale Kundenkontakt spielt dabei eine zent-

Anforderungen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

² Zwar handelt es sich bei den genannten Fachrichtungen um getrennte Ausbildungsordnungen, da die Arbeitsbedingungen jedoch in weiten Teilen übereinstimmen, wird im Folgenden grundsätzlich von der gesamten Gruppe der Schifffahrtskaufleute gesprochen und nur bei Bedarf nach den jeweiligen Fachrichtungen differenziert.

rale Rolle. Für die Kommunikation und Korrespondenz mit ausländischen Geschäftspartnern sowie das Bearbeiten von Dokumenten im internationalen Seeverkehr sind daher gesicherte Fremdsprachenkenntnisse – vor allem der englischen Sprache – unerlässlich. Ferner ist im internationalen Kundenkontakt ein Gespür für kulturelle Unterschiede – mit hin eine ausgeprägte interkulturelle Kompetenz – wichtig.

Eine kosteneffiziente Kalkulation und Planung der Transportrouten und der Schiffsabfertigung erfordern betriebswirtschaftliche Kenntnisse und die Beherrschung zeitgemäßer Kostenrechnungsmethoden. Da die Organisation der Seelogistik auf der Unterstützung moderner Technologien beruht, sind Qualifikationen im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung (EDV) unabdingbar.

Kaufmännische Fähigkeiten

Die zentralen Schlüsselqualifikationen im Bereich der persönlichen Eigenschaften sind neben Planungs- und Organisationsfähigkeit, eine ausgeprägte Kommunikationsgewandtheit und soziale Kompetenz. Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen sind beim Vereinbaren und Festlegen von Transportkonditionen gefragt. Sorgfalt, Flexibilität und Belastbarkeit sind weitere wichtige persönliche Eigenschaften, die Schifffahrtskaufleute in die Aufgabenwahrnehmung einbringen sollten.

Persönliche Eigenschaften

4.4 Arbeitsbedingungen

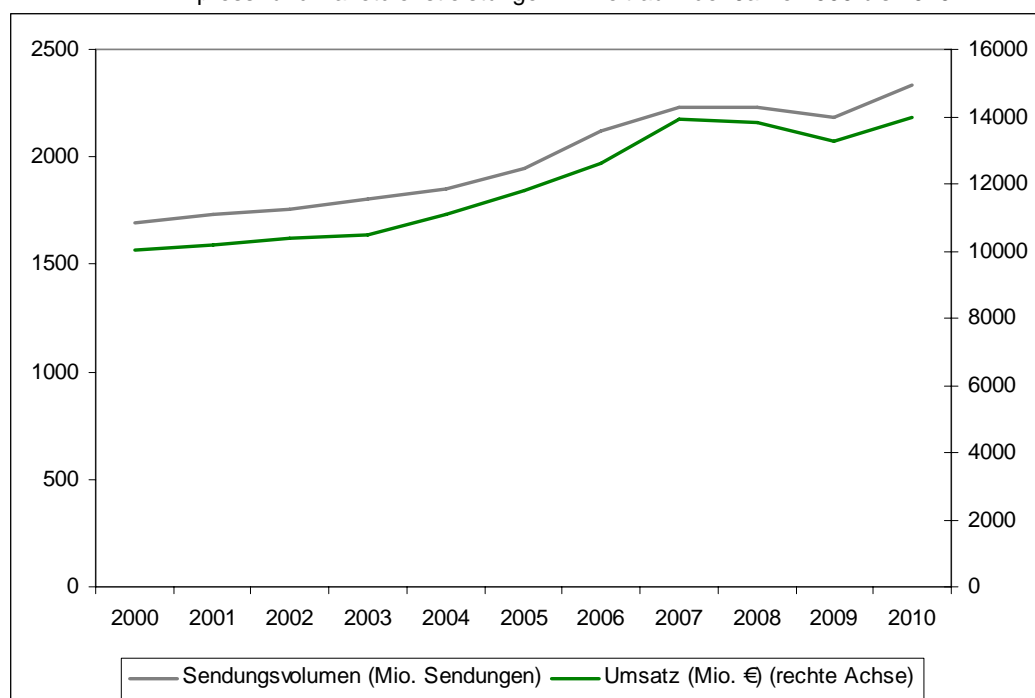
4.4.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Der KEP-Markt gliedert sich in die vier Teilmärkte Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienstleistungen auf, die in ihrer Struktur und Art der Dienstleistung teilweise stark voneinander abweichen.¹ Unterschiedlich stellt sich zudem die wirtschaftliche Entwicklung der einzelnen Marktsegmente dar. Auf der einen Seite wuchs der Gesamtmarkt für Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen in den vergangenen Jahren deutlich an. Abbildung 11 stellt die Entwicklung des Sendungsvolumens und des Umsatzes für den Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010 dar. Danach erhöhte sich das Sendungsvolumen seit dem Jahr 2000 um 37 %, der Umsatz stieg seither um 39 % an.

Marktentwicklung

¹ Siehe hierzu Abschnitt 2.3 „Arbeitsbedingungen“ bei Fachkräften für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen.

Abbildung 11: Entwicklung des Sendungsvolumen und des Umsatzes auf dem Markt für Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010



Quelle: Bundesverband Internationaler Express- und Kurierdienste e.V. (BIEK): Wirtschaftliche Bedeutung der Kurier-, Express- und Paketbranche – Marktanalyse – KEP-Studie 2011, Köln, 2011.

Auf der anderen Seite schrumpft der nationale Briefmarkt, der seit dem Jahr 2008 vollständig liberalisiert ist. Das rückläufige Sendungsaufkommen ist hier im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass für private und geschäftliche Korrespondenz zunehmend elektronische Kommunikationsformen genutzt werden. Der Markt belief sich nach Angaben der Deutschen Post im Jahr 2010 auf rund 6,0 Mrd. Euro – 4,8 % weniger als im Vorjahr.¹ Davon entfielen 86,6 % auf den Branchenführer.

Die branchenwirtschaftlichen Rahmenbedingungen nehmen Einfluss auf die Nachfrage nach Arbeitskräften – nicht zuletzt nach Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen. Da der Beruf in dieser Form erst seit dem Jahr 2005 ausgebildet werden kann, dürften in den Wettbewerbsunternehmen der Deutschen Post bislang nur vergleichsweise wenige Beschäftigte eine Ausbildung zum KEP-Kaufmann abgeschlossen haben. Der überwiegende Anteil der Verwaltungsbeschäftigten hat zuvor eine Ausbildung in einem anderen kaufmännischen Beruf absolviert.

Wenige ausgebildete KEP-Kaufleute

Grundsätzlich zeigen sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes teilweise große Unterschiede bezüglich der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsumfelds und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße und dem betreffenden Marktsegment. Einen wesentlichen Faktor zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen stellen die Arbeitszeiten dar. Hierbei sind vorwiegend bei kleineren Unternehmen häufig längere und unregelmäßige Arbeitszeiten zu beobachten. Je nach Tätigkeitsschwerpunkt

Arbeitszeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Deutsche Post AG: Unternehmensbereich Brief.

kommen bei einigen Unternehmen Wochenend- und Feiertagsarbeit hinzu. Nicht wenige Unternehmen erwarten eine regelmäßige Bereitschaft zu Überstunden. Dies gilt in besonderem Maße für Spitzenlastzeiten. Ein besonders hohes Arbeitsaufkommen fällt in der KEP-Branche regelmäßig in den Wochen vor Weihnachten an. Einzelne große Unternehmen der KEP-Branche haben Tarifverträge abgeschlossen. Hier richtet sich die Arbeitszeit von KEP-Kaufleuten in der Regel nach den üblichen Büroarbeitszeiten. Der Tarifvertrag bei der Deutschen Post AG sieht beispielsweise eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden vor.¹

Generell ist das Arbeitsumfeld von KEP-Kaufleuten nicht von einer ruhigen Arbeitsatmosphäre geprägt. Je nach Einsatzgebiet und Marktsegment müssen Kundenwünsche – etwa im Kurierbereich – wunschgemäß und schnell umgesetzt werden. Dies kann bisweilen zu einer erhöhten Stressbelastung führen. In der Disposition erfordern kurzfristige Änderungen beispielsweise eine umgehende Neuplanung der Routen. Dabei werden die Aufträge entweder durch unternehmenseigene Mitarbeiter durchgeführt oder an Subunternehmer weiter gegeben.

Arbeitsumfeld

Um die Arbeitsbelastungen zu vermindern und die Leistungsfähigkeit zu steigern, haben ein paar mittlere und größere Unternehmen der Branche Konzepte zur Gesundheitsförderung entwickelt. Diese umfassen beispielsweise das Erlernen von Entspannungstechniken oder spezielle Rückenschulungen, die auf das Arbeiten am Büroarbeitsplatz abgestimmt sind. Einzelne Unternehmen haben ein aktives Gesundheitsmanagement für ihre Beschäftigten entwickelt, das die Prävention am Arbeitsplatz mit dem Privatleben verbinden soll – etwa durch finanzielle Anreize für sportliche Aktivitäten in der Freizeit. So umfasst beispielsweise das Gesundheitsprogramm vom Branchenführer neben Schulungen für die Tätigkeit im Büro, verschiedene ärztliche Untersuchungen, zahlreiche Sportangebote oder soziale Beratungen.² Neben einer Motivations- und Leistungssteigerung ist es das Ziel der Unternehmen, Kosten für krankheitsbedingte Fehlzeiten vorzubeugen. Ferner sollen Beschäftigte an das Unternehmen gebunden werden. Zu diesem Zweck bieten einige Marktteilnehmer eigene betriebliche Altersvorsorgeprogramme an.

Gesundheitsförderung

Die Vergütung von KEP-Kaufleuten erfolgt zunächst anhand eines vereinbarten Grundgehalts. Teilweise werden Sonderzulagen und Prämien gezahlt. Letztere orientieren sich an der persönlichen Leistung sowie teilweise am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens. In den letzten Monaten wurden bei zahlreichen Unternehmen Gehaltserhöhungen für die kaufmännischen Beschäftigten durchgeführt, die in ihrer Höhe mehr oder minder

Vergütung

¹ Vgl. hierzu: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Pressemitteilungen: Deutsche Post: Einigung im Tarifkonflikt – 38,5-Stunden-Woche für alle bleibt erhalten, sowie Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Pressemitteilungen: Postdienste: „Tarifpolitische Vernunft setzt sich durch“ – Klares Ergebnis schafft Sicherheit für 180.000 Post-Beschäftigte.

² Vgl. hierzu: Deutsche Post DHL: Gesundheitsmanagement – Ihre Gesundheit zählt sowie Deutsche Post World Net: Gesundheit – Voraussetzung für den Erfolg, Bonn, 2008.

stark voneinander abwichen. Gleiches gilt für verschiedene tarifvertragliche Vereinbarungen. Der letzte Tarifabschluss für die Angestellten der Deutschen Post AG sah eine Einmalzahlung in Höhe von 320 Euro im März 2011 vor, für Beschäftigte des Paketdienstleisters Federal Express stiegen die Entgelte zum Juni 2011 um 2,8 %. Zum Januar 2012 folgt bei letztgenanntem Unternehmen eine Einmalzahlung in Höhe von 125 Euro. Nicht wenige kleinere und mittelständische Unternehmen der Branche orientieren sich nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes bei der Vergütung ihrer kaufmännischen Angestellten an den tarifvertraglichen Entwicklungen der großen Marktteilnehmer.

Auf Grundlage der prognostizierten Marktentwicklung stellen sich die Beschäftigungschancen von Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen vergleichsweise gut dar. Zwar ist zu erwarten, dass der Briefmarkt in Deutschland weiter schrumpft. Die Unternehmen für Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen rechnen hingegen bis zum Jahr 2015 mit einem Zuwachs der Sendungszahl um knapp 5 % pro Jahr.¹ Während bei kleineren Unternehmen die Aufstiegs- und Karrierechancen regelmäßig begrenzt sind, werden KEP-Kaufleute bei größeren Unternehmen teilweise in der mittleren Führungsebene eingesetzt. Ferner werden ihnen für die berufliche Entwicklung verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, die sie bei größeren Marktteilnehmern beispielsweise für die Leitung einer Niederlassung qualifizieren. Die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität wird dabei regelmäßig vorausgesetzt. Diese beschränkt sich nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes weitgehend auf das Inland. Nur selten kommen KEP-Kaufleute in Niederlassungen oder Unternehmenszweigen im Ausland zum Einsatz.

Beschäftigungs-
und Karrierechan-
cen

4.4.2 Speditionskaufleute

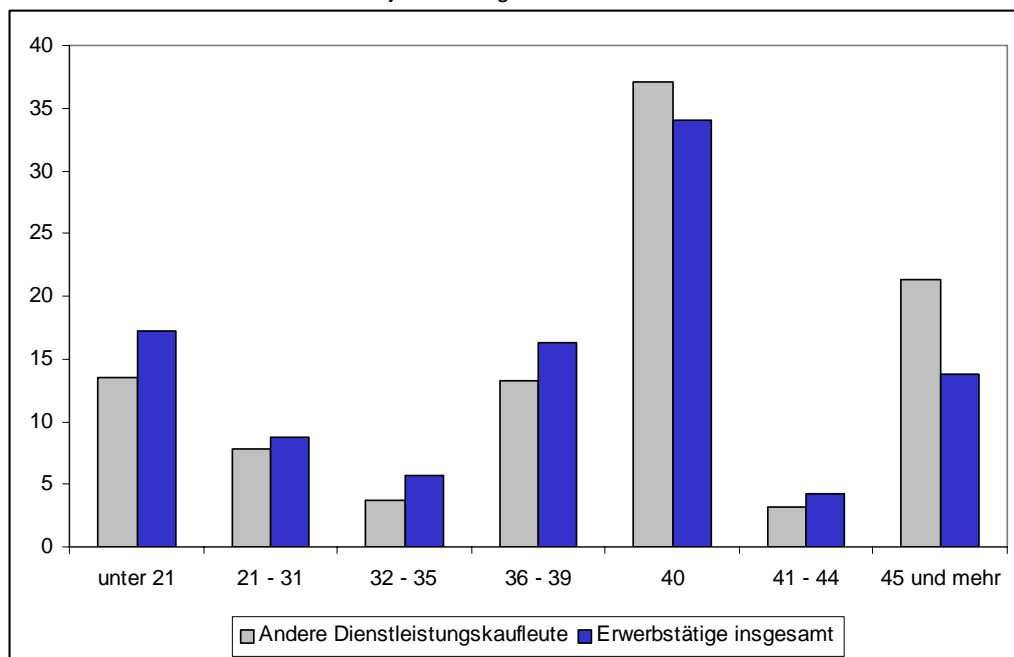
Das Arbeitsumfeld von Speditionskaufleuten ist generell von einem hohen Zeit- und Termindruck geprägt. Häufig müssen binnen kurzer Zeit Änderungen im Transportablauf umgesetzt und kurzfristige Versandmöglichkeiten gefunden werden. Nicht selten sind längere Arbeitszeiten und Überstunden in Kauf zu nehmen. Einhergehend mit dem konjunkturellen Aufschwung und dem gestiegenen Auftrags- und Beschäftigungsvolumen in Unternehmen der Transport- und Speditionsbranche im vergangenen Jahr ist das Maß an Überstunden für viele Speditionskaufleute angestiegen. Während vor allem in kleineren Betrieben häufig keine regelmäßige Arbeitszeitdokumentation stattfindet, werden in größeren Unternehmen regelmäßig Arbeitszeitkonten geführt, über die Überstunden ausgeglichen werden können. Die nachfolgende Abbildung zeigt die normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitsstunden für die Berufsgruppe der anderen Dienstleistungskaufleute, unter die Speditionskaufleute fallen. Zwar beruhen die Daten auf Erhebungen aus

Arbeitszeiten

¹ Vgl. hierzu: Bundesverband Internationaler Express- und Kurierdienste e.V.: Wirtschaftliche Bedeutung der Kurier-, Express- und Paketbranche – Marktanalyse – KEP-Studie 2011, Köln, 2011.

dem von der Wirtschaftskrise geprägten Jahr 2009, in dem nicht wenige Speditionskaufleute von Kurzarbeit betroffen waren. Dennoch zeigen sich im Vergleich zum Durchschnitt aller Erwerbstätigen mehr oder minder deutliche Unterschiede, die generell Geltung erlangen dürften: In den Zeitklassen unter einer normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit von 40 Stunden liegen die jeweiligen Anteile des Durchschnitts der Erwerbstätigen höher als diejenigen der betrachteten Dienstleistungskaufleute. Letztere erbringen vorwiegend eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. 37 % der Beschäftigten dieser Berufsgruppe sind dieser Stundenanzahl zuzuordnen. Damit liegt ihr Anteil drei Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen. Eine noch signifikantere Differenz ist bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 und mehr Stunden zu beobachten. Während im Durchschnitt aller Erwerbstätigen rund 14 % in diese Kategorie fallen, sind es bei den Beschäftigten der Gruppe der anderen Dienstleistungskaufleute um die Hälfte mehr, also rund 21 %.

Abbildung 12: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen „anderen Dienstleistungskaufleute“ (70) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Deutschland 2009, Wiesbaden 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

Die Arbeitszeiten von Speditionskaufleuten sind häufig unregelmäßig und vor allem bei größeren Marktteilnehmern in einem Schichtsystem organisiert. Wochenend- und Feiertagsarbeit sind keine Seltenheit. Selbst wenn letztgenannte nicht in der wöchentlichen Arbeitszeitplanung vorgesehen sind, unterliegen nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes einige Beschäftigte einer telefonischen Bereitschaft außerhalb der Büroarbeitszeiten. Sie stehen damit im Falle von Verzögerungen und kurzfristigem Handlungsbedarf zur Verfügung.

Rufbereitschaft

Speditionskaufleute leisten einen hohen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Das Interesse, qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, ist daher ausgeprägt. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes ist die Fluktuation bei Speditionskaufleuten vergleichsweise gering und liegt beispielsweise deutlich unter derjenigen von Berufskraftfahrern. Dennoch zeigte sich im vergangenen Jahr eine leicht zunehmende Wechselbereitschaft des Büropersonals in Transport- und Speditionsbetrieben. Zurückzuführen ist dies im Wesentlichen auf die im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs verbesserte Beschäftigungssituation und die gestiegene Nachfrage nach Fachkräften. Vereinzelt wurde seitens der Marktteilnehmer auf Abwerbungen von Speditionskaufleuten innerhalb der Branche hingewiesen. Darüber hinaus zahlen vorwiegend in Ballungsgebieten einige Unternehmen Prämien an Beschäftigte, sofern diese einen neuen Speditionskaufmann erfolgreich anwerben. Insgesamt stellen sich die Beschäftigungssituation und die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung für Speditionskaufleute gut dar. Die im Rahmen der Wirtschaftskrise verbreitete Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust dürfte in den vergangenen Monaten vielfach einer gestärkten Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber gewichen sein.

Fluktuation

Einhergehend mit der verbesserten Auftrags- und Beschäftigungslage von Transport- und Speditionsbetrieben wurden Anpassungen bei der Vergütung von Speditionskaufleuten durchgeführt. So wurde zum einen das Vergütungsniveau von vor der Krise wieder herbeigeführt: Mit der Beendigung der Kurzarbeit, von der nicht wenige Speditionskaufleute im Rahmen der Wirtschaftskrise betroffen waren, stieg die Grundvergütung wieder auf das Ausgangsniveau an. Ferner haben Unternehmen im Jahr 2009 gekürzte oder ausgesetzte Prämien und Sonderzahlungen im vergangenen Jahr auf breiter Front wieder eingeführt. Finanzielle Anreize sind nicht selten maßgeblich für eine erfolgreiche Personalbindung.

Vergütungskürzungen zurückgenommen

Zum anderen wurden in einigen Unternehmen Erhöhungen der monatlichen Grundvergütung vorgenommen. Letztere ergeben sich u.a. aus zahlreichen Tarifabschlüssen der vergangenen Monate. So wurde nach Gewerkschaftsangaben beispielsweise zwischen den Tarifparteien für Tarifbeschäftigte der Speditions- und Logistikbranche in Nordrhein-Westfalen eine Erhöhung der Vergütung um 3,1 % ab April 2011 und eine weitere Anhebung um 1,7 % ab März 2012 vereinbart. Beschäftigte in Berlin und Brandenburg erhalten seit April dieses Jahres 2,5 % mehr Gehalt. Im Juni 2012 wird ihre monatliche Vergütung um weitere 2,0 % ansteigen. In Bayern stieg das monatliche Einkommen von Speditionskaufleuten in tariflich gebundenen Unternehmen im Februar 2011 um 2,1 % an, ein Jahr später wird es um weitere 2,0 % angehoben. Ferner wurden hier Einmalzahlungen von insgesamt 300 Euro vereinbart. Der Gehaltstarifvertrag für die Angestellten des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern sieht damit beispielsweise für Disponenten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die über gründliche Fachkenntnisse verfügen, die Aufgaben selbständig erledigen und aufgrund einschlägiger beruflicher und betrieblicher Erfahrung über spezielle Kenntnisse betriebli-

Vergütungsentwicklung

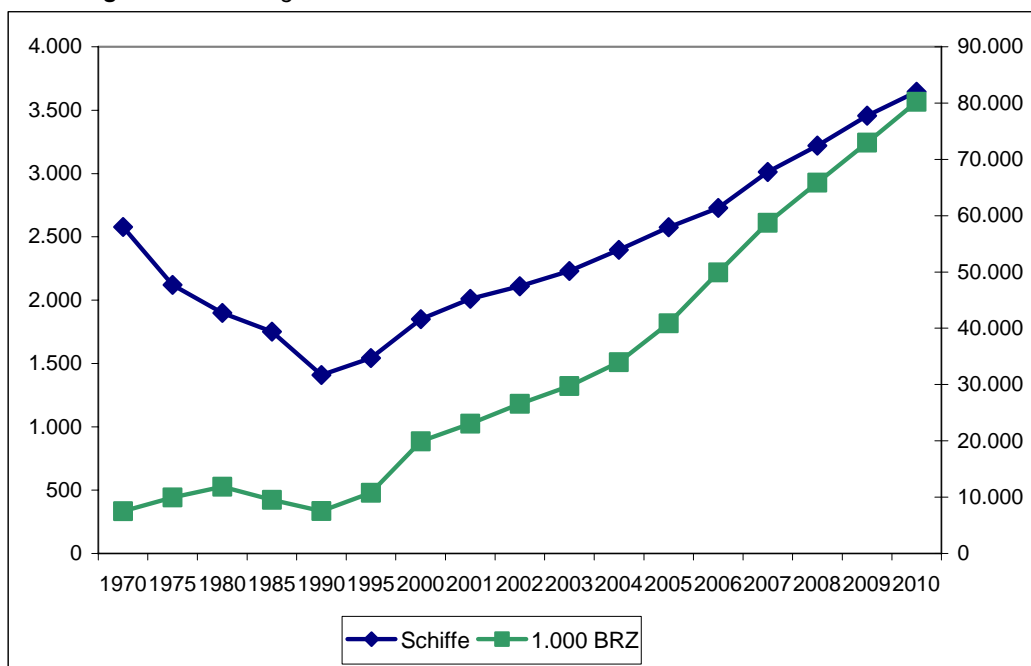
cher Arbeitsvorgänge verfügen (Gehaltsgruppe 4), ein Brutto-Einstiegsgehalt von 1.943 Euro vor.¹ Wurden dem Mitarbeiter Dispositionsbefugnisse übertragen (Gehaltsgruppe 5), liegt das Einstiegsgehalt bei 2.217 Euro. Die Vergütung steigt innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppen in Abhängigkeit von der Länge der Betriebszugehörigkeit an. Es gilt jedoch zu beachten, dass die Tarifbindung in der Transport-, Speditions- und Logistikbranche in Deutschland vergleichsweise gering ist. Die Vergütung vieler Speditionskaufleute gleicht daher nicht den tariflichen Vereinbarungen. Dabei sind sowohl Abweichungen nach unten als auch nach oben am Markt zu beobachten. Letztgenannte finden sich vor allem bei größeren Unternehmen in Ballungsräumen.

4.4.3 Schifffahrtskaufleute

Die Seeschifffahrt profitierte in der Vergangenheit stark von den zunehmenden internationalen und globalen Handelsbeziehungen und Warenströmen.

Hohes Wachstum
der deutschen
Handelsflotte

Abbildung 13: Entwicklung der deutschen Handelsflotte im Zeitraum der Jahre 1970 bis 2010



BRZ: Bruttoreaumzahl

Anmerkung: Erfasst sind hier alle Handelsschiffe in deutschem Eigentum, unabhängig von der Flaggenführung, die im deutschen Register eingetragen sind.

Quelle: Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2010.

Im Zuge der steigenden internationalen Verkehrsströme wuchs nicht nur die Welthandelsflotte stark an, auch die deutsche Handelsflotte verzeichnete seit den 1990er Jahren ein kontinuierliches Wachstum (siehe Abbildung 13). Besonders wichtig für den deutschen Standort ist die Containerschifffahrt. Gemessen an der Bruttoreumzahl entfallen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: ver.di Landesbezirk Bayern: Gehaltstarifvertrag Nr. 30 für die Angestellten des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern vom 07. Dezember 2010 – gültig ab 01. Oktober 2010.

knapp 55 % der deutschen Handelsflotte auf Containerschiffe.¹ Insgesamt sind rund 63 % Trockenfrachter, knapp 16 % Massengutschiffe und rund 21 % Tanker. Der Anteil der Passagierschiffe liegt deutlich unter 1 %.

Bedingt durch das Wachstum der Welthandelsflotte stieg die weltweite Beschäftigung in der Seeschifffahrt – und damit von Schifffahrtskaufleuten, die den Einsatz der Schiffe organisieren – bis zum Einbruch der Wirtschaftskrise an. Letztere hatte zur Folge, dass – obgleich der Zuwachsraten der Handelsflotte – die Nachfrage nach seewärtigen Transporten im Jahr 2009 erheblich einbrach.² Deutlich wird dies nicht zuletzt an der Entwicklung der Frachtraten, die in der Containerschifffahrt im Verlauf des Jahres 2009 um bis zu 50 % sanken. Die Charraten verringerten sich je nach Größenklasse um bis zu 80 %.³ Der wirtschaftliche Einbruch führte dazu, dass das Arbeitsaufkommen zurückging und für nicht wenige Schifffahrtskaufleute Kurzarbeit angemeldet wurde. Gleichzeitig erhöhte sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes je nach Einsatzbereich der Beschäftigten der Druck zur Akquise von Neukunden, um einen Teil des Aufkommensverlustes zu kompensieren. Einhergehend mit der Erholung der Weltwirtschaft stieg im vergangenen Jahr der Seeverkehr wieder deutlich an. Insgesamt ist die Branche von einer starken internationalen Wettbewerbsintensität geprägt und in hohem Maße von der weltkonjunkturellen Entwicklung abhängig. Die unsichere wirtschaftliche Entwicklung in einigen europäischen Ländern und Teilen des asiatischen, arabischen und amerikanischen Raums macht sich nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes derzeit in der Auftrags- und Beschäftigungslage negativ bemerkbar.

Auswirkungen der
Wirtschaftskrise

Ein großer Teil der Schifffahrtskaufleute ist bei Reedereien, Schiffsmaklern und Befrachtungsagenturen angestellt. Die Unternehmenssitze konzentrieren sich vornehmlich auf den norddeutschen Raum, so dass das Gros der Schifffahrtskaufleute in Deutschland in den Gebieten Hamburg und Bremen bzw. Bremerhaven Beschäftigung findet. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes stammen die meisten Schifffahrtskaufleute bereits gebürtig aus dem nördlichen Bundesgebiet. Im Landesinneren sind Schifffahrtskaufleute primär bei Unternehmen im Raum Duisburg tätig.⁴

Konzentration im
norddeutschen
Raum

Die Marktstruktur der Reederei-, Agentur- und Schiffsmaklerbranche in Deutschland ist sehr heterogen. Neben einigen großen, global aufgestellten Unternehmen sind kleine und mittelständische Reedereien und Schiffsmaklerbüros am Markt tätig. Sowohl Reedereien als auch ihre vertretenden Agenturen sowie Schiffsmaklerbüros sind weltweit aktiv. Das international geprägte Arbeitsumfeld spiegelt sich im Berufsleben und in den Ar-

Internationales
Arbeitsumfeld

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2010, Hamburg, 2010.

² Vgl. hierzu und im Folgenden: Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2010, Hamburg, 2010.

³ Die Charrate ist die Miete für die Überlassung eines Schiffes.

⁴ Der Hafen von Duisburg ist der größte Binnenhafen Europas und fungiert als Hinterlandhub für die Seehäfen Zeebrugge, Antwerpen, Amsterdam und Rotterdam. Vgl. hierzu: Duisport: Zahlen und Fakten.

beitsbedingungen von Schifffahrtskaufleuten wider. Dies zeigt sich in verschiedenen für den Beruf typischen Beispielen: So findet die Kommunikation und Korrespondenz mit Geschäftspartnern und Kollegen in ausländischen Niederlassungen in der Regel in englischer Sprache statt. Die englische Sprache kommt zudem regelmäßig bei der Nutzung der Arbeitsmittel – wie speziellen Softwareprogrammen – zum Einsatz. Während vor allem große Unternehmen mit weltweiten Niederlassungen an allen Standorten einheitliche IT-Systeme nutzen, kommen bei mittleren und kleinen Unternehmen unterschiedliche Systeme zum Einsatz. Dies ist etwa dann der Fall, wenn eine Agentur mehrere Reedereien vertritt und die jeweiligen IT-Systeme übernimmt. Die Systeme werden einheitlich in englischer Sprache bedient. Nicht wenige Schifffahrtskaufleute primär großer, global aufgestellter Unternehmen kommen während ihres Berufslebens in einer ausländischen Niederlassung zum Einsatz. Dabei ist der Aufenthalt in der Regel zeitlich befristet, liegt jedoch selten unter zwei Jahren.

Der Arbeitsalltag von Schifffahrtskaufleuten ist von einem hohen Zeit- und Termindruck geprägt. Getrieben durch elektronische Kommunikationssysteme hat der Zeitfaktor in der Branche und im Arbeitsalltag der Beschäftigten in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Abhängig vom Einsatzgebiet verdichtet sich bei Schifffahrtskaufleuten in Reedereien der Arbeitsdruck insbesondere zu Zeiten, in denen ein Schiff in den Hafen ein- oder ausläuft. So kommt es nicht selten zu zeitlichen Engpässen, wenn ein Container noch nicht für die Verladung an Bord des Schiffes bereitsteht oder kurzfristig noch spezielle Kundenwünsche berücksichtigt werden müssen. Schifffahrtskaufleute sind damit vielfach erhöhten Stressbedingungen ausgesetzt, die hohe psychische und physische Belastungen bedingen.

Hoher Zeit- und Termindruck

Generell unterliegen Schifffahrtskaufleute üblichen Büroarbeitszeiten. Abhängig vom Einsatzgebiet sind regelmäßige Abweichungen von diesen Zeiten jedoch durchaus üblich. So richten sich etwa die Arbeitszeiten von Schifffahrtskaufleuten, die am Terminal im Hafen arbeiten, nach den Ein- und Auslaufzeiten der Schiffe in den bzw. aus dem Hafen. Hinzu kommen je nach Tätigkeitsschwerpunkt Wochenend- und Feiertagsarbeit. Vorgaben zur Regelung von flexiblen Arbeitszeiten sowie zur wöchentlichen Arbeitszeit für Schifffahrtskaufleute finden sich in tarifvertraglichen Vereinbarungen. So regelt beispielsweise der Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes in Hamburg, zu dessen Tarifparteien u.a. Schiffsmakler- und Reedereivertreter gehören, eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden.¹ Zwar nimmt die Tarifbindung in Deutschland generell ab, insbesondere mittlere und größere Unternehmen der Schifffahrtsbranche sind jedoch in der Regel tarifvertraglich gebunden. Hierbei wird der Tarifvertrag allerdings nicht selten lediglich als Basis herangezogen, auf der individuelle Arbeitsverträge geschlossen werden.

Arbeitszeiten

¹ Vgl. hierzu: Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes Hamburg zwischen der Tarifvereinigung des Hamburger Verkehrsgewerbes und ver.di, Hamburg, 2004.

Tarifliche Vereinbarungen finden sich ferner für die Vergütung von Schifffahrtskaufleuten. Diese ist mit derjenigen von Speditionskaufleuten vergleichbar bzw. stimmt mit ihr überein. So einigten sich die Tarifparteien im Tarifgebiet von Hamburg im vergangenen Jahr auf eine Steigerung der Entgelte um insgesamt 3,7 % bis Ende 2012. Dabei findet die Erhöhung in zwei Schritten statt: Zum 1. Januar 2011 stieg die Vergütung um 1,6 % , in der zweiten Stufe zum 1. Januar 2012 erhöht sie sich um weitere 2,1 %. Ein Schifffahrtskaufmann, der in die Vergütungsgruppe K 3 fällt, d.h. mit Aufgaben betraut ist, die er im Rahmen von allgemeinen Anweisungen selbständig erledigt, der unter mittelbarer Kontrolle steht und begrenzten Entscheidungsmerkmalen unterliegt, erzielt derzeit in Hamburg – gemäß Tarifvertrag – ein monatliches Gehalt zwischen 1.952 und 2.305 Euro. Hinzu kommen Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Sonderzahlungen in Form von Urlaubsgeld. Zahlreiche Schifffahrtskaufleute generieren jedoch nach Erkenntnissen des Bundesamtes auf Grundlage individueller Vereinbarungen ein höheres Einkommen.

Vergütung

Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes ist die Fluktuation von Schifffahrtskaufleuten vergleichsweise gering. Zurückzuführen sei dies im Wesentlichen auf drei Kernpunkte: Erstens gebe es eine hohe persönliche Verbindung zahlreicher Schifffahrtskaufleute zur Schifffahrt. Hierbei dürften die regionale Abstammung und familiäre Beziehungen eine maßgebliche Rolle spielen. Zweitens sei das potenzielle Einsatzgebiet von Schifffahrtskaufleuten – sofern sie bei ihrer ursprünglich erlernten Tätigkeit verbleiben – relativ stark begrenzt. So liegt zum einen die Zahl der Unternehmen, bei der Schifffahrtskaufleute in ihrem originären Berufsfeld arbeiten können, beispielsweise deutlich unter derjenigen von Speditionsbetrieben in Deutschland. Darüber hinaus sind Schifffahrtskaufleute entweder auf die Fachrichtung Linienfahrt oder auf die Fachrichtung Trampfahrt spezialisiert. Zwar werden in der Berufsschule beide Bereiche gelehrt, die praktische Aufgabenwahrnehmung und Arbeitsweise unterscheidet sich jedoch teilweise maßgeblich. Grundsätzlich können daher Schifffahrtskaufleute, die bei einem Unternehmen der Linienfahrt tätig waren, auch bei Unternehmen der Trampfahrt – und umgekehrt – tätig sein. Voraussetzung hierfür ist jedoch regelmäßig die Bereitschaft, Wissenslücken schnell zu schließen sowie die andersartige Arbeitsweise zu erlernen und anzuwenden. Drittens bestehe generell ein hohes Interesse in der Branche, Mitarbeiter zu halten und ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Zurückzuführen ist dies im Wesentlichen darauf, dass Schifffahrtskaufleute in hohem Maße zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen. Sie sind bei zahlreichen Unternehmen – etwa Befrachtungsagenturen – die einzige Unternehmensressource. Zudem übt die vergleichsweise geringe Anzahl an Schifffahrtskaufleuten, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, einen hohen Anreiz aus, qualifiziertes Personal zu halten.

Geringe Fluktuation

Generell sind nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes die Beschäftigungsmöglichkeiten für Schifffahrtskaufleute sehr gut. Fallweise haben einige vorwiegend kleinere Unternehmen sogar Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Für die

Gute Beschäftigungsmöglichkeiten

kommenden Jahre wird mit einem weiteren Wachstum des Seeverkehrs gerechnet. So geht die im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung erstellte „Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr“ von einem jährlichen Wachstum des Transportaufkommens von 2,5 % aus.¹ Die Beschäftigungschancen von Schifffahrtskaufleuten werden daher von Marktteilnehmern auch für die Zukunft als gut eingeschätzt.

4.5 Berufliche Ausbildung

4.5.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Im Zuge der Liberalisierung des Postmarktes in Deutschland wurden Änderungen der Ausbildungsverordnungen in der Branche durchgeführt. Im Jahr 2005 trat die Verordnung zur Berufsausbildung zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Kraft. Er trat an die Stelle des Postverkehrskaufmanns. Der Vorgängerberuf war auf die Bedürfnisse der Deutschen Post AG zugeschnitten. Zudem besaß sie allein die Ausbildungshoheit. Mit der neuen Ausbildungsverordnung wurden die Lehrinhalte an die neue Marktsituation angepasst. Die dreijährige Ausbildung wird bei Betrieben der Kurier-, Express- und Postdienstleistungsbranche angeboten.

Ausbildungsverordnung seit 2005

Nach Erkenntnissen des Bundesamtes hat sich der Ausbildungsberuf bislang noch nicht auf breiter Front durchgesetzt. Sofern Unternehmen Ausbildungsplätze anbieten, bilden sie häufig – wie vor der Neuordnung der Berufsausbildung im Jahr 2005 – in artverwandten Berufen aus. Dies gilt insbesondere für kleinere Marktteilnehmer, wenngleich auch größere Unternehmen der Branche die kaufmännische Ausbildung nicht ausschließlich auf den Beruf des KEP-Kaufmanns beschränken. In der Regel werden alternativ die Ausbildungen zum Speditionskaufmann und zum Kaufmann für Bürokommunikation angeboten. Die nachfolgende Tabelle zur Entwicklung der Ausbildungszahlen stellt damit nur einen Teil der Ausbildungstätigkeit der Branche im kaufmännischen Bereich dar.

Alternative Ausbildungsberufe

¹ Vgl. hierzu: Intraplan Consult GmbH, Ralf Ratzenberger: Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr, Mittelfristprognose Winter 2010/2011, München, 2011.

Tabelle 11: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	112	66	178	178	-	-	12	1*	-	13
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2006	231	169	400	232	-	-	22	3	-	25
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2007	353	227	580	241	45	45	k.A.	k.A.	k.A.	27
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2008	325	211	536	201	211	206	26	17	4	47
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2009	267	175	442	182	237	230	7	10	4	21
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2010	207	147	354	142	221	216	k.A.	k.A.	k.A.	22

k.A.: keine Angabe.

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

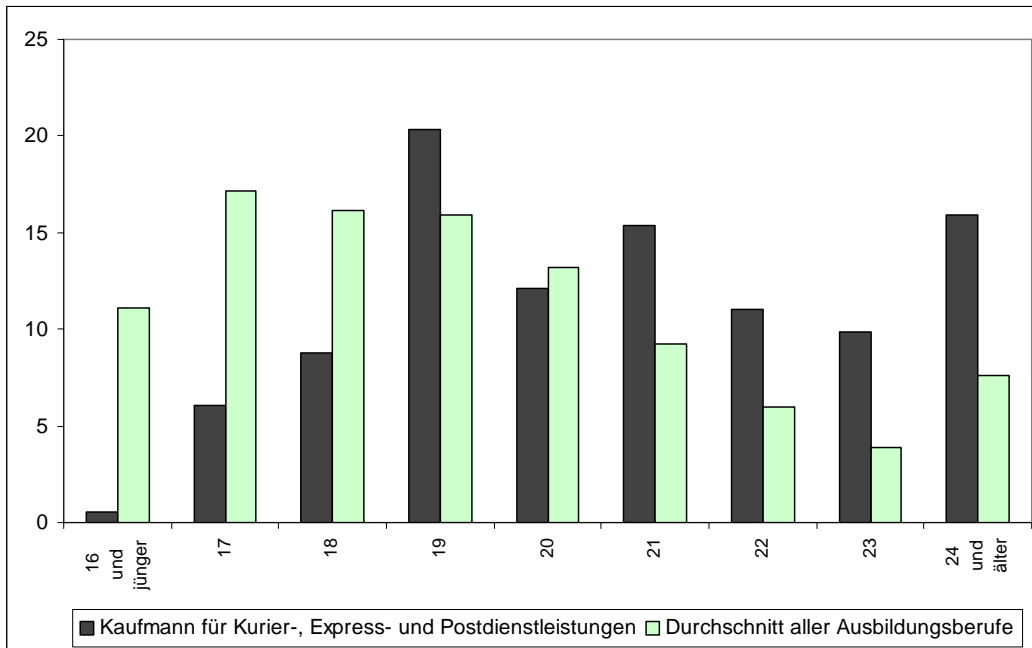
Nachdem die Ausbildungszahlen und die Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge nach Inkrafttreten der Ausbildungsordnung zunächst angestiegen waren, sind sie seit dem Jahr 2008 rückläufig. Im Jahr 2010 bestanden 354 Ausbildungsverhältnisse zum KEP-Kaufmann, insgesamt wurden 142 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Davon entfällt ein Großteil auf die Deutsche Post AG. Die Bestehensquote bei der Abschlussprüfung ist überdurchschnittlich hoch. Im Jahr 2010 lag sie bei knapp 98 %. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Berufe belief sie sich auf knapp 90 %. Gleichzeitig liegt die Abbrecherquote mit 6,2 % im Jahr 2010 bei angehenden KEP-Kaufleuten deutlich niedriger als bei anderen Ausbildungsberufen. Durchschnittlich brachen hier im Jahr 2010 8,7 % der Lehrlinge ihre Ausbildung vorzeitig ab. Wenngleich die Bewerberzahlen tendenziell rückläufig sind, stehen derzeit – zumindest bei den großen Marktakteuren – noch genügend Bewerber zur Verfügung.

Entwicklung der Ausbildungszahlen

Die Ausbildungsinhalte stimmen bei Fachkräften und Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen im ersten Ausbildungsjahr überein. Erst danach wird differenziert. Viele Unternehmen besetzen die Ausbildungsstellen für KEP-Kaufleute bevorzugt mit ausgebildeten KEP-Fachkräften, die entweder ihre Ausbildungszeit verlängern oder schon eine Zeit lang als Fachkraft für KEP-Dienstleistungen gearbeitet haben. Dies wird seitens der Unternehmen vor allem damit begründet, dass die Auszubildenden die Unternehmensstrukturen sowie die Arbeitsabläufe bereits kennen und ihre Leistungsfähigkeit schon als Fachkraft unter Beweis stellen konnten. Ein Beleg für diese Verfahrensweise ist der vergleichsweise hohe Anteil älterer Auszubildender. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anteile der Auszubildenden zum KEP-Kaufmann nach Altersklassen im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe für das Jahr 2009.

KEP-Fachkraft bevorzugt

Abbildung 14: Auszubildende zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen nach Altersklassen bei Ausbildungsbeginn im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe im Jahr 2009



Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe sind überdurchschnittlich viele Ausbildungsanfänger zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen den Altersklassen ab 19 Jahren zuzuordnen.¹ Den jüngeren Altersgruppen sind hingegen nur unterdurchschnittliche Anteile zuzuordnen, wenngleich der Hauptanteil der KEP-Auszubildenden die Realschule abgeschlossen, also in der Regel mit 16 Jahren die Schule verlassen hat.

Hohes Alter zu Ausbildungsbeginn

Im Jahr 2010 verfügten rund 35 % der Ausbildungsanfänger über einen Realschulabschluss (siehe Tabelle 12). Die Anteile von Hauptschulabsolventen und Auszubildenden mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife lagen bei rund 13 % bzw. knapp 17 %. Insgesamt weisen angehende KEP-Kaufleute damit im Vergleich zu Speditions- und Schifffahrtskaufleuten ein geringeres schulisches Vorbildungsniveau auf. Ein Schulabschluss ist jedoch regelmäßig Voraussetzung für einen Ausbildungsplatz zum KEP-Kaufmann. Auszubildende ohne Schulabschluss bilden die Ausnahme.

Schulische Vorbildung

¹ In den Altersklassen ab 21 Jahren liegt ihr Anteil zudem höher als bei Auszubildenden zum Speditionskaufmann, die oftmals über das Abitur verfügen, d.h. die Schule in der Regel mit 19 Jahren verlassen haben (siehe hierzu Abschnitt 3.5.2).

Tabelle 12: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsprüfungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	112	66	178	-	22	87	41	1	21	-	6
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2006	127	105	232	-	26	95	57	1	43	1	9
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2007	159	82	241	4	32	127	66	k.A.	k.A.	k.A.	12
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2008	127	74	201	2	23	99	36	k.A.	k.A.	k.A.	41
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2009	110	72	182	3	41	92	41	k.A.	k.A.	k.A.	5
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2010	k.A.	k.A.	142	-	19	50	24	2	42	1	4

k.A.: keine Angabe.

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

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

Die Vergütung der Auszubildenden variiert in Abhängigkeit vom Unternehmen und regionalen Faktoren. Die Ausbildungsvergütung bei der Deutschen Post AG ist dabei im Vergleich sowohl zu anderen Marktteilnehmern als auch zur durchschnittlichen Ausbildungsvergütung in der Speditionsbranche und zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe überproportional. Auszubildende im ersten Lehrjahr erhalten 667 Euro, im 2. Jahr 742 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 817 Euro. Dies entspricht einer durchschnittlichen Ausbildungsvergütung von 742 Euro. Es werden keine Differenzierungen nach westlichem und östlichem Bundesgebiet vorgenommen. Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2010 bei 688 Euro in West- und 612 Euro in Ostdeutschland.

Ausbildungsvergütung

Die Chancen, nach der Ausbildung übernommen zu werden, sind für KEP-Kaufleute vergleichsweise gut. Zahlreiche Unternehmen bilden vor allem für den eigenen Bedarf aus. Die für die Zukunft von der Branche insgesamt erwarteten positiven Marktentwicklungen dürften sich positiv auf die Übernahme- und Beschäftigungschancen von ausgebildeten KEP-Kaufleuten auswirken.

Übernahmechancen

4.5.2 Speditionskaufleute

Die nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung dauert drei Jahre.¹ Sie wird in Industrie und Handel angeboten. Eine Spezialisierung nach Fachrichtungen erfolgt nicht. Insbesondere bei großen Unternehmen, die ein breites Angebotsspektrum unter Einbeziehung verschiedener Verkehrsträger aufweisen, ist jedoch zu beobachten, dass sich Auszubildende bereits vor ihrer Abschlussprüfung auf bestimmte Einsatzgebiete spezialisieren.

Ausbildungsordnung

Wie aus nachfolgender Tabelle ersichtlich, hat die Anzahl der Ausbildungsverträge seit Mitte des letzten Jahrzehnts bis zum Jahr 2008 zugenommen. Einhergehend mit der sinkenden Auftrags- und Beschäftigungslage in Folge der weltweiten Wirtschaftskrise wurden weniger Auszubildende zum Speditionskaufmann beschäftigt. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge nahm jedoch im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs im vergangenen Jahr zu und hat in etwa wieder das Niveau aus dem Jahr 2006 erreicht. Von den 6.092 Prüfungsteilnehmern im Jahr 2010 bestanden 5.541 bzw. 91,0 % ihre Abschlussprüfung mit Erfolg. Die Abbrecherquote bei angehenden Speditionskaufleuten ist unterdurchschnittlich. Sie lag im vergangenen Jahr bei 6,1 % – und damit 2,6 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Der Frauenanteil war mit rund 43 % im Jahr 2010 im Vergleich zu anderen Berufen im Verkehrssektor relativ hoch. Die Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistkdiensleistung gehört zu den 20 von Frauen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen.

Entwicklung der Ausbildungszahlen

Tabelle 13: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Speditionskaufmann	2002	7.271	5.981	13.252	4.673	5.026	4.481	550	340	137	1.027
Speditionskaufmann	2003	7.297	5.789	13.086	4.872	5.129	4.445	377	278	163	818
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2004	7.162	5.607	12.769	4.783	5.413	4.619	359	218	100	677
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2005	7.295	5.567	12.862	4.833	4.915	4.295	387	234	127	748
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2006	7.627	5.750	13.377	5.267	5.085	4.567	419	221	121	761
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2007	8.499	6.399	14.898	6.029	4.661	4.290	k.A.	k.A.	k.A.	817
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2008	8.875	6.689	15.564	5.951	4.955	4.620	534	307	128	969
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2009	8.078	6.253	14.331	4.418	5.157	4.756	482	311	139	932
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2010	7.846	5.849	13.695	5.207	6.092	5.541	k.A.	k.A.	k.A.	831

k.A.: keine Angabe.

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

¹ Die Berufsausbildung wurde im Jahr 2004 neu geordnet und ersetzte den Beruf des Speditionskaufmanns. Die neue Ordnung berücksichtigt u.a. eine verstärkte Einbindung von Informations- und Kommunikationssystemen sowie der englischen Sprache.

Wenngleich derzeit die meisten Ausbildungsplätze für Speditionskaufleute besetzt werden können, sind erste Auswirkungen des demographischen Wandels nach Erkenntnissen des Bundesamtes auszumachen. So berichten zahlreiche Unternehmen von einer rückläufigen Bewerberanzahl auf ausgeschriebene Ausbildungsstellen. Im norddeutschen Raum dürfte im Jahr 2010 der doppelte Abiturjahrgang in Hamburg, der aus der Verkürzung der Schulzeit auf zwölf Jahre resultiert, die demographischen Auswirkungen abgeschwächt haben. Für andere Regionen gilt entsprechendes für das Jahr 2011. In diesem Jahr verlassen in Niedersachsen und Bayern aufgrund der Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur zwei Jahrgänge die Schulen. In Gesamtdeutschland führt darüber hinaus in diesem Jahr das erstmalige Aussetzen der Wehrpflicht zu einer verstärkten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Vor allem im östlichen Bundesgebiet zeigen sich die Auswirkungen des demographischen Wandels bereits deutlich. Dort verließen im vergangenen Jahr rund 17.800 Schüler weniger die allgemein bildenden Schulen als im Jahr 2009.¹ Dies hat zur Folge, dass sich in einigen Regionen die Ausbildungschancen von der regionalen Arbeitsmarktlage abkoppeln, so dass Bewerber teilweise auch in Gebieten mit einer hohen Arbeitslosigkeit eine vergleichsweise gute Chance auf einen Ausbildungsplatz haben.²

Demographischer Wandel

In Folge der rückläufigen Bewerberanzahl dürften sich künftig die Chancen von Bewerbern, die nicht über das Abitur verfügen, auf einen Ausbildungsplatz zum Speditionskaufmann erhöhen. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes stellt es sich mitunter schwierig dar, Schulabgänger mit einem höheren schulischen Bildungsabschluss zu werben. Dies sei u.a. darauf zurückzuführen, dass andere Branchen, wie der Banken- und Versicherungssektor, als vergleichsweise attraktiver eingeschätzt würden. Ein Grund für die zurückhaltende Bewerbungsinitiative jüngerer Schulabgänger, die häufig einer eingeschränkten Mobilität unterliegen, seien die Standorte zahlreicher Transport- und Speditionsunternehmen in Industriegebieten außerhalb des Stadtzentrums. Diese seien daher teilweise schwer mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass von den Auswirkungen der Standortlage auf die Erreichbarkeit der Ausbildungsplätze ebenso die meisten Industrieunternehmen betroffen sind. Teilweise werden in Speditions- und Transportunternehmen Mitfahrgelegenheiten für die Auszubildenden organisiert.

Ausbildungshindernisse

Mit rund 42 % stellten Ausbildungsanfänger mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife im Jahr 2010 das Gros der neuen Lehrlinge zum Speditionskaufmann (siehe Tabelle 14). Damit ist ihr Anteil im Vergleich zum Jahr 2009, in dem über die Hälfte der neuen Auszubildenden einen entsprechenden Schulabschluss vorweisen konnte, deutlich zurückgegangen. Rund ein Drittel der Ausbildungsanfänger zum Speditionskaufmann verfügte im

Schulische Vorbildung

¹ Vgl. hierzu Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2011.

² Vgl. Joachim Gerd Ulrich, Bundesinstitut für Berufsbildung: Ausbildungsmarkt im Umbruch: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2010 im Spiegel der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Bonn, 2010.

vergangenen Jahr über einen Realschulabschluss. Wenngleich eine bestimmte schulische Vorbildung rechtlich nicht vorgeschrieben ist, ist ein Schulabschluss regelmäßig Voraussetzung für einen Ausbildungsplatz zum Speditionskaufmann. Auszubildende ohne Hauptschulabschluss sind eine Ausnahme.

Tabelle 14: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistung“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschul- abschluss	mit	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul- /Fachhoch- schulreife	Schul. Berufs- grund- bildungs- jahr	Berufs- fach- schule	Berufsvor- bereitungs- jahr	Sonstige und ohne Angabe
Speditionskaufmann	2002	2.586	2.087	4.673	2	384	1.773	1.443	18	870	16	167
Speditionskaufmann	2003	2.750	2.122	4.872	3	359	1.738	1.616	15	951	15	175
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2004	2.753	2.030	4.783	2	292	1.613	1.632	13	1.013	15	203
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2005	2.727	2.106	4.833	2	350	1.842	2.155	3	386	5	90
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2006	3.031	2.236	5.267	11	266	1.526	2.118	5	1.140	13	188
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2007	3.444	2.585	6.029	67	292	2.430	2.960	k.A.	k.A.	k.A.	280
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2008	3.380	2.571	5.951	31	302	2.079	2.833	k.A.	k.A.	k.A.	706
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2009	2.433	1.985	4.418	36	202	1.786	2.287	k.A.	k.A.	k.A.	107
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2010	k.A.	k.A.	5.207	10	233	1.691	2.183	3	938	15	134

k.A.: keine Angabe.

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

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

Generell sind die Beschäftigungsmöglichkeiten für ausgebildete Speditionskaufleute gut. Im vergangenen Jahr ist einhergehend mit der konjunkturellen Entwicklung die Übernahmequote nach erfolgreicher Lehre nach Erkenntnissen des Bundesamtes angestiegen. Nach wie vor bildet ein Großteil der am Markt tätigen Transport- und Speditionsunternehmen nicht aus. Hierbei handelt es sich vor allem um kleinere und mittlere Marktteilnehmer, die versuchen, ihr Personal auf dem externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Dennoch wurde der Ausbildung des Verwaltungspersonals in der Vergangenheit regelmäßig eine höhere Priorität beigemessen als etwa der des Fahrpersonals. Einige Unternehmen bieten ihren Speditionskaufleuten nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an. In manchen Fällen – insbesondere bei mittleren und größeren Marktteilnehmern – wird die berufliche Weiterentwicklung aktiv gefördert. Nicht immer besteht jedoch nach Aussage von Gesprächspartnern des Bundesamtes seitens der Beschäftigten ein Interesse an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die etwa auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten.

Berufliche Entwicklung

Die Vergütung von Auszubildenden zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung liegt unter dem Durchschnitt der Ausbildungsvergütungen aller Ausbildungsberufe.

Ausbildungsvergütung

Letztgenannter belief sich nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2010 im westdeutschen Bundesgebiet auf monatlich 688 Euro; angehende Speditionskaufleute verdienten durchschnittlich lediglich 650 Euro pro Monat. Bei einer nach Lehrjahren differenzierten Betrachtung lag die monatliche Ausbildungsvergütung bei 588 Euro im ersten, 652 Euro im zweiten und 711 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Bedeutend höher war der Unterschied zum Durchschnitt des Bruttoverdienstes aller Auszubildenden in den östlichen Bundesländern. Während hier die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung bei 612 Euro lag, verdienten Auszubildende zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung durchschnittlich 417 Euro pro Monat. Auszubildende zu Beginn der Lehre erhielten monatlich 378 Euro, ehe die Vergütung auf 418 Euro pro Monat im zweiten und 456 Euro pro Monat im dritten Lehrjahr anstieg. Die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütung gestaltet sich regional unterschiedlich. So wurde beispielsweise in den letzten Tarifrunden in Baden-Württemberg, Hamburg und Schleswig-Holstein eine Erhöhung der monatlichen Auszubildendenvergütung im kaufmännischen Bereich um 10 Euro vereinbart. In Nordrhein-Westfalen, Berlin und Brandenburg stieg sie hingegen im Jahr 2011 um 25 Euro pro Monat an. Für das Jahr 2012 wurde in diesen Tarifgebieten eine weitere Erhöhung um 15 Euro vereinbart.

4.5.3 Schifffahrtskaufleute

Die nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte dreijährige Ausbildung wird in den Fachrichtungen Linienfahrt und Trampfahrt angeboten. Die Spezialisierung ergibt sich dabei je nach Ausbildungsbetrieb. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungszahlen für Schifffahrtskaufleute seit dem Jahr 2002. Danach nahm die Zahl der Auszubildenden bis zum Jahr 2009 kontinuierlich zu. Im Zuge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise, deren Auswirkungen die internationale Seeschifffahrt deutlich zu spüren bekam, wurden im Jahr 2009 und 2010 weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit wurde gemessen an den Neuverträgen im vergangenen Jahr in etwa wieder das Niveau wie vor Beginn des Marktaufschwungs Mitte des Jahrzehnts erreicht. Die Abbrecherquote unter den Auszubildenden ist mit 2,6 % im Jahr 2010 im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen sehr gering. Zum Vergleich: Die Abbrecherquote über alle Ausbildungszweige lag im vergangenen Jahr bei 8,7 %. Gleichzeitig ist die Bestehensquote bei der Abschlussprüfung von Schifffahrtskaufleuten überdurchschnittlich – von 435 Teilnehmern im vergangenen Jahr legten 404 die Prüfung erfolgreich ab.

Entwicklung der
Ausbildungszah-
len

Das Gros der angehenden Schifffahrtskaufleute erlernt den Beruf in Hamburg. Der Rest verteilt sich überwiegend auf die übrigen Hafenplätze der norddeutschen Küstenregion sowie einige Ausbildungsplätze in Duisburg. Dabei stammen die Auszubildenden überwiegend aus dem norddeutschen Raum. Eine hohe Anziehungskraft übt der Ausbildungsberuf nach Aussagen von Gewerbevertretern zudem auf Schulabgänger aus dem ostdeutschen Bundesgebiet aus. Bei ihnen spielen die räumliche Attraktivität der Ausbil-

Ausbildung haupt-
sächlich in Ham-
burg

dungsorte – primär von Hamburg – eine maßgebliche Rolle. Regelmäßig stellen Frauen knapp die Hälfte der Auszubildenden bei Schifffahrtskaufleuten. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich der Verkehrsberufe relativ hoch.

Tabelle 15: Ausbildungsberuf „Schifffahrtskaufmann“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Schifffahrtskaufmann	2002	379	366	745	273	203	194	18	12	3	33
Schifffahrtskaufmann	2003	385	380	765	289	277	248	16	4	5	25
Schifffahrtskaufmann	2004	420	385	805	335	308	269	10	11	5	26
Schifffahrtskaufmann	2005	453	416	869	342	279	255	6	5	5	16
Schifffahrtskaufmann	2006	483	429	912	334	301	279	11	9	2	22
Schifffahrtskaufmann	2007	509	466	975	416	370	341	k.A.	k.A.	k.A.	36
Schifffahrtskaufmann	2008	548	508	1.056	441	346	330	13	13	3	29
Schifffahrtskaufmann	2009	556	520	1.076	363	325	310	25	13	3	41
Schifffahrtskaufmann	2010	561	447	1.008	342	435	404	k.A.	k.A.	k.A.	26

k.A.: keine Angabe.

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

Eine bestimmte schulische Vorbildung ist – wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen – gesetzlich nicht vorgeschrieben. Aus Tabelle 16 wird jedoch ersichtlich, dass ein Schulabschluss regelmäßig Voraussetzung für einen Ausbildungsplatz als Schifffahrtskaufmann ist. Ein Auszubildender zum Schifffahrtskaufmann, der nicht mindestens einen Hauptschulabschluss erworben hat, stellt eine absolute Ausnahme dar. Der überwiegende Teil der neuen Auszubildenden verfügt über die Hochschul- oder Fachhochschulreife. Dabei ist im Betrachtungszeitraum eine leicht steigende Tendenz zu beobachten – im vergangenen Jahr waren es insgesamt rund 82 %. Die anderen Schulabschlüsse spielen eine entsprechend untergeordnete Rolle.

Schulische Vorbildung

Wenngleich der überwiegende Anteil der angehenden Schifffahrtskaufleute über das Abitur verfügt, werden bei einigen Unternehmen grundsätzlich auch Bewerber mit einem guten Realschulabschluss gerne ausgewählt. Diese verbleiben in der Regel im erlernten Beruf, während nach Aussagen von Gewerbevertretern einige Auszubildende mit Abitur das Unternehmen nach erfolgreicher Ausbildung verlassen, um ein Studium anzuschließen. Der demographische Wandel könnte zukünftig dafür sorgen, dass sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zum Schifffahrtskaufmann für geringer qualifizierte Bewerber erhöhen.

Tabelle 16: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								Sonstige und ohne Angabe
					ohne Hauptschulabschluss	mit	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/Fachhochschulreife	Schul. Berufsbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr		
Schiffahrtskaufmann	2002	137	136	273	-	2	25	209	-	31	1	5	
Schiffahrtskaufmann	2003	144	145	289	-	8	31	219	-	26	1	4	
Schiffahrtskaufmann	2004	184	151	335	-	2	47	229	-	43	1	13	
Schiffahrtskaufmann	2005	181	161	342	-	1	44	288	-	7	-	2	
Schiffahrtskaufmann	2006	176	158	334	-	1	22	262	1	40	-	8	
Schiffahrtskaufmann	2007	216	200	416	-	1	48	359	k.A.	k.A.	k.A.	8	
Schiffahrtskaufmann	2008	233	208	441	3	1	32	368	k.A.	k.A.	k.A.	37	
Schiffahrtskaufmann	2009	187	176	363	1	2	40	320	k.A.	k.A.	k.A.	-	
Schiffahrtskaufmann	2010	k.A.	k.A.	342	-	5	19	281	-	28	-	3	

k.A.: keine Angabe.

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

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

Nach Aussagen einiger Gesprächspartner des Bundesamtes wird es tendenziell schwieriger, geeignete Bewerber für die Ausbildung zum Schiffahrtskaufmann zu finden. Ein Grund hierfür ist der demographische Wandel, der künftig zunehmende Auswirkungen zeigen dürfte. Zwar seien derzeit bereits rückläufige Bewerberzahlen zu verzeichnen, in der Regel liegt jedoch noch eine hinreichend große Bewerberzahl für Ausbildungsplätze vor. Bei einigen kleineren Unternehmen kommt es fallweise bereits zu einer deutlich eingeschränkten Bewerberauswahl. Im vergangenen Jahr dürfte der im Zusammenhang mit der Verkürzung der Schulzeit auf zwölf Jahre stehende doppelte Abiturjahrgang in Hamburg die demographischen Auswirkungen abgeschwächt haben. Gleiches gilt für das Jahr 2011. In diesem Jahr verlassen in Niedersachsen aufgrund der Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur zwei Jahrgänge die Schulen.¹ Zudem führt das erstmalige Aussetzen der Wehrpflicht zu einer verstärkten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Bei der Einschätzung der Qualität der Bewerber sind zwei gegenläufige Tendenzen am Markt zu beobachten. Einige Unternehmen weisen auf eine mangelnde Ausbildungsreife hin. Diese äußere sich zum einen in fachlichen Defiziten – vor allem im mathematischen Bereich – und zum anderen in unzureichend ausgeprägten „soft skills“ – wie Motivation oder im Auftreten gegenüber Fremden. Andere Marktteilnehmer loben hingegen die gute Qualität der Bewerber. Nachdem vor einigen Jahren andere Branchen insbesondere von Abiturienten als attraktiver eingeschätzt wurden, habe die Attraktivität der Schiffahrtsbranche in den vergangenen Jahren wieder zugenommen. Folge sei, dass wieder höher qualifizierte Schulabgänger sich für den Beruf des Schiffahrtskaufmanns interessierten.

Tendenziell rückläufige Bewerberzahl

¹ In Bayern wurde die Einführung des Abiturs nach zwölf Jahren ebenfalls in diesem Jahr durchgeführt. Die hieraus resultierende erhöhte Zahl an Schulabgängern dürfte sich aufgrund der regionalen Distanz jedoch auf die Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze zum Schiffahrtskaufmann kaum bemerkbar machen.

Das internationale Arbeitsumfeld von Schifffahrtskaufleuten erfordert bereits von Auszubildenden gute Englischkenntnisse, die daher bei Bewerbern für einen Ausbildungsplatz regelmäßig vorausgesetzt werden. Einige Unternehmen fördern die Sprachkenntnisse ihrer Auszubildenden während der Lehre weiter durch hausinterne Schulungen. Englische Sprachkurse sind vor allem auf das Erlernen von Fachbegriffen und die sichere Kommunikation im Arbeitsalltag ausgerichtet. Weitere Fremdsprachen erlangen insbesondere vor dem Hintergrund einer hohen Kundenorientierung und -betreuung Bedeutung. Die globalen Unternehmenskontakte und den grenzüberschreitenden Einsatz von Schifffahrtskaufleuten können Auszubildende teilweise durch einen mehrwöchigen Auslandsaufenthalt während ihrer Ausbildung – beispielsweise in einer ausländischen Niederlassung des Ausbildungsbetriebs – kennenlernen.

Gute Englischkenntnisse erforderlich

Für Schifffahrtskaufleute ergeben sich nach erfolgreicher Ausbildung verschiedenartige Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Neben der innerbetrieblichen Entwicklung entscheiden sich einige Absolventen beispielsweise für fachbereichsnahe Studiengänge. Teilweise werden Angebote berufsbegleitender Studiengänge genutzt, die auf die internationalen Schifffahrts- und Handelsmärkte ausgerichtet sind. Hierbei erwerben die Studenten u.a. Einsichten ins strategische Management oder zu Theorien und Strategien des internationalen Marketings. Einige Unternehmen fördern und unterstützen ausgewählte Auszubildende bei dieser Weiterbildung.

Weiterbildung

Bei der Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann bestehen – insbesondere beim Unterricht in der Berufsschule – teilweise Überschneidungen zu anderen kaufmännischen Ausbildungsberufen. In der Vergangenheit wurden daher teilweise Möglichkeiten der gemeinsamen schulischen Ausbildung verschiedener kaufmännischer Lehrberufe diskutiert. Obgleich der Ähnlichkeiten betonen Gewerbevertreter die Wichtigkeit eines eigenständigen Ausbildungsberufes und einer getrennten theoretischen Ausbildung der Lehrlinge der unterschiedlichen Berufszweige in der Berufsschule, um berufsspezifischen Unterschieden Rechnung zu tragen. Die Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann genießt nach Erkenntnissen des Bundesamtes international ein hohes Ansehen.

Hohes internationales Ansehen

4.6 Arbeitslose und offene Stellen

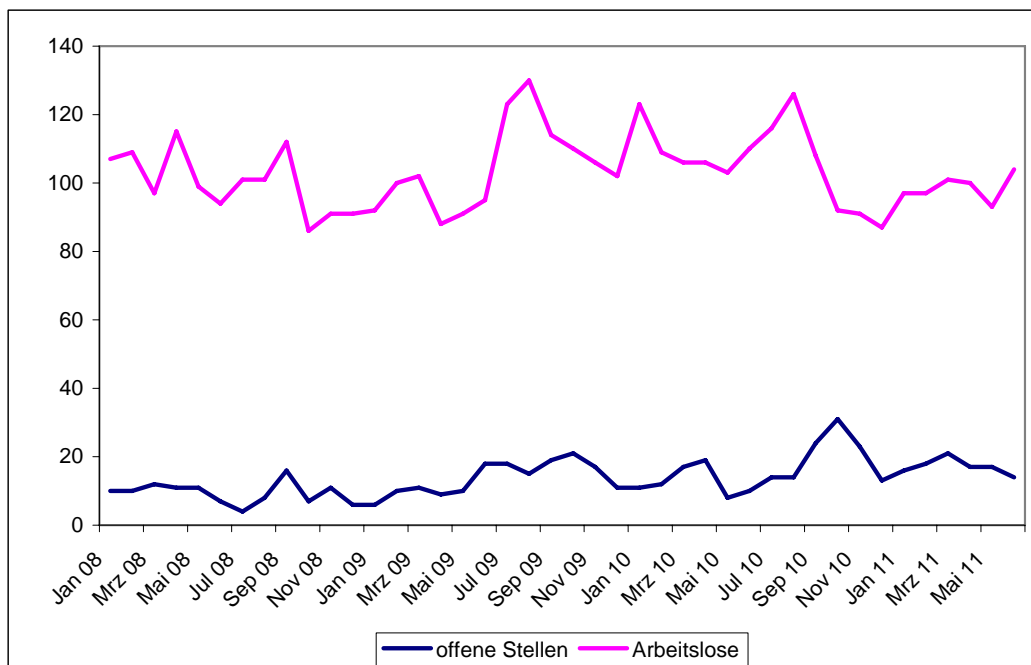
4.6.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Eine spezifische Betrachtung der Arbeitsmarktentwicklung für Kaufleute für KEP-Dienstleistungen ist anhand der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich. KEP-Kaufleute sind der Gruppe der „anderen Speditionskaufleute“ (7019) zuzuordnen. Die nachfolgende Abbildung stellt die Entwicklung der Arbeitslosen und der offenen Stellen in dieser Berufsgruppe im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011 dar. Da-

Arbeitsmarktentwicklung

bei zeigt sich, dass die Zahl der Arbeitslosen zwar seit dem vergangenen Jahr tendenziell rückläufig ist. Sie liegt jedoch deutlich über der Zahl der offenen Stellen.

Abbildung 15: Offene Stellen und arbeitslose „andere Speditionskaufleute“ (7019) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011



Anmerkung: Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „anderen Speditionskaufleute“.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Es gilt bei der Betrachtung der Entwicklung des Arbeitsmarktes zu beachten, dass in die Gruppe der „anderen Speditionskaufleute“ weitere Fachkräfte fallen, die nicht der KEP-Branche zuzuordnen sind. Ferner sind zahlreiche Kaufleute, die bei KEP-Unternehmen tätig sind, keine ausgebildeten KEP-Kaufleute, sondern haben eine andere – in der Regel kaufmännische – Ausbildung absolviert. Sofern sie arbeitslos werden, ist davon auszugehen, dass sie in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht in der Gruppe der „anderen Speditionskaufleute“ aufgeführt, sondern oftmals ihrer originären Berufsausbildung zugeordnet werden. Da zahlreiche Unternehmen primär für den eigenen Bedarf ausbilden und die Ausbildungsordnung erst seit sechs Jahren existiert – mithin erst wenige KEP-Kaufleute dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen –, dürften nur wenige Fachkräfte dieser Berufsgruppe arbeitslos gemeldet sein. Ferner finden sich derzeit nur selten Stellenanzeigen, in denen ausdrücklich KEP-Kaufleute gesucht werden. Vielmehr wird aufgrund der bislang geringen Anzahl der originär in diesem Berufsbild ausgebildeten Fachkräfte regelmäßig eine andere kaufmännische Berufsausbildung als Bewerbungsvoraussetzung genannt. Eine abschließende Beurteilung der Personalnachfrage und des -angebots für Kaufleute in der KEP-Branche ist daher seitens des Bundesamtes nicht möglich.

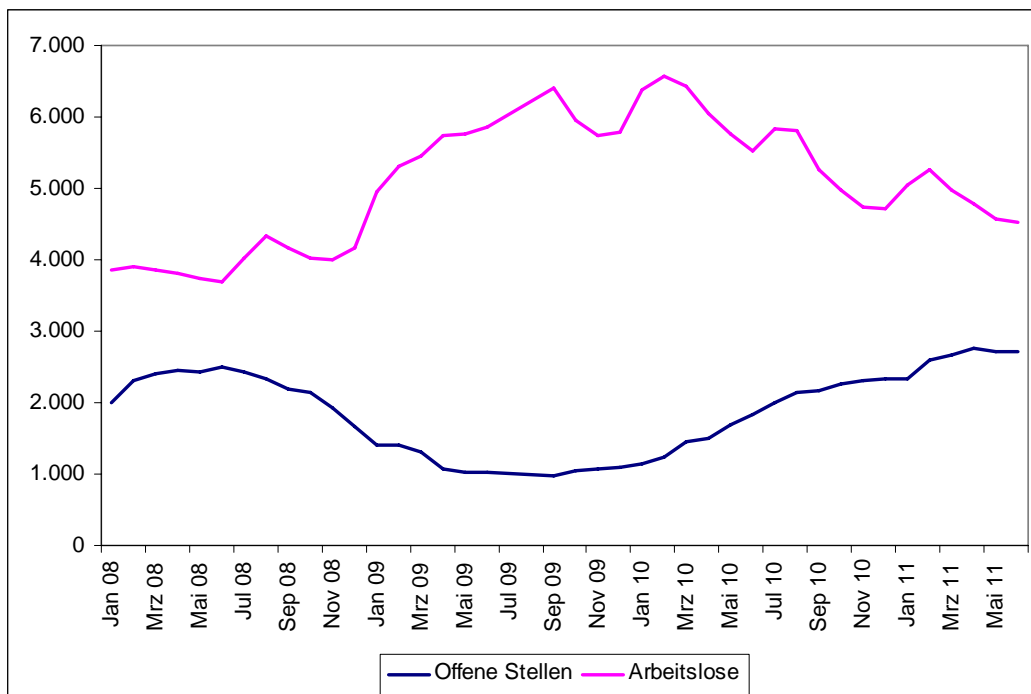
Einschränkende
Bemerkungen

4.6.2 Speditionskaufleute

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation von Speditionskaufleuten. Die nachfolgende Abbildung stellt die Entwicklung der Anzahl der arbeitslosen Speditionskaufleute der Anzahl der offen gemeldeten Stellen für diese Berufsgruppe gegenüber. Demnach steigt die Anzahl der offenen Stellen für Speditionskaufleute seit den Sommermonaten des Jahres 2009 an. Die Anzahl der arbeitslosen Speditionskaufleute ist seit dem Jahresbeginn 2010 tendenziell rückläufig. Im Juni 2011 waren rund 4.500 Speditionskaufleute arbeitslos gemeldet. Gleichzeitig waren rund 2.700 offene Stellen für diese Berufsgruppe bei der Bundesagentur für Arbeit registriert.

Arbeitsmarkt-
entwicklung

Abbildung 16: Offene Stellen und arbeitslose „Speditionskaufleute“ (7010) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011



Anmerkung: Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „Speditionskaufleute“.

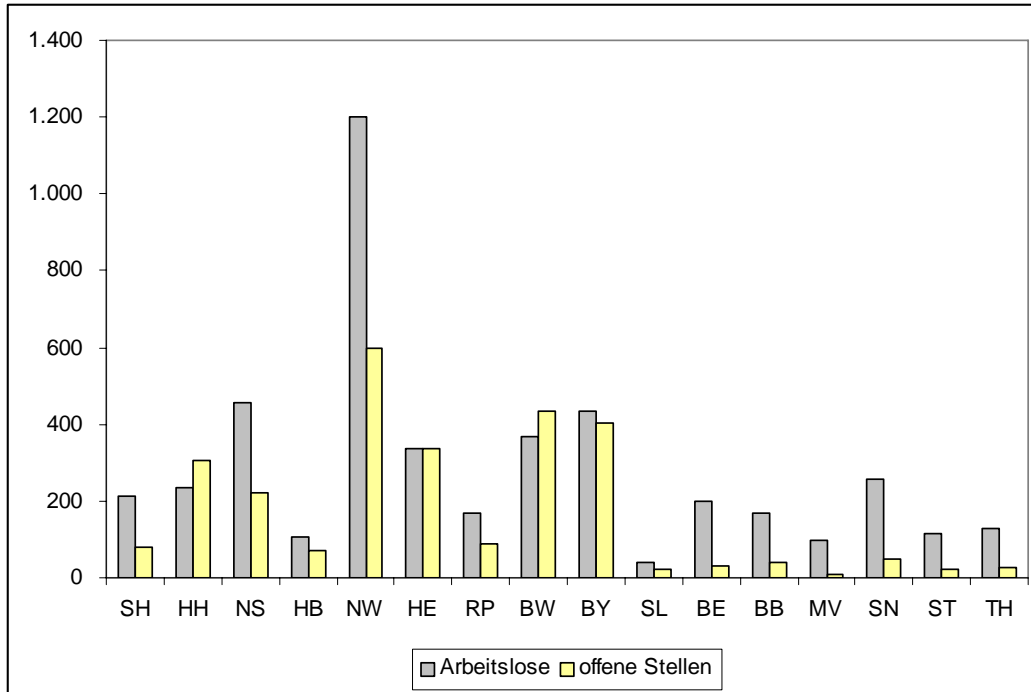
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Die dargestellte Entwicklung deckt sich mit den Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes, denen zufolge Personalreduzierungen, die im Rahmen der Wirtschaftskrise vorgenommen wurden, mittlerweile in den meisten Unternehmen wieder ausgeglichen wurden. Teilweise gibt es in einigen Regionen Hinweise auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und eine zu geringe Anzahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte. Eine nach Bundesländern differenzierte Betrachtung ist aus Abbildung 17 ersichtlich. Danach waren im Juni 2011 in Hamburg, Hessen und Baden-Württemberg

Regionale Unter-
schiede

mehr offene Stellen für Speditionskaufleute gemeldet, als Arbeitslose in dieser Berufsgruppe registriert waren.

Abbildung 17: Offene Stellen und arbeitslose „Speditionskaufleute“ (7010) im Juni 2011 nach Bundesländern



Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), NI (Niedersachsen), HB (Bremen), NW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), SL (Saarland), BE (Berlin), BB (Brandenburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), SN (Sachsen), ST (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

In Marktgesprächen zeigt sich, dass zahlreiche Unternehmen nicht immer die Dienstleistung der Personalvermittlung der Bundesagentur für Arbeit nutzen, sondern Stellen ausschließlich durch Anzeigen in Printmedien oder Stellenausschreibungen im Internet besetzen. Die tatsächliche Nachfrage nach Speditionskaufleuten dürfte daher höher liegen, als aus den Daten zu den bei der Bundesagentur für Arbeit offen gemeldeten Stellen ersichtlich ist. Gleichzeitig dürfte ein Teil der arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleute nicht – oder nur schwer – auf eine gemeldete Stelle vermittelbar sein. Die Gründe hierfür liegen vorwiegend im Alter und der Dauer der Erwerbslosigkeit.¹ Ferner dürfte ein Teil der arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleute zuletzt einer anderen Tätigkeit nachgegangen sein und daher keine ausreichende Qualifizierung mehr für den Beruf des Speditionskaufmanns vorweisen.

Einschränkende
Bemerkung

4.6.3 Schifffahrtskaufleute

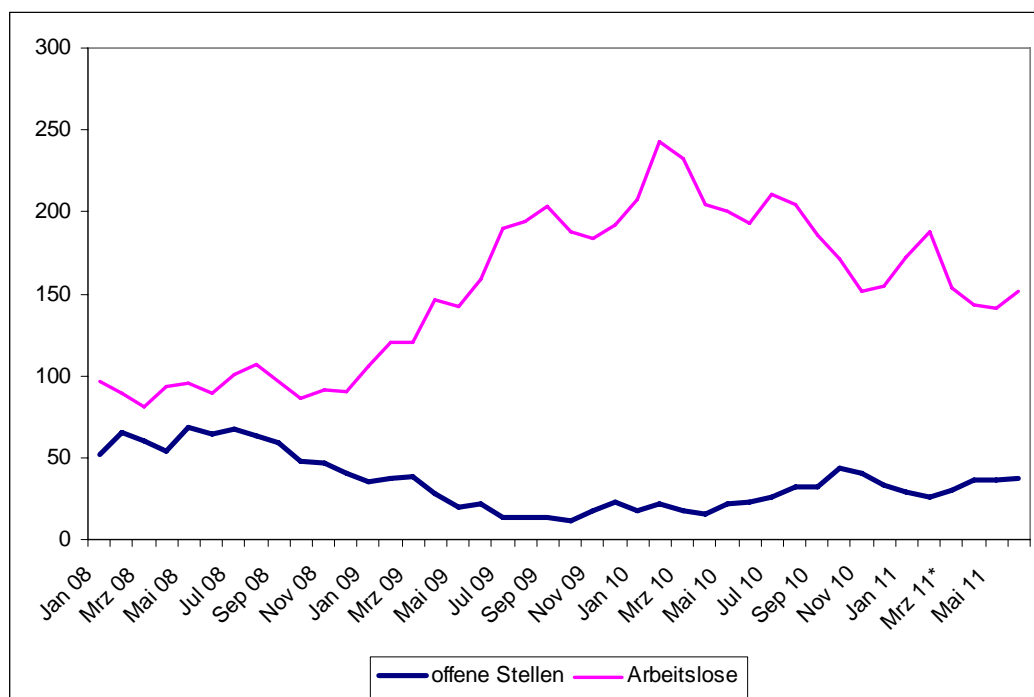
Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt Auskunft zur Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Schifffahrtskaufleute sowie zur Anzahl der offenen Stellen. Sie

Tendenziell rückläufige Arbeitslosenzahl

¹ Vgl. Anhang B.

dient damit als Indikator für die Arbeitsmarktsituation von Schifffahrtskaufleuten. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Zahl der arbeitslos gemeldeten Schifffahrtskaufleute und stellt sie der Anzahl der offen gemeldeten Stellen für diese Berufsgruppe gegenüber. Danach war die Zahl der arbeitslosen Schifffahrtskaufleute im Jahr 2010 tendenziell rückläufig. Zum Jahreswechsel 2010/2011 war zunächst ein leichter Anstieg der Zahl der arbeitslos gemeldeten Schifffahrtskaufleute zu verzeichnen, ehe sie seit dem Frühjahr 2011 wieder sank. Gegenläufig entwickelte sich die Zahl der offen gemeldeten Stellen für diese Berufsgruppe. So stieg die Zahl der offenen Stellen für Schifffahrtskaufleute im vergangenen Jahr bis zum Herbst tendenziell an. Nach leichten Rückgängen in den Wintermonaten ist seit dem Frühjahr 2011 ein erneuter Anstieg zu beobachten. Teilweise gibt es Hinweise seitens des Gewerbes auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und eine geringe Anzahl an Bewerbungen auf offene Stellen. Abwerbungen von Schifffahrtskaufleuten sind daher in der Branche mitunter üblich. Ferner bieten einige Unternehmen ihren Beschäftigten Prämien für das Anwerben neuer Mitarbeiter. Fallweise werden Beschäftigte aus dem Ausland rekrutiert.

Abbildung 18: Offene Stellen und arbeitslose „Schifffahrtskaufleute“ (7013) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011



Anmerkung: Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „Schifffahrtskaufleute“.

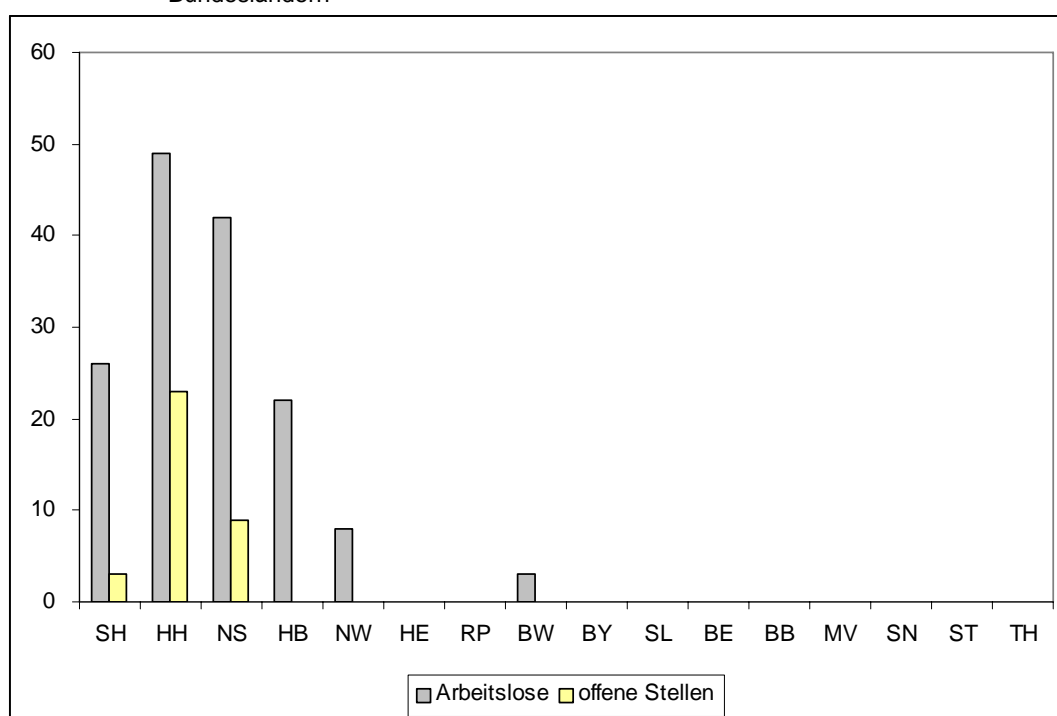
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Eine nach Bundesländern differenzierte Betrachtung des Arbeitsmarktes für Schifffahrtskaufleute verdeutlicht die starke Fokussierung dieser Berufsgruppe auf das nördliche Bundesgebiet (vgl. Abbildung 19). Insgesamt waren im Juni 2011 in sechs Bundesländern Schifffahrtskaufleute arbeitslos gemeldet. Hierbei handelte es sich neben den vier westlichen Seehafenländern Deutschlands (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen und

Regionale Betrachtung

Niedersachsen) um Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg. Offene Stellen waren lediglich in Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen gemeldet. Auf eine offene Stelle kamen statistisch gesehen in Hamburg zwei arbeitslos gemeldete Schifffahrtskaufleute; in Niedersachsen und Schleswig-Holstein lag das entsprechende Verhältnis bei fünf bzw. neun Arbeitslosen auf eine offene Stelle.

Abbildung 19: Offene Stellen und arbeitslose „Schifffahrtskaufleute“ (7013) im Juni 2011 nach Bundesländern



Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), NI (Niedersachsen), HB (Bremen), NW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), SL (Saarland), BE (Berlin), BB (Brandenburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), SN (Sachsen), ST (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Für die Personalgewinnung nutzen die Unternehmen der Schifffahrtsbranche nach Kenntnis des Bundesamtes unterschiedliche Mittel. Neben der Suche über die Bundesagentur für Arbeit werden sowohl Anzeigen in Printmedien als auch Stellenbörsen im Internet sowie der eigene Internetauftritt für die Suche genutzt. Darüber hinaus spielen persönliche Kontakte und Empfehlungen eine große Rolle bei Stellenbesetzungen. Es ist daher davon auszugehen, dass nicht alle offenen Stellen für Schifffahrtskaufleute bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind, die tatsächliche Anzahl der offenen Stellen mithin über dem in der Statistik ausgewiesenen Wert liegt. Gleichzeitig dürften nicht alle arbeitslos gemeldeten Schifffahrtskaufleute in diesem Beruf einsetzbar sein. Zum einen hat ein Teil der arbeitslos gemeldeten Schifffahrtskaufleute bereits längere Zeit nicht mehr im ursprünglich erlernten Beruf gearbeitet und kann damit – trotz abgeschlossener Berufsausbildung – keine ausreichende Qualifikation für diesen Beruf mehr vorweisen. Weitere Gründe liegen im hohen Alter und der Länge der Erwerbslosigkeit.¹ Ferner sind Schifffahrtskaufleute bereits während ihrer Ausbildung auf bestimmte Aufgabengebiete

Personalgewinnung und einschränkende Bemerkung

¹ Vgl. hierzu Anhang B.

und Fachrichtungen spezialisiert. Auch wenn grundsätzlich eine Einarbeitung in ein neues Aufgabengebiet oder eine andere Fachrichtung möglich ist, erfordert sie regelmäßig einen vergleichsweise hohen Einarbeitungsaufwand. So dürfte beispielsweise ein arbeitslos gemeldeter Schifffahrtskaufmann, der zuvor längere Zeit für ein Unternehmen der Trampfahrt tätig war, nur schwer in einem Unternehmen der Linienfahrt einsetzbar sein.

4.7 Zusammenfassung

4.7.1 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Die KEP-Branche konnte in den vergangenen Jahren ein deutliches Wachstum verzeichnen. Dies gilt zumindest für den Bereich der Kurier-, Express- und Paketdienste, der zwar im Zuge der Wirtschaftskrise Rückgänge verkraften musste, im vergangenen Jahr jedoch wieder auf den Wachstumspfad zurückgekehrt ist. Der nationale Briefmarkt schrumpft hingegen aufgrund der zunehmenden Bedeutung elektronischer Kommunikationsformen.

Marktentwicklung

Der Ausbildungsberuf zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen wurde im Zuge der Liberalisierung des Postmarktes eingeführt und existiert in dieser Form erst seit dem Jahr 2005. Neben Kaufleuten nach der alten Ausbildungsordnung haben viele kaufmännische Beschäftigte in der Branche daher zuvor eine andere kaufmännische Ausbildung abgeschlossen. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes werden vorwiegend Speditionskaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation in den Unternehmen eingesetzt. Zahlreiche ausbildende Unternehmen konzentrieren ihre Ausbildungstätigkeit nach wie vor auf alternative kaufmännische Ausbildungsberufe. Dies gilt insbesondere für die kleineren Marktteilnehmer, wengleich auch die größeren Unternehmen regelmäßig verschiedene kaufmännische Ausbildungsberufe anbieten. Nicht wenige Auszubildende zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen haben zuvor eine Lehre zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen abgeschlossen. Diese werden oftmals von Unternehmen bevorzugt für die anschließende kaufmännische Ausbildung ausgewählt, da ihnen Unternehmensstrukturen und Arbeitsabläufe bereits bekannt sind und ihre Leistungsfähigkeit besser beurteilt werden kann. Dies dürfte ein wesentlicher Grund für das überdurchschnittlich hohe Alter von angehenden KEP-Kaufleuten zu Ausbildungsbeginn sein.

Ausbildung

Die Arbeitsbedingungen für KEP-Kaufleute stellen sich sehr unterschiedlich dar und differieren in Abhängigkeit vom Marktsegment und der Unternehmensgröße. Insbesondere bei kleineren Marktteilnehmern sind lange und unregelmäßige Arbeitszeiten zu beobachten. Hinzu kommen mitunter Arbeiten am Wochenende und Überstunden zu Spitzenlastzeiten – insbesondere vor Weihnachten. Tarifvertragliche Vereinbarungen haben nur einzelne große Unternehmen des KEP-Marktes geschlossen. Der Tarifvertrag der Deutschen Post AG sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden vor. Ähnlich diffe-

Arbeitszeiten und
-vergütung

renziert mit teilweise deutlichen regionalen und unternehmensspezifischen Unterschieden stellt sich die Arbeitsvergütung dar. Nicht wenige kleinere und mittlere Unternehmen der Branche orientieren sich nach Aussagen von Gewerbevertretern bei der Gehaltsentwicklung an den tarifvertraglichen Entwicklungen der großen Marktteilnehmer, wenngleich diese nicht immer in gleichem Maße umgesetzt werden.

Da die Ausbildungsordnung zum KEP-Kaufmann erst seit ein paar Jahren in Kraft ist, stehen bislang nur relativ wenige ausgebildete KEP-Kaufleute dem Markt zur Verfügung. Unternehmen der Branche decken ihren Personalbedarf im kaufmännischen Bereich regelmäßig mit Kaufleuten anderer Fachrichtungen. Insgesamt stellen sich die Beschäftigungschancen von KEP-Kaufleuten vergleichsweise gut dar, da die meisten Marktteilnehmer für die Zukunft mit einem weiteren Wachstum rechnen. Dabei sind die Aufstiegs- und Karrierechancen in kleineren Unternehmen regelmäßig begrenzt, während sich bei größeren Unternehmen mitunter vielfältige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geben. Die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität wird regelmäßig vorausgesetzt, beschränkt sich aber weitgehend auf das Inland.

Personalsituation
und Beschäftigungschancen

4.7.2 Speditionskaufleute

Die internationale Verflechtung der Waren- und Handelsströme hat in den vergangenen Jahren eine zunehmende Nachfrage nach Speditions- und Logistikdienstleistungen mit sich gebracht. Dies führte dazu, dass – mit Ausnahme eines leichten Rückgangs der Beschäftigtenanzahl in Folge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise – in den zurückliegenden Jahren ein stetig wachsender Bedarf an Speditionskaufleuten am Markt zu verzeichnen war. Diese leisten einen entscheidenden Beitrag für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Die wachsende Nachfrage nach Fachkräften im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs im Jahr 2010 zog eine verstärkte Verhandlungsposition der Speditionskaufleute gegenüber ihren Arbeitgebern nach sich. Wenngleich nach Erkenntnissen des Bundesamtes eine vergleichsweise geringe Fluktuationsrate bei Speditionskaufleuten vorherrscht, hat die Bereitschaft zu einem Arbeitsplatzwechsel im vergangenen Jahr zugenommen. Vereinzelt waren Abwerbungen von Speditionskaufleuten am Markt zu beobachten. Ferner zahlen einige Unternehmen – vorwiegend in Ballungsräumen – Prämien an ihre Beschäftigten für die erfolgreiche Anwerbung eines neuen Mitarbeiters.

Beschäftigungsentwicklung

Nach wie vor bildet ein Großteil der Marktteilnehmer – vor allem kleinere und mittlere Unternehmen – nicht aus. Insgesamt hat jedoch die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr zugenommen. Dabei verbessern sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz für Schulabgänger deutlich. Zurückzuführen ist dies auf den demographischen Wandel, der u.a. eine sinkende Anzahl an Bewerbungen für eine Ausbildungsstelle bei den Unternehmen der Transport- und Speditionsbranche zur Folge hat. Vor allem im

Ausbildung

östlichen Bundesgebiet sind die Auswirkungen bereits spürbar und es ergeben sich nach Aussagen von Marktteilnehmern mitunter Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. In der Regel konnten jedoch nach Erkenntnissen des Bundesamtes im vergangenen Jahr freie Ausbildungsplätze für Speditionskaufleute in Deutschland besetzt werden. Generell erwarten ausgebildete Speditionskaufleute gute Beschäftigungsmöglichkeiten. So ist die Übernahmequote nach erfolgreicher Abschlussprüfung im vergangenen Jahr deutlich angestiegen. Nicht wenige Unternehmen bieten ihren Beschäftigten zudem Weiterbildungsmöglichkeiten und fördern engagierte Mitarbeiter aktiv in der beruflichen Entwicklung.

Der Arbeitsalltag von Speditionskaufleuten ist zum einen von einem hohen Zeit- und Termindruck geprägt und weist zum anderen häufig unregelmäßige Arbeitszeiten auf. Die gestiegene Auftrags- und Beschäftigungslage hat im vergangenen Jahr bei vielen Speditionskaufleuten zu einem erhöhten Maß an Überstunden geführt. Im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen ist bei Speditionskaufleuten ein überdurchschnittlicher Anteil von Beschäftigten zu verzeichnen, die vergleichsweise hohe wöchentliche Arbeitszeiten aufweisen. Vor allem bei großen Marktteilnehmern sind die Arbeitszeiten in einem Schichtsystem organisiert und es werden Arbeitszeitkonten geführt. Bei zahlreichen kleineren Unternehmen finden keine Aufzeichnungen der täglichen Arbeitszeit statt. Ferner unterliegen einige Beschäftigte einer Rufbereitschaft an Wochenenden und Feiertagen, um im Falle eines kurzfristigen Handlungsbedarfs zur Verfügung zu stehen.

Arbeitszeiten

Nach Kürzungen des Arbeitsentgelts von Speditionskaufleuten im Rahmen des konjunkturellen Abschwungs im Jahr 2009 wurde im vergangenen Jahr das Vergütungsniveau von vor der Krise beim Gros der Unternehmen wieder erreicht. Kürzungen und Streichungen von Prämien und Sonderzahlungen wurden wieder zurückgenommen. Ferner haben nicht wenige Unternehmen Erhöhungen der Grundvergütung durchgeführt. Dies spiegelt sich gleichfalls in den Vereinbarungen der Tarifparteien wider, die in den letzten Tarifrunden regional unterschiedlich hohe Anpassungen der Gehälter bei Speditionskaufleuten vereinbart haben.

Vergütung

4.7.3 Schifffahrtskaufleute

Im Zuge der weltweit vernetzten Warenströme und der wachsenden globalen Handelsbeziehungen verzeichnete die deutsche Seeschifffahrt bis zum Einbruch der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise deutliche Zuwächse. Die wachsende Nachfrage nach Seetransporten bedingte gleichzeitig einen Anstieg der Anzahl der Beschäftigten in der Seeschifffahrt – u.a. der Schifffahrtskaufleute. Der deutliche Nachfrageeinbruch nach Transporten auf See im Rahmen der Wirtschaftskrise führte in der Folge zu einem Rückgang der Nachfrage der Unternehmen nach Schifffahrtskaufleuten. Für nicht wenige Beschäftigte wurde Kurzarbeit angemeldet. Einhergehend mit dem konjunkturellen Aufschwung

Beschäftigungsentwicklung

und den wieder deutlich wachsenden internationalen Handelsströmen im vergangenen Jahr haben sich die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation von Schifffahrtskaufleuten zunächst verbessert. Die derzeitige unsichere wirtschaftliche Entwicklung an einigen bedeutenden Handelsplätzen der Welt zieht negative Auswirkungen auf die Auftragslage der Schifffahrtsbranche nach sich.

Schifffahrtskaufleute sind vorwiegend bei Reedereien, Befrachtungsagenturen und Schiffsmaklerbüros angestellt. Die Beschäftigung konzentriert sich im Wesentlichen auf den norddeutschen Raum. Grundsätzlich arbeiten Schifffahrtskaufleute in einem international geprägten Marktumfeld. Die alltägliche Kommunikation und Korrespondenz erfordert damit nicht nur sichere englische Sprachkenntnisse sondern ebenso ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz. Diese ist nicht zuletzt bei einem zeitlich befristeten Auslandsaufenthalt gefordert, den ein Teil der Beschäftigten – insbesondere großer Reedereien – im Laufe ihres Arbeitslebens anstrebt.

Internationales
Marktumfeld

Mitunter lernen bereits Auszubildende das internationale Einsatzgebiet durch einen mehrwöchigen Auslandsaufenthalt während ihrer Lehrzeit kennen. Gute Englischkenntnisse werden daher ebenso wie ein Schulabschluss von den Unternehmen für einen Ausbildungsplatz regelmäßig vorausgesetzt. Der überwiegende Teil der Auszubildenden verfügt über das Abitur. Der demographische Wandel dürfte zukünftig dafür sorgen, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz auch von geringer qualifizierten Bewerbern steigen.

Auszubildende

Grundsätzlich ist der Arbeitsalltag von Schifffahrtskaufleuten von einem hohen Zeit- und Termindruck geprägt. Dieser verdichtet sich – abhängig vom Einsatzgebiet – insbesondere zu Zeiten, in denen ein Schiff in einen Hafen einläuft oder diesen verlässt. Die vielfachen Stresssituationen schlagen sich nicht zuletzt in einer hohen psychischen und physischen Arbeitsbelastung nieder. Letztere steht zudem in einem engen Zusammenhang mit den Arbeitszeiten, die in Abhängigkeit vom jeweiligen Einsatzgebiet mitunter deutlich variieren. Während Schifffahrtskaufleute generell den üblichen Büroarbeitszeiten unterliegen, kommen für einige Wochenend-, Feiertags- und Schichtarbeiten hinzu.

Häufige Stresssituationen und hohe Arbeitsbelastung

Trotz der mitunter hohen Arbeitsbelastung ist die Fluktuation von Schifffahrtskaufleuten nach Erkenntnissen des Bundesamtes vergleichsweise gering. Dies ist nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes auf verschiedene Gründe zurückzuführen. Ein Merkmal sei die enge persönliche Bindung zur Schifffahrt zahlreicher Beschäftigter. Diese stammen vorwiegend aus dem norddeutschen Raum. Ein weiterer Grund sei das vergleichsweise stark begrenzte potenzielle Einsatzgebiet von Schifffahrtskaufleuten – sofern sie bei ihrer originär erlernten Tätigkeit verbleiben. Dieser Umstand wird dadurch verschärft, dass Schifffahrtskaufleute sich in der Regel bereits während ihrer Ausbildung auf eine Fachrichtung – Linien- oder Trampfahrt – spezialisieren und damit bei Unternehmen der jeweils anderen Fachrichtung nur mit erhöhtem Einarbeitungsaufwand zum

Geringe
Fluktuation

Einsatz kommen können. Schließlich besteht aufgrund des hohen Beitrags von Schifffahrtskauleuten zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens sowie der begrenzten Anzahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Kräfte, generell ein hoher Anreiz für Unternehmen, qualifizierte Mitarbeiter zu halten.

In Marktgesprächen des Bundesamtes weisen Unternehmensvertreter teilweise auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und eine geringe Anzahl an Bewerbungen auf offene Stellen hin. Für die Personalrekrutierung sind daher Abwerbungen von Schifffahrtskauleuten in der Branche mitunter üblich. Einige Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Prämien für das Anwerben neuer Mitarbeiter oder rekrutieren Beschäftigte aus dem Ausland.

Arbeitsmarktsituation

5 Kraftfahrzeugführer

5.1 Struktur der Beschäftigten

Nach einem Rückgang der Beschäftigungsverhältnisse von Kraftfahrzeugführern im Zuge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise auf rund 773.000 hat ihre Zahl im Jahr 2010 wieder zugenommen. Insgesamt waren im Jahr 2010 in Deutschland rund 785.800 Kraftfahrzeugführer sozialversicherungspflichtig beschäftigt (siehe Tabelle 17). Trotz des Anstiegs um rund 1,6 % im Vergleich zum Vorjahr wurde das Vorkrisenniveau aus dem Jahr 2008 noch nicht wieder erreicht. Die meisten Kraftfahrzeugführer sind im Dienstleistungssektor tätig – auf ihn entfallen 84,2 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse der Berufsgruppe. Der Schwerpunkt liegt mit 61,4 % auf dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, gefolgt vom Handel, der 13,3 % der Kraftfahrzeugführer in Deutschland beschäftigt. Das produzierende Gewerbe hat in den vergangenen Jahren wieder an Bedeutung als Beschäftigungsbereich für Kraftfahrzeugführer gewonnen – im Jahr 2010 waren 15,1 % der Kraftfahrzeugführer hier tätig.

Beschäftigungs-
entwicklung

Einer Untersuchung der Bundesanstalt für Straßenwesen zufolge liegt das Durchschnittsalter des Fahrpersonals – je nach Fahrzeugklasse – bei 43 bis 48 Jahren.¹ Die Unterteilung nach Alterklassen in der nachfolgenden Tabelle zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten in der höchsten Altersklasse in den vergangenen Jahren stetig weiter zugenommen hat. In den kommenden 15 Jahren wird über ein Drittel der Berufskraftfahrer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei Verkehrsberufen ist deutlich niedriger als das gesetzliche Renteneintrittsalter. Im Jahr 2009 lag das durchschnittliche Zugangsalter der Rentenempfänger bei Verkehrsberufen bei Männern bei 60,03 Jahren, bei Frauen bei 58,63 Jahren.² Es ist folglich mit einer noch kürzeren Zeitspanne zu rechnen, innerhalb derer eine so große Anzahl an Kraftfahrzeugführern aus dem Berufsleben ausscheiden wird. Die Anteile sämtlicher jüngerer Altersklasse sind rückläufig oder nahezu konstant. Im Jahr 2010 waren nur 2,5 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer jünger als 25 Jahre. Der geringe Wert deutet damit auf einen bedeutenden Nachwuchsmangel hin. Nur vergleichsweise wenige Frauen wählen den Beruf der Kraftfahrzeugführerin, wenngleich ihr Anteil in den vergangenen Jahren leicht zugenommen hat und im Jahr 2010 bei 4,3 % lag.

Altersstruktur

Ein Blick auf die Bildungsstruktur zeigt, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, in den vergangenen Jahren kontinuierlich abgenommen hat. Im Jahr 2010 verfügten 53,3 % der angestellten Berufskraftfahrer über eine abgeschlossene Berufsausbil-

Bildungshinter-
grund

¹ Vgl. Bundesanstalt für Straßenwesen: Aus- und Weiterbildung von Lkw- und Busfahrern zur Verbesserung der Verkehrssicherheit, Bergisch Gladbach, 2008.

² Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2009, Band 178, Berlin, 2010.

derung. Hierbei dürfte es sich nach Erkenntnissen des Bundesamtes jedoch nur in vergleichsweise wenigen Fällen um eine abgeschlossene Lehre zum Berufskraftfahrer handeln. Einer Untersuchung der Bundesanstalt für Straßenwesen zufolge, hatten im Jahr 2007 rund 20 % der Kraftfahrzeugführer eine staatlich anerkannte Berufskraftfahrerausbildung abgeschlossen.¹ Der überwiegende Teil der Berufskraftfahrer hat zunächst eine Ausbildung in einem anderen Beruf beendet und erst nachträglich das Betätigungsfeld gewechselt. Der hohe Anteil an Quereinsteigern ist darauf zurückzuführen, dass die Berufskraftfahrerausbildung bislang keine obligatorische Zugangsvoraussetzung war und vielen Güterkraftverkehrsunternehmen der Führerschein als Qualifikationsnachweis ausreichte. Je nach Branchenzugehörigkeit werden darüber hinaus zusätzliche Eignungsnachweise, wie der ADR-Schein oder die Berechtigung zum Führen eines Gabelstaplers gefordert. Die formale Berufsausbildung hatte hingegen bislang einen vergleichsweise geringen Stellenwert. Der Anteil der Fahrer, die keine Berufsausbildung erfolgreich beendet haben, war in den vergangenen Jahren rückläufig. Mit 11,6 % lag ihr Anteil jedoch nach wie vor höher als im Durchschnitt aller Berufe – dort waren im vergangenen Jahr 9,9 % der Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung tätig. Bei rund einem Drittel der Kraftfahrzeugführer ist die Berufsausbildung unbekannt.

Seit dem 10. September 2009 finden die Bestimmungen des Berufskraftfahrer-
Qualifikations-Gesetzes auf Fahrer, die Güterkraftverkehr zu gewerblichen Zwecken durchführen, Anwendung. Der Führerschein reicht seitdem als alleiniger Qualifikationsnachweis nicht mehr aus. Fahrer, deren Führerscheine seither neu erteilt wurden, müssen eine Grundqualifikation bzw. beschleunigte Grundqualifikation erwerben. Die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer umschließt die Grundqualifikation automatisch. Fahrer, die bereits im Besitz einer Fahrerlaubnis sind, unterliegen einer regelmäßigen Weiterbildungspflicht. Mögliche Auswirkungen auf die Bildungsstruktur dürften sich erst längerfristig zeigen.²

BKrFQG

¹ Vgl. Bundesanstalt für Straßenwesen: Aus- und Weiterbildung von Lkw- und Busfahrern zur Verbesserung der Verkehrssicherheit, Bergisch Gladbach, 2008.

² Vgl. hierzu auch: Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr: Auswirkungen des Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetzes, Köln, 2010.

Tabelle 17: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer (714)

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	804.144	785.566	753.898	750.027	791.685	773.059	785.788
Bestandsentwicklung Index (2000=100)	100	98	94	93	98	96	98
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	3,6	3,9	3,8	3,7	4,0	4,2	4,3
Ausländer	5,7	6,0	5,8	6,1	6,7	6,8	7,0
Unter 25 Jahre	3,6	3,4	2,8	2,5	2,5	2,4	2,5
25 bis unter 35 Jahre	23,5	20,4	17,7	15,9	14,9	14,5	14,4
35 bis unter 50 Jahre	48,3	49,7	51,0	50,9	48,9	47,4	46,0
50 Jahre und älter	24,5	26,5	28,5	30,7	33,6	35,6	37,2
Teilzeit unter 18 Stunden	1,1	1,6	1,4	1,2	1,2	1,4	1,4
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,1	2,4	2,7	3,2	3,8	4,1	4,4
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17,2	16,2	15,1	13,6	12,3	12,0	11,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	61,3	59,4	58,1	56,4	54,2	53,9	53,3
darunter: mit Abitur	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Berufliche Ausbildung unbekannt	21,4	24,3	26,7	29,8	33,3	33,9	34,8
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Produzierendes Gewerbe, darunter:	15,9	14,5	13,6	12,7	11,8	15,4	15,1
Maschinen-, Fahrzeugbau	1,2	1,1	1,1	1,0	0,8	0,7	0,7
Baugewerbe	4,1	3,5	3,1	2,8	2,6	2,6	2,5
Übriges produzierendes Gewerbe	10,7	9,8	9,3	8,9	8,5	12,1	11,9
Dienstleistungssektor, darunter:	83,3	84,8	85,7	86,6	87,3	83,9	84,2
Handel	16,4	15,6	14,9	14,3	13,8	13,6	13,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	54,1	56,1	57,8	59,2	60,7	60,9	61,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,6	1,8	2,0	2,2	2,4	2,3	2,6
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
Gesundheits- und Sozialwesen	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3	1,4	1,5
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	2,7	2,5	2,5	2,3	2,0	2,0	1,9
Übrige Dienstleistungen	6,8	6,9	6,7	6,7	6,6	3,1	3,0

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

5.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Berufskraftfahrer führen Lastkraftfahrzeuge und transportieren Güter jeglicher Art.¹ Sie legen die Reiseroute fest und berücksichtigen dabei unterschiedliche Restriktionen, wie die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten oder der verein-

Tätigkeiten

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

barten Liefer- und Abholtermine. Sie führen Fracht- und Kontrollbücher und überprüfen Frachtdokumente sowie weitere mitzuführende Unterlagen. Im grenzüberschreitenden Verkehr erledigen sie Zollformalitäten. Sie wirken bei Be- und Entladevorgängen des Fahrzeugs mit und sorgen für eine effiziente Ausnutzung des Frachtraums. Ferner gehört die fachgerechte Ladungssicherung zu ihren Aufgaben. Berufskraftfahrer achten auf den technischen Zustand und die Funktionsfähigkeit der Fahrzeuge und überprüfen diese vor Fahrtantritt auf den verkehrssicheren bzw. vorschriftsgemäßen Zustand. Kleinere Wartungsarbeiten erledigen sie eigenständig und beheben geringere Mängel – die mitunter auch während der Fahrt auftreten – selbst.

Die Anforderungen an Berufskraftfahrer haben sich in den vergangenen Jahren stetig erhöht. Zurückzuführen ist dies in erster Linie auf stetige Modernisierungsprozesse der Fahrzeug- und Logistiktechnologien, mit denen Kraftfahrzeugführer umgehen und die sie bedienen können müssen. Dazu zählen beispielsweise Telematik-, Fahrerassistenz- und Satellitennavigationssysteme sowie digitale Kontrollgeräte oder Mauterfassungsgeräte. Technisches Verständnis ist hierfür ebenso erforderlich wie für die Durchführung kleinerer Reparatur- und Wartungsarbeiten am Fahrzeug.

Anforderungen

Kraftfahrzeugführer müssen bei ihrer Arbeit vielfältige rechtliche Vorschriften beachten. Genannt seien in diesem Zusammenhang die gesetzlichen Vorgaben zu den Lenk- und Ruhezeiten, Vorgaben zur Ladungssicherung sowie Zoll-, Transport- und Verkehrsvorschriften im In- und Ausland. Je nach Branche müssen Vorgaben für den Transport bestimmter Produkte beachtet werden – etwa im Lebensmittel- oder im Chemiebereich. Letztgenannter gehört ferner zu den Bereichen, bei denen Gefahrgutvorschriften berücksichtigt werden müssen. Die Erledigung etwaiger Formalitäten erfordert gute Deutschkenntnisse. Im grenzüberschreitenden Verkehr sind einfache Fremdsprachenkenntnisse notwendig. Grundlegende Rechenfertigkeiten sind etwa bei der Berechnung der Nutzlast gefragt. Die Arbeit hinterm Steuer führt ebenso wie das Mitwirken bei Be- und Entladevorgängen zu einer mitunter signifikanten körperlichen Beanspruchung.

Besondere Bedeutung fällt den persönlichen Eigenschaften der Fahrer zu. Neben Motivation und Engagement sind Zuverlässigkeit, Flexibilität und Einsatzbereitschaft zentrale persönliche Schlüsselqualifikationen. In Marktgesprächen des Bundesamtes wird regelmäßig seitens der Unternehmensvertreter betont, dass der Fahrer im direkten Kundenkontakt stehe und sein Verhalten deshalb maßgeblich für die Kundenzufriedenheit und -bindung sei. Ein ordentliches und höfliches Auftreten ist deshalb unerlässlich. Die Pflege der Fahrzeuge, eine aufmerksame und ökonomische Fahrweise sowie die Kontrolle der Frachtpapiere setzen ein hohes Maß an Sorgfalt und Gründlichkeit voraus. Ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein und Pflichtgefühl ist aufgrund der Verantwortung für Sachgüter und teilweise des Umgangs mit Gefahrstoffen obligatorisch. Der hohe Zeit- und Termindruck verlangt psychische Belastbarkeit sowie Planungs- und Organisations-talent bei der Festlegung der Fahrtrouten.

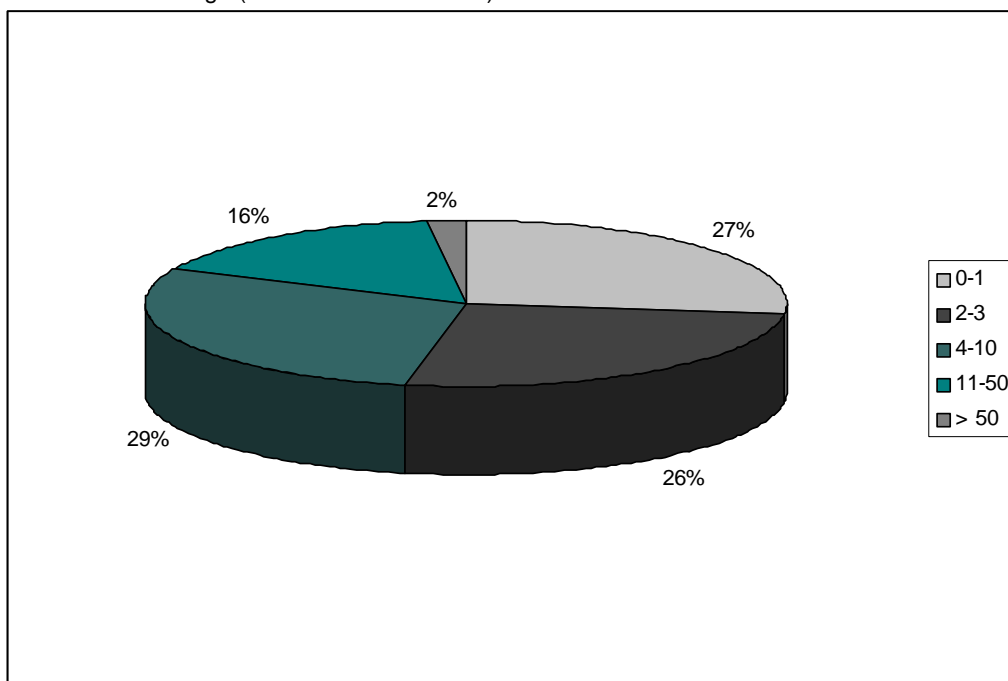
Persönliche Eigenschaften

5.3 Arbeitsbedingungen

Die Struktur des Güterkraftverkehrsmarkts in Deutschland ist von einer Vielzahl kleiner Unternehmen geprägt, die eine nahezu identische Dienstleistung anbieten. Von den rund 50.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs in Deutschland (Stand: November 2009), haben rund 72 % weniger als zehn Beschäftigte, 82 % besitzen maximal zehn Lastkraftfahrzeuge (siehe Abbildung 20).¹ Viele Unternehmen sind aus Sicht der Nachfrager beliebig austauschbar – vorausgesetzt sie erfüllen eine bestimmte Mindestqualität. Die Wettbewerbsintensität in der zersplitterten Branche ist daher sehr hoch, die Marktmacht der einzelnen Unternehmen gering. Sie konkurrieren einzig über den Preis und unterliegen damit einem hohen Druck zur Kostenminimierung. Die genannten Branchenmerkmale beeinflussen die Arbeitsbedingungen im Transportgewerbe und insbesondere die der Fahrer maßgeblich. Diese stellen mit rund 76 % den Hauptanteil der Beschäftigten bei den Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs in Deutschland.²

Branchenstruktur

Abbildung 20: Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs nach Zahl der Lastkraftfahrzeuge (Stand November 2009)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 16, Köln, 2011.

Das Arbeitsumfeld von Berufskraftfahrern ist generell von einem hohen Zeit- und Termindruck geprägt. Eine für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens notwendige effiziente Tourenplanung und Fahrzeugdisposition muss von den Fahrern möglichst optimal umgesetzt werden. Gleichzeitig muss der Fahrer in seine Tourenplanung Be- und Entladetermine sowie Lieferzeiten einplanen. Zahlreiche Verloader haben zur Optimierung der

Arbeitsumfeld

¹ Vgl. hierzu Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 16, Köln, 2011.

² Vgl. hierzu Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 16, Köln, 2011.

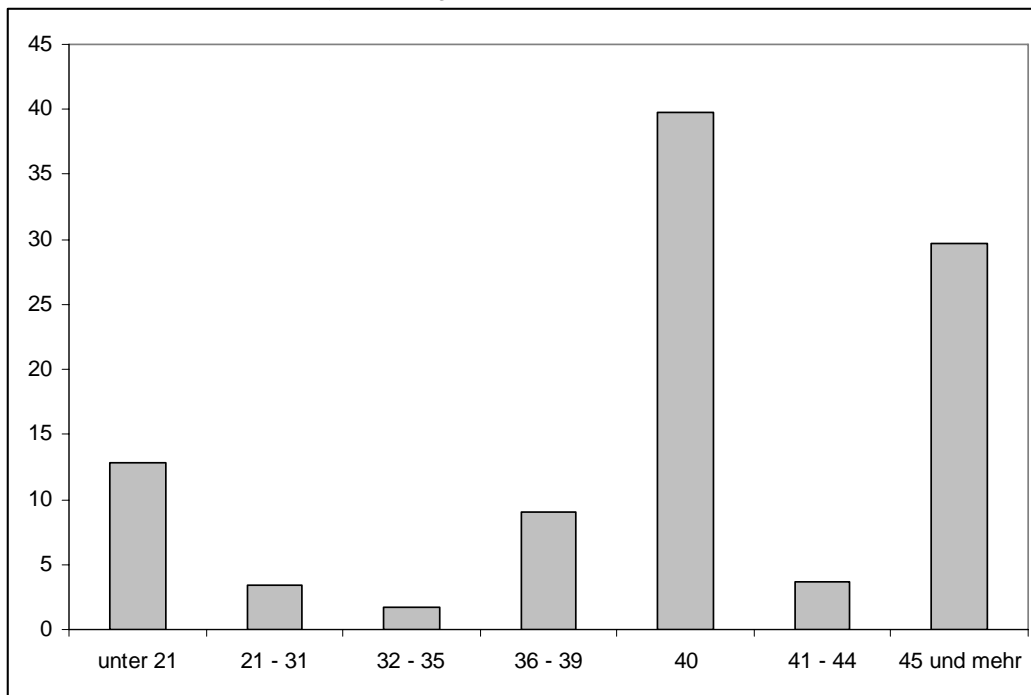
Abläufe an den Laderampen sogenannte Zeitmanagementsysteme eingeführt. Hierbei werden feste Zeitfenster an Transportunternehmen vergeben, in denen die Be- und Entladungen durchgeführt werden sollen.¹ Wenngleich solche Systeme zur Glättung von Aufkommensspitzen beitragen und die Wartezeit bis zur Be- oder Entladung verkürzen können, erhöhen sie gleichzeitig den Zeitdruck auf den Fahrer, die Laderampe rechtzeitig zu erreichen. Erfolgt die Ankunft zu spät oder kommt es zu Verzögerungen auf Seiten der Verloader, sind mitunter lange Wartezeiten in Kauf zu nehmen. Diese beeinflussen nicht selten die weitere Tourenplanung. Ferner haben Unternehmen der verladenden Wirtschaft zur Zeit der Wirtschaftskrise Lagerpersonal abgebaut. Dieses wurde nach Erkenntnissen der Marktbeobachtung des Bundesamtes im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs seit dem vergangenen Jahr noch nicht in allen Fällen wieder im gleichen Maße wie das gestiegene Umschlagsaufkommen aufgestockt. Vielfach sind Fahrer gefordert, bei Be- und Entladevorgängen mitzuwirken. Das mit der wirtschaftlichen Erholung gestiegene Aufkommen an den Laderampen dürfte daher die Situation im Vergleich zu den Vorjahren in Einzelfällen sogar noch verschärft haben.

Der Arbeitsalltag von Berufskraftfahrern ist grundsätzlich von langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten geprägt. Abbildung 21 zeigt die prozentuale Verteilung der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitsstunden in der Gruppe der Berufskraftfahrer. Hierbei wird deutlich, dass mit rund 40 % der überwiegende Anteil der Kraftfahrzeugführer eine Vollzeitstelle mit 40 Wochenarbeitsstunden ausübt. Die Anteile von Fahrern mit normalerweise geringeren Wochenarbeitszeiten liegen deutlich darunter. Knapp ein Drittel der Berufskraftfahrer geht jedoch regelmäßig an mehr als 45 Stunden pro Woche seiner Arbeit nach. Damit liegt ihr Anteil deutlich höher als im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Hier leisten rund 14 % der Beschäftigten normalerweise mehr als 45 Arbeitsstunden pro Woche.

Arbeitszeiten

¹ Vgl. hierzu auch: Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr, Sonderbericht zur Situation an der Laderampe, Köln, 2011.

Abbildung 21: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Berufskraftfahrer (714) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Deutschland 2009, Wiesbaden 2011; eigene Berechnung und Darstellung.

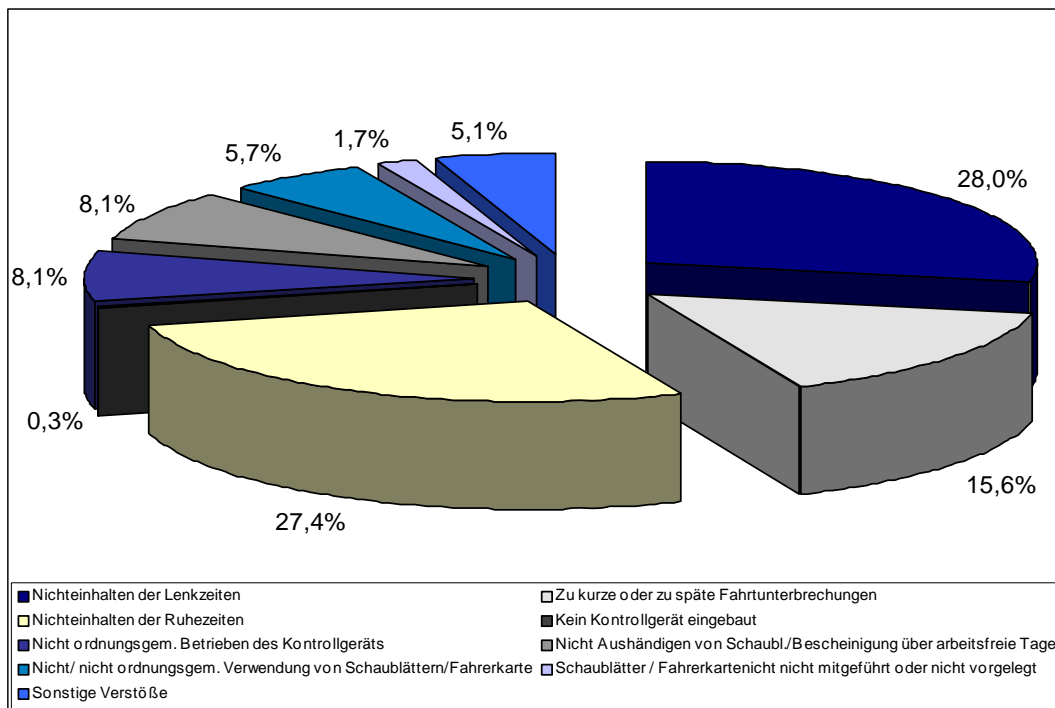
Im Fernverkehr kommen teilweise lange Abwesenheitszeiten vom Heimatort hinzu. Diese haben im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs und der gestiegenen Nachfrage nach Transportleistungen im vergangenen Jahr tendenziell zugenommen. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes nehmen die Abwesenheitszeiten maßgeblichen Einfluss auf das gesellschaftliche Umfeld und die sozialen Kontakte von Kraftfahrzeugführern. Da Fahrer – abhängig vom Einsatzbereich – regelmäßig nur am Wochenende zu Hause sind, kann nur diese Zeit für das Familienleben und die Pflege sozialer Kontakte genutzt werden. Gleichzeitig soll diese Zeit als intensive Ruhe- und Erholungsphase dienen. Dieses Ziel steht insbesondere bei jüngeren Fahrern dem Wunsch nach gesellschaftlichem Umgang und persönlicher Freizeitgestaltung oftmals entgegen.

Lange Abwesenheitszeiten vom Wohnort

Neben Zeitfenstern und Wartezeiten an Rampen erhöhen feste Abfahrtsfrequenzen anderer an der Logistikkette beteiligter Verkehrsträger sowie Logistikstandards wie Just-in-Time- oder Just-in-Sequence-Lieferungen den Zeitdruck. Gleichzeitig wird die Touren- und Zeitplanung durch eine hohe Verkehrsdichte und Stauhäufigkeit erschwert. All dies versetzt die Fahrer in eine permanente Stresssituation. Vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfelds werden die Grenzen des gesetzlich Erlaubten bisweilen überschritten. Dies belegt alljährlich die Straßenkontrollstatistik des Bundesamtes. Die nachfolgende Abbildung stellt die im Jahr 2010 bei Straßenkontrollen des Bundesamtes im Güterverkehr festgestellten Verstöße im Fahrpersonalrecht dar (siehe hierzu auch Anhang C 1).

Straßenkontrollstatistik

Abbildung 22: Bei Straßenkontrollen des Bundesamtes im Güterverkehr festgestellte Verstöße im Fahrpersonalrecht im Jahr 2010



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Insgesamt wurden rund 306.204 Beförderungseinheiten des Güterverkehrs im Fahrpersonalrecht kontrolliert. Bei den rund 129.600 festgestellten Verstößen entfielen 71 % der Beanstandungen auf das Nichteinhalten der Lenk- und Ruhezeiten sowie zu kurze oder späte Fahrtunterbrechungen. Weitere Beanstandungen, die in den Bereich des Fahrpersonalrechts fallen, sind u.a. das nicht ordnungsgemäße Betreiben des Kontrollgeräts, das Nichtaushändigen von Schaublättern bzw. Bescheinigungen über arbeitsfreie Tage sowie die nicht oder nicht ordnungsgemäße Verwendung von Schaublättern oder der Fahrerkarte.

Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere gegen die Vorgaben zu den Lenk- und Ruhezeiten – können die allgemeine Verkehrssicherheit gefährden. So ist Übermüdung in zahlreichen Fällen der Auslöser für Verkehrsunfälle. Gleichzeitig sollen die gesetzlichen Vorgaben des Fahrpersonalrechts der Leistungsfähigkeit der Fahrer Rechnung tragen und ihrem Schutz dienen. Die Ergebnisse der Straßenkontrollen deuten damit darauf hin, dass Berufskraftfahrer generell einer hohen physischen und psychischen Arbeitsbelastung unterliegen.

Die bisweilen unregelmäßigen Arbeitszeiten sowie die mitunter langen Abwesenheitszeiten von Zuhause haben maßgeblichen Einfluss auf die gesundheitliche Versorgung von Kraftfahrzeugführern. Umfragen unter Kraftfahrzeugführern haben ergeben, dass rund 85 % der Berufskraftfahrer eine mangelnde ärztliche Versorgung am Arbeitsplatz beklagen.

Gesundheitliche
Versorgung

gen.¹ Da Kraftfahrer während des Arbeitsalltags nur selten längere Zeit an einem Ort verweilen, können regelmäßig nur Zeiten am Heimatort für einen Arztbesuch genutzt werden – hierzu zählen beispielsweise Urlaubstage. An Arbeitstagen kann in Pausen nur selten ein Arzt aufgesucht werden. Zwar ist die medizinische Struktur zur ärztlichen Versorgung in Deutschland vergleichsweise gut ausgebaut, sie ist jedoch für Berufskraftfahrer regelmäßig nur schwer zu nutzen. Hierfür sind mehrere Gründe verantwortlich:

- Pausen finden oftmals auf Raststätten und Autohöfen oder in Industriegebieten statt. Arztpraxen sind an diesen Orten in der Regel nicht zu finden.
- Die Fahrt in den Innenstadtbereich zu einer ansässigen Arztpraxis ist oftmals mit einem Lkw nicht möglich. Parkmöglichkeiten für einen Lkw sind dort regelmäßig nicht vorhanden.
- Lkw-Fahrer sind in Regionen entlang der Fahrtroute oftmals nicht ortskundig und haben daher keine Information über die örtliche ärztliche Infrastruktur.
- Wartezeiten beim Arzt übersteigen nicht selten die eingeplante Pausenzeit. Sie verzögern damit die planmäßige Fahrzeit.

Dies führt nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes regelmäßig dazu, dass Fahrer auf einen Arztbesuch verzichten. Nicht selten würden akute Krankheitszeichen mittels freiverkäuflicher Medikamente selbst behandelt. Hierbei wird regelmäßig nicht auf Neben- und Wechselwirkungen und eine mögliche Beeinflussung der Verkehrstüchtigkeit geachtet. Das Fahren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen kann ferner negativen Einfluss auf die allgemeine Verkehrssicherheit nehmen.

Die Verbesserung der gesundheitlichen und ärztlichen Versorgung von Berufskraftfahrern bei akuten körperlichen Leiden ist seit einigen Jahren das Ziel des ehrenamtlichen Vereins „DocStop für Europäer e.V.“. Dieser unterstützt Berufskraftfahrer bei der medizinischen Unterwegsversorgung. Dazu werden dem Fahrer Informationen zum Standort des nächsten an das Netzwerk des Vereins angeschlossenen Arztes bereitgestellt. Neben zahlreichen niedergelassenen Ärzten stehen ebenso einige Krankenhäuser für die medizinische Versorgung zur Verfügung. Insgesamt sind über 300 Mediziner dem Versorgungsnetzwerk des Vereins in Deutschland angeschlossen.² Der Fahrer erhält Informationen zu den Kontaktdaten des nächstgelegenen erreichbaren Arztes sowie einer Abstellmöglichkeit für den Lkw. Außerdem wird ihm nach Möglichkeit Hilfe angeboten, die Arztpraxis bzw. das Krankenhaus zu erreichen. Neben der Auskunft im Internet sind bei einigen Speditionsbetrieben die medizinischen Versorgungsstandorte in die Software der Disponenten integriert. Ferner können die betreffenden Informationen über eine eigene Rufnummer abgefragt werden. Zahlreiche Auto- und Rasthöfe haben das Vereinslogo angebracht, um sich als Informationsstelle zu kennzeichnen. Die Behandlung beim Arzt

DocStop e.V.

¹ Vgl. Umfrage „Gesund auf Achse“ von Rainer Bernickel, Europareferent für Verkehrssicherheit, Münster. Bei der Umfrage wurden 800 Lkw-Fahrer in einer Zufallsbefragung angehört.

² Vgl. hierzu und im Folgenden auch: DocStop für Europäer e.V. (<http://www.docstop-online.eu>).

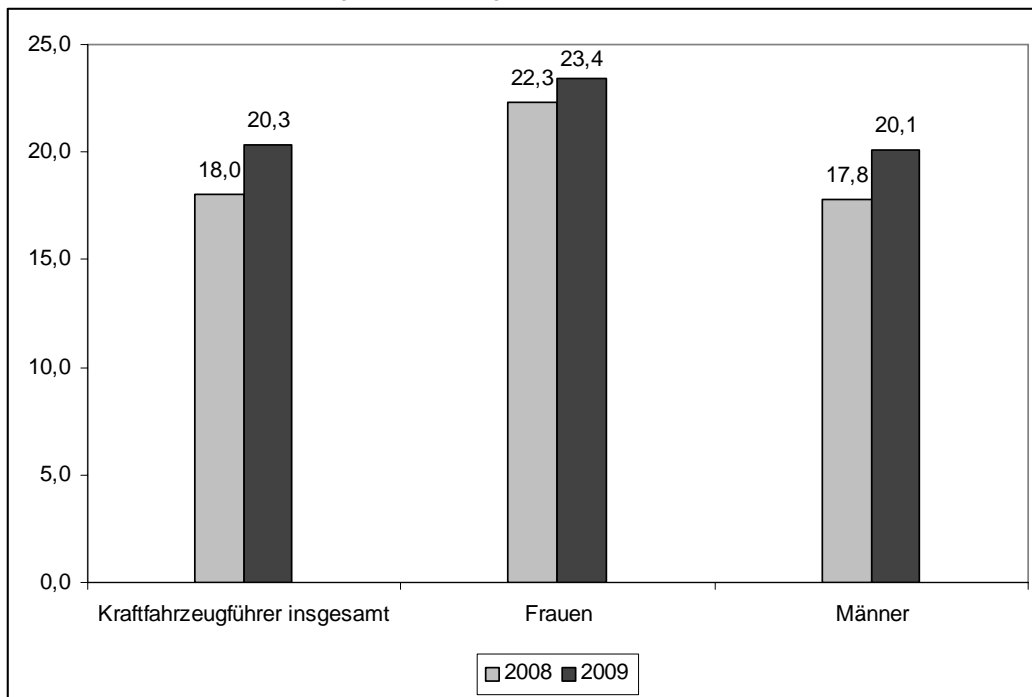
erfolgt nach Möglichkeit bevorzugt, so dass im Idealfall der Arztbesuch innerhalb der Pausenzeit beendet werden kann.

Arbeitsunfähigkeit

Die Verkehrsbranche weist im Vergleich der Wirtschaftszweige eine sehr hohe durchschnittliche Zahl an Arbeitsunfähigkeitstagen auf. Sie lag im Jahr 2009 bei 18,6 Tagen, im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige waren es 14,4 Tage.¹ Dabei nahm die durchschnittliche Anzahl der Krankheitstage im Verkehrsbereich im Vergleich zum Jahr 2008 mit einer Steigerung um 1,6 Tage deutlich zu. Diese sind überdurchschnittlich oft auf Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems zurückzuführen. Erkrankungen dieser Art waren im Verkehrssektor für durchschnittlich 5,3 Krankheitstage verantwortlich. Überdurchschnittlich oft waren Beschäftigte hier zudem von Kreislauferkrankungen betroffen. Fast 15 % der Krankheitstage waren auf Verletzungen durch Arbeitsunfälle zurückzuführen. Die hohe Anzahl an Krankheitstagen in der Branche ist nicht zuletzt auf die Gruppe der Berufskraftfahrer zurückzuführen. Sie gehören zu den Berufsgruppen mit der höchsten Zahl an Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr. So lag die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage im Jahr 2009 in dieser Berufsgruppe bei 20,3 Tagen und damit 2,3 Tage höher als im Jahr zuvor (siehe hierzu auch Abbildung 23). Dabei waren Kraftfahrzeugführerinnen deutlich häufiger krank als ihre männlichen Kollegen. Die Zahl der durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeitstage bei Frauen in dieser Berufsgruppe lag bei 23,4 Tagen, bei Männern waren es 20,1 Tage. Die psychischen Belastungen des Berufes scheinen sich insbesondere bei Frauen in Krankheiten niederzuschlagen. Sie fielen unter die Berufsgruppen mit den meisten psychisch verursachten Arbeitsunfähigkeitstagen. Im Jahr 2009 hatten bei Kraftfahrzeugführerinnen 300 Arbeitsunfähigkeitstage je 100 beschäftigten BKK-Pflichtmitgliedern psychische Ursachen. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Berufsgruppen waren es insgesamt 153 Krankheitstage. Differenziert nach Geschlechtern waren bei Frauen 197 Krankheitstage durch eine psychische Erkrankung bedingt.

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2010, S. 58, Essen, 2010.

Abbildung 23: Durchschnittliche Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage je Mitglied in der Berufsgruppe der Kraftfahrzeugführer im Vergleich der Jahre 2008 und 2009



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2009, Essen 2009; BKK Gesundheitsreport 2010, Essen 2010; eigene Darstellung.

Die Arbeitsbelastungen spiegeln sich nicht nur im Gesundheitsbild der Fahrer wider, sie dürften zudem eine maßgebliche Ursache für den vorzeitigen Renteneintritt zahlreicher Kraftfahrzeugführer sein. Von den insgesamt rund 29.700 neuen Rentenempfängern im Jahr 2009, die vor dem Rentenbeginn den Beruf des Kraftfahrzeugführers ausgeübt haben, empfangen rund 5.800 Rentenbezieher Zahlungen aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit.¹ Dies entspricht einem Anteil von gut 21 %. Darunter waren rund 88 % von einer vollen Erwerbsminderung betroffen. Damit lagen beide Werte vergleichsweise deutlich über den entsprechenden Vergleichswerten im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Hier empfangen 13,9 % der Betroffenen Rentenleistungen aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit. Eine volle Erwerbsminderung lag bei rund 81 % der Rentenbezieher vor. Die Arbeitsbelastungen führen ferner dazu, dass das durchschnittliche Zugangsalter unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter liegt. So belief sich das durchschnittliche Zugangsalter der Rentenempfänger im Bereich der Verkehrsberufe im Jahr 2009 auf 60,03 Jahre. Rentenempfänger aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit waren bei Rentenantritt im Durchschnitt 52,34 Jahre alt, das Zugangsalter von Rentenempfängern, die Zahlungen aufgrund des Alters erhalten, lag bei durchschnittlich 63,05 Jahren.

Rentenempfänger

Die körperlichen Tätigkeiten im Arbeitsalltag dürften tendenziell älteren Beschäftigten schwerer fallen als ihren jüngeren Kollegen. Die physischen Belastungen führen daher nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes bei einer nach Alter der Beschäftigten differenzierten Betrachtung bei älteren Fahrern regelmäßig häufiger zu Er-

Ältere Fahrer

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2009, Band 178, Berlin, 2010.

krankungen. Neben der körperlichen Belastung stellen die laufenden technischen Neuerungen und der Umgang mit neuen Geräten ältere Beschäftigte öfter vor Probleme. Einzelne Unternehmen versuchen daher durch speziell auf die Belange älterer Beschäftigter angepasste Schulungen den Anforderungen zu begegnen. Gleichzeitig betonen zahlreiche Unternehmensvertreter die hohe Bedeutung älterer Fahrer im Betriebsablauf. Entscheidend ist diesbezüglich vor allem die langjährige Berufserfahrung, die teilweise dazu führt, Stresssituation besser zu bewältigen und Touren effizient zu planen.

Ältere Fahrer stehen nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes den Anforderungen zur Weiterbildung nach den Vorgaben des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes anfänglich oftmals skeptisch gegenüber.¹ Gleiches gilt für zahlreiche Unternehmen, bevor die Fahrer mit der Fortbildung im Rahmen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes begonnen haben. Diese Einstellung ändert sich regelmäßig nach dem Besuch des ersten Weiterbildungskurses. Insgesamt sollen die gesetzlichen Bestimmungen dem gestiegenen Anforderungsprofil an Berufskraftfahrer Rechnung tragen. Bislang haben zahlreiche Fahrer – vorwiegend kleinerer Unternehmen – noch nicht mit der Weiterbildung begonnen. Wenngleich der rechtzeitige Besuch der Weiterbildungskurse und die Eintragung der Schlüsselnummer „95“ in den Führerschein Aufgabe des Fahrers ist, wurden nach Erkenntnissen des Bundesamtes die Kurse von Fahrern, die bereits mit der Weiterbildung begonnen haben, in der Regel von den Unternehmen bezahlt. Anreiz hierfür dürfte in vielen Fällen das vom Bundesamt betreute Förderprogramm „Aus- und Weiterbildung“ sein, durch das ein Großteil der Kosten abgedeckt werden kann.² Durch die Vorgaben des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes reicht der Führerschein als alleiniges Qualifizierungsmerkmal für den Beruf des Kraftfahrzeugführers nicht mehr aus. Vielmehr muss eine Grundqualifikation nachgewiesen werden. Dies kann entweder durch die dreijährige Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer geschehen oder durch eine Prüfung zur Grundqualifikation oder zur beschleunigten Grundqualifikation vor der zuständigen Industrie- und Handelskammer. Insgesamt wurden in Deutschland im vergangenen Jahr 11.750 Prüfungen zur beschleunigten Grundqualifikation und 35 Prüfungen zur Grundqualifikation durchgeführt. Bei Absolventen der beschleunigten Grundqualifikation handelt es sich häufig um Teilnehmer von Umschulungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes wird diese Art der vergleichsweise schnellen Kraftfahrer-Ausbildung von Unternehmen bislang noch nicht verbreitet genutzt.

Umsetzung
BKrFQG

Die mit dem konjunkturellen Aufschwung verbundene verbesserte Auftragslage hat die Nachfrage der Transportunternehmen nach Berufskraftfahrern seit dem letzten Jahr deutlich erhöht. In Marktgesprächen des Bundesamtes weisen Unternehmen vermehrt auf

Stellenbesetzung

¹ Vgl. hierzu Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr: Auswirkungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes, Köln 2011.

² Die Förderhöhe für Weiterbildungsmaßnahmen beträgt bei kleinen und mittelständischen Unternehmen 70 % und bei anderen Antragstellern 60 % der zuwendungsfähigen Kosten.

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und eine geringe Anzahl an Bewerbungen für ausgeschriebene Stellen hin. Gleichzeitig werden zahlreiche dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Fahrer als qualitativ nicht ausreichend eingeschätzt, so dass sie im Unternehmen nicht als Fahrer einsetzbar seien. Bei Schwierigkeiten von Stellenbesetzungen sind deutliche Unterschiede je nach Art des Unternehmens auszumachen. Dies betrifft zum einen das Marktsegment, in dem das Unternehmen tätig ist. So berichten regelmäßig Unternehmen, die vorwiegend Transportdienstleistungen im Fernverkehr anbieten, dass die Attraktivität dieses Einsatzgebietes im Vergleich zum Nah- und Regionalverkehr von vielen Fahrern geringer beurteilt werde. Die Zahl der Interessenten für eine offene Stelle sei daher mitunter sehr begrenzt. Ein weiterer entscheidender Faktor für die erfolgreiche Stellenbesetzung ist das Ausbildungsengagement der Unternehmen. Während Betriebe, die selber keine Berufskraftfahrer ausbilden, vermehrt über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung berichten, stellt sich die Situation bei Ausbildungsbetrieben regelmäßig bedeutend besser dar. Diese versuchen durch die Ausbildung, sich den eigenen Fahrpersonalstamm dauerhaft zu sichern.

Gleichzeitig hat das erhöhte Angebot an Arbeitsstellen für Berufskraftfahrer zu einer vermehrten Fluktuation der Beschäftigten geführt. Entscheidend für einen Wechsel des Arbeitgebers ist dabei in erster Linie das Arbeitsentgelt. Gleichzeitig scheinen die Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsumfeld weitere wichtige Kriterien zu sein. Generell versuchen nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes Unternehmen der Branche vermehrt, Fahrer von Wettbewerbern abzuwerben. Einzelne Unternehmen zahlen ihren Fahrern Prämien, sofern diese einen Kollegen einer anderen Firma für einen Wechsel zum eigenen Arbeitgeber gewinnen können.

Fluktuation

Generell haben die Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern einen hohen Einfluss auf die Attraktivität und das Image der Branche. Die erfolgreiche Gewinnung von Personal und Nachwuchs hängt daher entscheidend von der Wahrnehmung des Berufsbildes in der Öffentlichkeit und innerhalb des Logistiksektors ab. Die örtlich schlechte Behandlung von Fahrern an Laderampen hat in den vergangenen Jahren teilweise einen negativen Beitrag zum öffentlichen Berufsbild geleistet. Dies betrifft zum einen die von zahlreichen Verladern geforderte und mitunter erzwungene Mithilfe bei Be- und Entladevorgängen, die in der Regel nicht verweigert wird, um Folgeaufträge für das eigene Transportunternehmen nicht zu verlieren.¹ Ein weiterer Faktor ist die bereits beschriebene Auswirkung von etwaigen Verzögerungen bei Ladevorgängen auf die weitere Tourenplanung, die die Stressbelastung für die Fahrer erhöhen. Schließlich wird von Seiten der Fahrer häufig die fehlende oder eingeschränkte Nutzungsmöglichkeit sanitärer Einrichtungen und die teilweise schlechte persönliche Behandlung durch das Personal an einigen Umschlagslagern angemahnt. Eine Verbesserung der Situation könnte entscheidend dabei mitwirken, die Attraktivität des Berufsbildes nachhaltig zu verbessern. Beispiele hierfür wären etwa

Situation an Laderampen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden auch: Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr, Sonderbericht zur Situation an der Laderampe, Köln, 2011.

eine Dokumentationsmöglichkeit für Fahrer, um auf Probleme und etwaige Schwierigkeiten, die sich an der Laderampe bei einem Unternehmen ergeben haben, hinzuweisen.¹ Ferner könnten auf Seiten der Verloader abgestimmte einheitliche Be- und Entladungsprozesse Fahrern die Arbeit und die Orientierung an zahlreichen Ladestellen erleichtern. Generell erlangt die Kommunikation zwischen den an der Lieferkette Beteiligten einen hohen Stellenwert. Eine regelmäßige Kommunikation und Kooperation kann dazu beitragen, Informationsdefizite abzubauen und unklare Leistungsverpflichtungen vorzubeugen.

Für die Tarifbeschäftigten wurden im vergangenen Jahr mehr oder minder deutliche Lohnerhöhungen vereinbart. So stiegen die Entgelte der Beschäftigten beispielsweise in Nordrhein-Westfalen ab April dieses Jahres um 3,1 %, im März 2012 steigen sie um weitere 1,7 %. Die Beschäftigten in Bayern erhalten seit Februar 2011 eine Vergütungserhöhung von 2,1 %, ein Jahr später folgen weitere 2 %. Damit liegt das Grundgehalt eines Kraftfahrers (Lohngruppe 4) im Tarifgebiet Bayern bei monatlich 1.857 Euro, bzw. ab Februar 2012 bei 1.894 Euro.² Der Stundenlohn steigt von 11,12 Euro in diesem auf 11,34 Euro im nächsten Jahr. In den vergangenen Jahren wurden die Tarifvereinbarungen für Berufskraftfahrer häufig unabhängig von denen der übrigen Beschäftigten in der Branche verhandelt und nicht selten von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt. So wurden für Berufskraftfahrer häufig niedrigere Arbeitsentgelterhöhungen vereinbart oder die Erhöhungen auf einen längeren Zeitraum aufgeteilt. In den letzten Tarifvereinbarungen ist diese Tendenz generell nicht mehr zu erkennen. Zwar ist nach Gewerkschaftsangaben der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Kraftfahrzeugführern nach wie vor vergleichsweise gering. Die Tarifparteien scheinen jedoch durch die Angleichung mit der Tarifentwicklung der übrigen Beschäftigten und durch Lohnerhöhungen die Attraktivität des Berufsbildes der Kraftfahrzeugführer erhöhen zu wollen. Bei nicht tarifgebundenen Unternehmen zeigte sich in Bezug auf die Vergütungsentwicklung von Berufskraftfahrern ein uneinheitliches Bild. Während in einigen Betrieben die Vergütung anstieg, haben nicht wenige Unternehmen keine Erhöhungen des Grundentgelts vorgenommen. Erstgenannte versuchten dadurch nicht selten, einen positiven Anreiz für Fahrer zu schaffen, um offene Stellen zu besetzen und Fahrer an das eigene Unternehmen zu binden. Generell wurden beim weit überwiegenden Anteil der Unternehmen Kürzungen bei Sonderzahlungen und Prämien, die im Zuge der Wirtschaftskrise durchgeführt wurden, im vergangenen Jahr wieder zurückgenommen.

Vergütung

¹ Vgl. hierzu auch CEFIC – European Chemical Industry Council und European Chemical Transport Association: How to reduce time spent by drivers on site and improve their treatment, 2009.

² Vgl. hierzu und im Folgenden: ver.di Landesbezirk Bayern: Lohntarifvertrag Nr. 30 für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern vom 07. Dezember 2010 – gültig ab 01. Oktober 2010.

5.4 Berufliche Ausbildung

Die Nachwuchsgewinnung von Kraftfahrzeugführern stellt eine zentrale Herausforderung für die Speditions- und Transportbranche in den kommenden Jahren dar. Ein wesentlicher Faktor hierbei ist die Berufsausbildung von Kraftfahrzeugführern. Die bundesweit nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte dreijährige Ausbildung von Berufskraftfahrern wird in Industrie und Handel angeboten.¹ Vermittelt werden u.a. Kenntnisse zur Pflege und Wartung der Fahrzeuge, zur Güterverladung sowie zu berufsnotwendigen Rechtsvorschriften. Ferner gehört der Erwerb verschiedener Fahrerlaubnisklassen zur Berufskraftfahrerausbildung. Hierbei gilt:

Ausbildungsinhalte

- Die Fahrerlaubnis der Klasse B und BE kann mit Vollendung des 17. Lebensjahres nach bestandener Prüfung ausgehändigt werden.
- Die Fahrerlaubnis der Klasse C und CE wird nach bestandener Prüfung und Vollendung des 18. Lebensjahres ausgehändigt.

Aus der nachfolgenden Tabelle wird die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer ersichtlich. Danach steigt die Zahl der Ausbildungsplätze seit Jahren – selbst zur Zeit der Wirtschaftskrise – kontinuierlich an. Im vergangenen Jahr lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für diese Berufsgruppe bei insgesamt 2.416 Kontrakten. Insgesamt gingen 5.277 Männer und Frauen einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer nach – der Frauenanteil war mit knapp 4 % jedoch unverändert gering. Obgleich der hohen Anzahl neuer Ausbildungsverträge steht nicht eine entsprechend hohe Anzahl an Absolventen der Ausbildung zum Berufskraftfahrer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Dies ist vor allem auf die hohe Abbrecherquote zurückzuführen. Diese lag mit 18,6 % im Jahr 2010 deutlich höher als im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Hier beendeten im vergangenen Jahr 8,7 % der Lehrlinge die Ausbildung vorzeitig. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes erfolgt ein Großteil der Ausbildungsabbrüche in der Probezeit. In zahlreichen Fällen wird das Vertragsverhältnis seitens der Auszubildenden aufgekündigt; mitunter sind gesundheitliche Gründe für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses verantwortlich. Entsprechend weniger Auszubildende nehmen folglich an der Abschlussprüfung teil – im Jahr 2010 waren es 2.162 Prüflinge. Davon legten 1.727 Teilnehmer bzw. 79,9 % die Prüfung erfolgreich ab.

Entwicklung der Ausbildungszahlen

¹ Vgl. hierzu auch BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

Tabelle 18: Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Berufskraftfahrer	2002	1.454	32	1.486	694	2.113	1.663	188	116	15	319
Berufskraftfahrer	2003	1.722	41	1.763	698	1.092	893	158	112	46	316
Berufskraftfahrer	2004	1.758	41	1.799	778	1.375	1.063	145	94	63	302
Berufskraftfahrer	2005	1.840	41	1.881	803	1.373	1.116	141	84	54	279
Berufskraftfahrer	2006	2.137	46	2.183	973	1.128	891	164	92	53	309
Berufskraftfahrer	2007	3.074	83	3.157	1.839	1.424	1.195	k.A.	k.A.	k.A.	481
Berufskraftfahrer	2008	3.940	122	4.062	2.066	691	558	501	227	60	788
Berufskraftfahrer	2009	4.636	174	4.810	2.134	810	630	509	328	86	923
Berufskraftfahrer	2010	5.085	192	5.277	2.416	2.162	1.727	k.A.	k.A.	k.A.	981

k.A.: keine Angabe.

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

Wenngleich ein Schulabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz nicht vorgeschrieben wird, ist er regelmäßig Voraussetzung für eine Ausbildungsstelle zum Berufskraftfahrer. So hatten im vergangenen Jahr nur 34 Ausbildungsanfänger keinen Schulabschluss erlangt, dies entspricht einem Anteil von gut 1 % (siehe Tabelle 19). Über die Hälfte der angehenden Berufskraftfahrer verfügte über einen Hauptschulabschluss. Der Anteil der Lehrlinge mit einem Realschulabschluss lag im vergangenen Jahr bei rund 22 %. Nach wie vor weisen wenige Auszubildende zum Berufskraftfahrer die Hochschul- oder Fachhochschulreife auf.

Schulische
Vorbildung**Tabelle 19:** Auszubildende im Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne		Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul- /Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe	
					Hauptschulabschluss	mit							
Berufskraftfahrer	2002	682	12	694	16	322	186	12	26	41	36	55	
Berufskraftfahrer	2003	682	16	698	7	329	213	13	19	53	18	46	
Berufskraftfahrer	2004	757	21	778	11	333	236	27	25	68	31	47	
Berufskraftfahrer	2005	791	12	803	6	431	256	29	21	33	6	21	
Berufskraftfahrer	2006	950	23	973	12	422	253	21	42	114	40	69	
Berufskraftfahrer	2007	1.777	62	1.839	70	918	644	46	k.A.	k.A.	k.A.	161	
Berufskraftfahrer	2008	1.998	68	2.066	66	1.065	591	48	k.A.	k.A.	k.A.	296	
Berufskraftfahrer	2009	2.046	88	2.134	50	1.274	661	61	k.A.	k.A.	k.A.	88	
Berufskraftfahrer	2010	k.A.	k.A.	2.416	34	1.284	530	54	47	258	76	133	

k.A.: keine Angabe.

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

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

Zwar stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den vergangenen Jahren stetig an. Hierzu hat nicht zuletzt das vom Bundesamt betreute Förderprogramm „Aus- und Weiterbildung“ beigetragen, das die Ausbildung von Berufskraftfahrern finanziell fördert. Einige Unternehmen nutzen die Fördermöglichkeiten, um in die Ausbildung von Berufskraftfahrern einzusteigen.¹ Dennoch herrscht in der Branche nach wie vor ein insgesamt geringes Ausbildungsengagement vor. Dies zeigt sich deutlich, wenn man die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Relation zur Anzahl der am Markt tätigen Unternehmen setzt. So ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe bei 2.416 neuen Verträgen im Vergleich zu rund 50.000 Unternehmen, die gewerblichen Güterkraftverkehr betreiben, und rund 40.000 Unternehmen des Werkverkehrs relativ gering. Die Aussagen zahlreicher Unternehmen zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung führen bislang regelmäßig nicht dazu, dass eigene Ausbildungsengagement zu erhöhen, um den Fahrpersonalstamm zu sichern.

Geringes Ausbildungsengagement

Gleichzeitig steigt die Bedeutung einer qualifizierenden Berufsausbildung bei Kraftfahrzeugführern. In der Vergangenheit reichte der Führerschein oftmals als Qualifikationsnachweis aus. Zudem wurde bei der Vergütung regelmäßig nicht zwischen Fahrern mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und jenen ohne einen qualifizierenden Abschluss unterschieden. Für die Fahrer bestand daher kein Anreiz, eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer abzuschließen. Vielmehr förderte die Art der Rekrutierung und Bezahlung im Transportgewerbe einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch. Durch die verpflichtende Grundqualifikation im Rahmen der Bestimmungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes wird das Anwerben von Quereinsteigern in der Branche erschwert, der Anteil berufsqualifizierter Fahrer wird mittel- bis langfristig ansteigen.

Bedeutung qualifizierter Ausbildung wächst

Zahlreiche Unternehmen mahnen Schwierigkeiten an, die die eigene Ausbildungstätigkeit behindern. Diese lägen zum einen auf der Seite der potenziellen Bewerber. So seien viele Jugendliche nicht an der Ausbildung zum Berufskraftfahrer interessiert, sondern bevorzugten Ausbildungsplätze in anderen Industrie- und Handelsbranchen. Dies sei primär auf das vergleichsweise schlechte Image der Speditions- und Transportbranche zurückzuführen, das andere Ausbildungsberufe vermeintlich attraktiver erscheinen lässt. Ferner wird bei zahlreichen Bewerbern eine mangelnde Ausbildungsreife, die sich neben fachlichen Defiziten in unzureichend ausgeprägten „soft skills“ zeige, ebenso angemahnt, wie das für die Ausbildung zu junge Alter der Schulabgänger. Da die Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes und das Mindestalter für den Erwerb der unterschiedlichen Führerscheinklassen, den Einsatz minderjähriger Auszubildender einschränken, werden regelmäßig ältere Bewerber bevorzugt. Diese dürften nicht selten zuvor bereits eine andere Ausbildung abgebrochen oder sich bis dahin auf keine andere Ausbildungsstelle erfolgreich beworben haben. Die Schwierigkeiten bei der Bewerberanzahl und -auswahl führen teilweise dazu, dass Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Nach Angaben der Bun-

Ausbildungshemmnisse:
- Qualifikation ...

¹ Im Jahr 2011 wurden rund 1.500 Anträge auf Förderung von Ausbildungsverhältnissen beschieden. Ein Antrag umfasst im Durchschnitt zwei bis drei Ausbildungsverhältnisse.

desagentur für Arbeit wurden im Jahr 2010 bis zum September – d.h. dem Monat, in dem die Berufsausbildung normalerweise begonnen hat – im Berufsbereich des Landverkehrs insgesamt 4.416 Berufsausbildungsstellen gemeldet. 357 Stellen blieben bis dahin unbesetzt, dies entspricht einem Anteil von 8 %. Damit liegt der Anteil in diesem Bereich doppelt so hoch, wie im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Hier lag der Anteil der bis September nicht besetzten Ausbildungsstellen bei rund 4 %.

Zum anderen werden die eigenen Unternehmensstrukturen und -gegebenheiten oftmals als Grund für die fehlende Ausbildungsinitiative genannt. So fehle es an einem geeigneten Ausbildungsleiter, der die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt und die Lehrlinge während ihrer Ausbildung begleitet. Ferner mangle es an Räumlichkeiten, der Ausstattung oder dem Personal, um alle betrieblichen Ausbildungsinhalte – wie beispielsweise das Überprüfen der Funktionsfähigkeit elektrischer Anlagen, Kontrolleinrichtungen und Bremsanlagen – zu vermitteln.

- Strukturen

Den genannten Problemen bei der Bewerbersuche und bei den unternehmerischen Voraussetzungen zur Ausbildung begegnen einzelne Unternehmen mit verschiedenen Maßnahmen. So haben sich an einigen Orten Ausbildungsverbände zusammengeschlossen, die gemeinsam die Voraussetzungen für eine betriebliche Ausbildung zum Berufskraftfahrer schaffen. Durch die Kooperation wird es ermöglicht, dass alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden können. Gleichzeitig steigt für den Auszubildenden die Wahrscheinlichkeit, nach Ausbildungsabschluss in einen Verbundbetrieb übernommen zu werden. Ein wachsendes Interesse an der Ausbildung zum Berufskraftfahrer versuchen einzelne Unternehmen zu fördern, in dem sie neue Wege gehen, Jugendliche auf die angebotenen Ausbildungsstellen aufmerksam zu machen. Hierzu gehört es beispielsweise, über soziale Netzwerke im Internet Kontakte zu Schulabgängern zu knüpfen. Ferner haben zahlreiche Verbände Ausbildungsinitiativen gegründet, um den Bekanntheitsgrad des Berufsbildes zu erhöhen. Insgesamt muss nicht nur die Ausbildungstätigkeit, sondern auch das Engagement der Branche, junge Leute für den Beruf des Kraftfahrzeugführers zu begeistern, noch wachsen, um der Herausforderung der erfolgreichen Nachwuchsgewinnung zu begegnen.

Gegenmaßnahmen

Die Ausbildungsvergütung bei angehenden Berufskraftfahrern gestaltet sich regional und unternehmensbezogen sehr unterschiedlich. Das durchschnittliche monatliche Entgelt eines Auszubildenden zum Berufskraftfahrer lag im Jahr 2010 in Westdeutschland bei 667 Euro.¹ Dabei verdiente ein Auszubildender im ersten Lehrjahr 609 Euro, im zweiten Jahr 667 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 723 Euro pro Monat. Im östlichen Bundesgebiet lagen die entsprechenden monatlichen Verdienste bei 498 Euro, 541 Euro und 582 Euro. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Ausbildungsvergütung von 540 Euro. Wie in den Jahren zuvor war damit sowohl im westlichen als auch im östlichen Bundesgebiet

Ausbildungsvergütung

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2010 in Euro.

die Ausbildungsvergütung im Vergleich zu anderen Lehrberufen unterproportional. Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe verdiente ein Lehrling in den westlichen Ländern 688 Euro pro Monat, im östlichen Bundesgebiet lag der monatliche Verdienst bei 612 Euro.¹ Die mitunter hohen Abweichungen von der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung verdeutlicht beispielsweise ein Blick auf die tariflich vereinbarte Vergütung von Auszubildenden zum Berufskraftfahrer in Nordrhein-Westfalen. Hier steigt das monatliche Lehrereinkommen im dritten Jahr ab August dieses Jahres um 50 Euro, so dass Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe von 900 Euro pro Monat erhalten.

5.5 Arbeitslose und offene Stellen

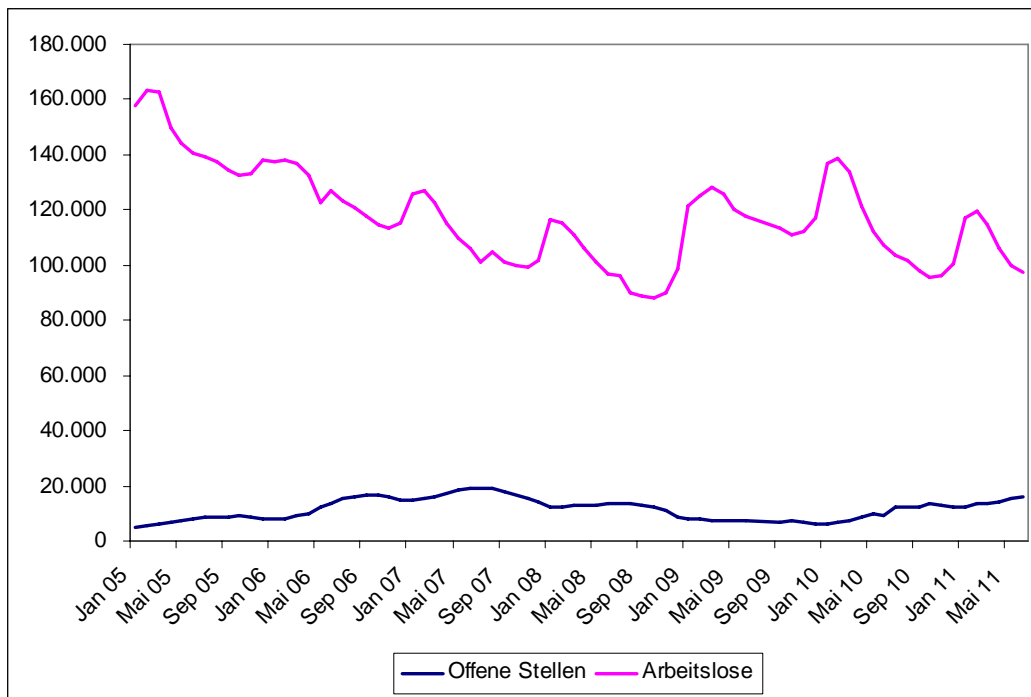
Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur Anzahl der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer (Berufsgruppe 714) sowie der für diesen Beruf offen gemeldeten Stellen gibt einen Überblick zur Entwicklung des Arbeitsmarktes für Kraftfahrzeugführer. Die nachfolgende Abbildung stellt die beiden Verläufe für den Zeitraum Januar 2005 bis Juni 2011 gegenüber. Danach war die Zahl der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer seit Anfang des Jahres 2010 kontinuierlich rückläufig und lag im Oktober 2010 bei rund 96.600, ehe sie in den Wintermonaten wieder anstieg und im Februar 2011 einen Wert von 119.900 erreichte. Seither ist sie wieder rückläufig. Im Juni 2011 waren insgesamt 97.500 Kraftfahrzeugführer arbeitslos gemeldet. Gegenläufig entwickelt sich die Zahl der offen gemeldeten Stellen für Kraftfahrzeugführer. Sie steigt seit Beginn des Jahres 2010 tendenziell an und lag im Juni 2011 bei rund 16.000 Stellen. Der konjunkturelle Aufschwung spiegelt sich damit in einer deutlich erhöhten Suche nach Kraftfahrzeugführern wider. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit betrug die abgeschlossene Vakanzzeit² für Arbeitsstellen im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei im Jahreszeitraum Juli 2010 bis Juni 2011 durchschnittlich 54 Tage. Dies entspricht einer Erhöhung um 5 Tage gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Dennoch liegt sie nach wie vor unter dem Durchschnitt aller Wirtschaftszweige. Hier lag die abgeschlossene Vakanzzeit im entsprechenden Zeitraum bei 58 Tagen. Insgesamt liegt die Zahl der Arbeitslosen in der Berufsgruppe der Kraftfahrzeugführer derzeit noch über den Daten, die im Jahr 2008 gemeldet wurden.

Arbeitsmarktentwicklung

¹ Vgl. hierzu Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2010: Deutlich geringerer Anstieg als im Vorjahr, Bonn, 2011.

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

Abbildung 24: Offene Stellen und arbeitslose „Kraftfahrzeugführer“ (714) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2011



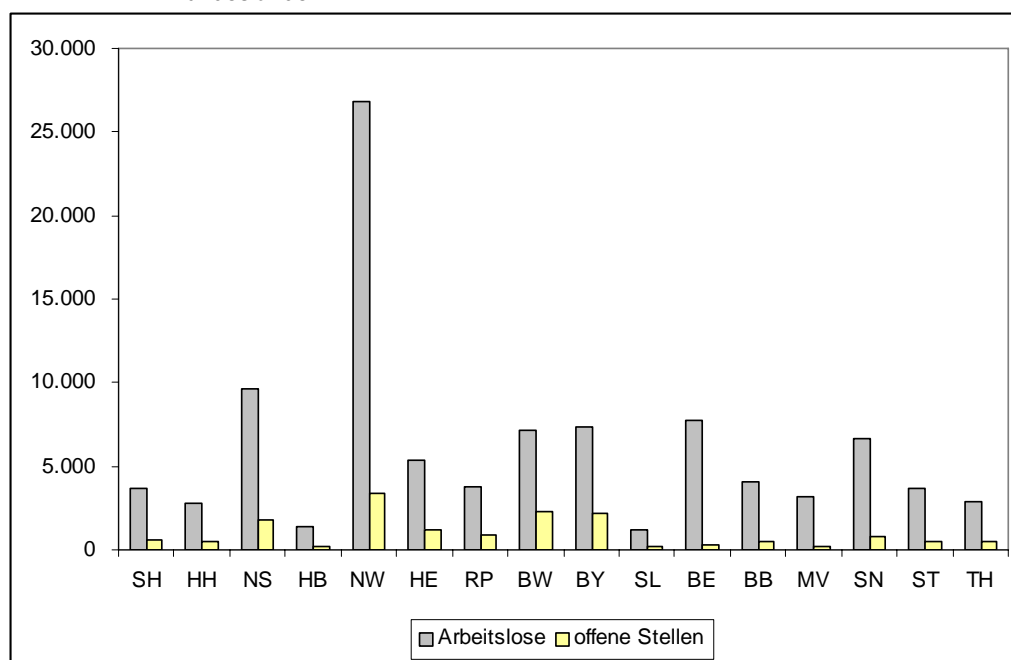
Anmerkung: Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „Kraftfahrzeugführer“.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Eine regionale Betrachtung zeigt, dass die Zahl der Arbeitslosen in allen Regionen Deutschlands über der Zahl der offen gemeldeten Stellen für die Berufsgruppe der Kraftfahrzeugführer liegt (siehe Abbildung 25). Statistisch gesehen kommen im Ländervergleich insbesondere in den östlichen Ländern – mit Ausnahme Thüringens – besonders viele Arbeitslose auf eine offene Stelle. So entfielen im Juni 2011 rechnerisch auf eine offen gemeldete Stelle für einen Kraftfahrzeugführer in Berlin 30 arbeitslos gemeldete Berufskraftfahrer. In Mecklenburg-Vorpommern kommen rund 14 Arbeitslose auf eine offene Stelle. In den westlichen Ländern des Bundesgebietes weist Nordrhein-Westfalen bei einer entsprechenden Auswertung den höchsten Wert auf. Hier liegt das rechnerische Verhältnis bei rund acht arbeitslosen Kraftfahrern pro offen gemeldeter Stelle. Der niedrigste Wert ergibt sich in Baden-Württemberg. Hier kommen statistisch gesehen auf eine offene Stelle rund drei Arbeitslose.

Regionale Betrachtung

Abbildung 25: Offene Stellen und arbeitslose „Kraftfahrzeugführer“ (714) im Juni 2011 nach Bundesländern



Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), NI (Niedersachsen), HB (Bremen), NW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), SL (Saarland), BE (Berlin), BB (Brandenburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), SN (Sachsen), ST (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Bei diesen Berechnungen gilt es jedoch zu beachten, dass nicht jeder arbeitslos gemeldete Kraftfahrzeugführer tatsächlich in diesem Beruf einsetzbar ist. Zurückzuführen ist dies auf mehrere Gründe:

Einschränkende
Bemerkungen

- Zahlreiche arbeitslos gemeldete Kraftfahrzeugführer sind bereits älter als 50 Jahre.¹ Den mitunter hohen arbeitsbezogenen körperlichen Belastungen dürfte daher ein Teil von ihnen nicht mehr gewachsen sein.
- Die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen erweist sich regelmäßig als schwierig.
- Nicht wenige arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer dürften nicht über eine Fahrerlaubnis verfügen, die sie zum Führen von Fahrzeugen über 7,5 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht berechtigt. Sie sind daher bei einer Vielzahl der Unternehmen des Transportgewerbes nicht unmittelbar für eine Anstellung geeignet, da hier regelmäßig schwere Lkw mit einem höheren zulässigen Gesamtgewicht zum Einsatz kommen.

Einschränkend ist ferner darauf hinzuweisen, dass zahlreiche Unternehmen freie Stellen nicht der Bundesagentur für Arbeit melden. Anstatt die Vermittlung über die öffentliche Institution zu nutzen, bevorzugen sie die ausschließliche Suche über Stellenanzeigen in Printmedien und dem Internet sowie persönliche Empfehlungen. Die tatsächlich freien Stellen dürften daher über dem in der Arbeitsmarktstatistik ausgewiesenen Wert liegen.

¹ Vgl. hierzu Anhang C 2.

Während der tatsächliche Bedarf an Berufskraftfahrern in der Arbeitsmarktstatistik unterschätzt werden dürfte, wird das reale Angebot an Kraftfahrzeugführern überschätzt.

5.6 Zusammenfassung

Einhergehend mit der positiven konjunkturellen Entwicklung und dem wachsenden Transportaufkommen hat die Nachfrage nach Berufskraftfahrern innerhalb des vergangenen Jahres deutlich zugenommen. Unternehmen weisen vermehrt auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung hin und beklagen teilweise einen Mangel an qualitativ gut eingeschätzten Fahrern. Hierbei sind jedoch deutliche Unterschiede festzustellen in Abhängigkeit vom Marktsegment und Ausbildungsengagement der Unternehmen. Ausbildungsbetriebe haben regelmäßig keine Probleme, offene Stellen mit eigenem Nachwuchs zu besetzen. Insgesamt überwiegt die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer die der offenen Stellen in allen Regionen Deutschlands mehr oder weniger deutlich – wenngleich nicht alle der gemäß der Statistik dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte, tatsächlich in diesem Beruf einsetzbar sind.

Steigende Nachfrage nach Berufskraftfahrern

Ein weiterer Grund für die steigende Nachfrage nach Berufskraftfahrern ist die Altersstruktur der Beschäftigten. In den kommenden 15 Jahren wird über ein Drittel der Berufskraftfahrer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Bedenkt man ferner das berufliche Ausscheiden zahlreicher Fahrer vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters, dürfte die Zeitspanne noch kürzer sein. Zwar stieg das Ausbildungsengagement in der Branche in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Hierzu bietet nicht zuletzt das durch das Bundesamt betreute Förderprogramm „Aus- und Weiterbildung“ einen finanziellen Anreiz. Dennoch reicht die Ausbildungstätigkeit bislang bei weitem nicht aus, das Ausscheiden zahlreicher Fahrer in den kommenden Jahren zu kompensieren. Nach wie vor bietet ein Großteil der Unternehmen keine Ausbildungsplätze an. Als Gründe hierfür werden häufig eine mangelnde Qualität der Bewerber sowie fehlende strukturelle Voraussetzungen im Unternehmen genannt.

Geringes Ausbildungsengagement

Zahlreiche Ausbildungsinitiativen von Verbänden versuchen, den Bekanntheitsgrad und das Image des Berufsbildes zu erhöhen sowie Unternehmen bei der Ausbildung zu unterstützen. Ferner versuchen einzelne Unternehmen beispielsweise über soziale Netzwerke im Internet neue Kontaktwege zu Jugendlichen – und damit potenziellen Bewerbern – zu knüpfen oder schließen sich zu Ausbildungsverbänden zusammen, um strukturelle Engpässe auszugleichen und gemeinsam Ausbildungsplätze anzubieten. Insgesamt ist jedoch angesichts der zunehmenden Klagen, offene Stellen von Berufskraftfahrern nicht mit geeigneten Fachkräften besetzen zu können, das Engagement der Branche, Nachwuchskräfte zu gewinnen und auszubilden, noch sehr gering. Eine Vielzahl der Unternehmen hat bislang keine Anreize gesetzt und Maßnahmen getroffen, dem zuneh-

menden Nachwuchsmangel zu begegnen und das Image des Berufsbildes zu verbessern.

Die Attraktivität des Berufsbildes steht in einem engen Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und hängt von der Wahrnehmung in der Öffentlichkeit und innerhalb der Branche ab. Einen oftmals negativen Einfluss hat dabei in den vergangenen Jahren die Behandlung von Fahrern an der Laderampe ausgeübt. Dies betrifft sowohl das Mitwirken bei Be- und Entladevorgängen und die Wartezeiten an den Rampen als auch die mitunter schlechte persönliche Behandlung der Fahrer sowie die eingeschränkte Nutzungsmöglichkeit von Sanitär- und Sozialräumen. Eine Verbesserung der Situation an den Laderampen könnte dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern und die Attraktivität des Berufsbildes zu erhöhen.

Situation an Laderampen

Maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hat ferner die gesundheitliche und ärztliche Versorgung. Berufskraftfahrer gehören zu den Berufsgruppen mit der höchsten Zahl an Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr. Zurückzuführen ist dies häufig auf körperliche Belastungen – etwa bei Be- und Entladevorgängen, denen vor allem ältere Fahrer oftmals nicht mehr ausreichend gewachsen sind. Mitunter lange Abwesenheitszeiten vom Wohnort und unregelmäßige Arbeitszeiten führen gleichzeitig dazu, dass die ärztliche Versorgung von zahlreichen Berufskraftfahrern als unzureichend beschrieben wird. Nicht selten verzichten Fahrer deshalb auf einen Arztbesuch und versuchen akute Krankheitszeichen selbst mit Medikamenten zu behandeln. Die gesundheitliche Versorgung von Kraftfahrzeugführern zu verbessern, hat sich der ehrenamtliche Verein „DocStop für Europäer e.V.“ zum Ziel gesetzt. Er leistet Unterstützung für Berufskraftfahrer bei der medizinischen Unterwegsversorgung. So soll es Fahrern ermöglicht werden, bei akuten gesundheitlichen Leiden nach Möglichkeit während der Pausenzeit einen Arzt aufzusuchen.

Gesundheitliche Versorgung

Die tarifliche Vergütung von Berufskraftfahrern ist im vergangenen Jahr mehr oder minder deutlich gestiegen. So wurden in einigen Tarifgebieten vergleichsweise hohe Lohnanpassungen vereinbart. Entgegen der Tendenz vorheriger Jahre wurde dabei in den meisten Tarifgebieten auf eine Abkopplung der Vergütungsentwicklung der übrigen Beschäftigten der Branche verzichtet. Zahlreiche nicht tarifgebundene Unternehmen haben im vergangenen Jahr jedoch keine Erhöhungen des Grundentgelts vorgenommen, wengleich Kürzungen von Sonderzahlungen und Prämien, die zur Zeit der Wirtschaftskrise durchgeführt wurden, in der Regel zurückgenommen wurden.

Lohnerhöhungen

6 Schienenfahrzeugführer

6.1 Struktur der Beschäftigten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010. Danach waren im vergangenen Jahr rund 35.400 Schienenfahrzeugführer sozialversicherungspflichtig beschäftigt (siehe Tabelle 20). Beamte werden in dieser Statistik nicht ausgewiesen, so dass die Gesamtzahl der Schienenfahrzeugführer in Deutschland über dem angegebenen Wert liegt. Seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts hat die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse stetig zugenommen. Mit einem Anteil von 93,8 % sind die meisten Schienenfahrzeugführer im Dienstleistungssektor tätig – davon der weit überwiegende Teil im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Im produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Schienenfahrzeugführer tendenziell rückläufig, zuletzt lag er dort bei 6,2 %.

Beschäftigungs-
entwicklung

Wie in den Jahren zuvor, ist das Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer in Deutschland weiter angestiegen. Der Anteil der Beschäftigten in der obersten Altersklasse ab 50 Jahren hat weiter zugenommen. Im Jahr 2010 waren insgesamt 28,2 % der angestellten Schienenfahrzeugführer in Deutschland 50 Jahre oder älter. Die Anteile sämtlicher jüngerer Altersklassen waren hingegen rückläufig oder nahezu konstant. Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist zwischen 35 und 50 Jahren alt. Lediglich 2,9 % der Schienenfahrzeugführer haben das 25. Lebensjahr noch nicht beendet. Dies ist jedoch zum Teil darauf zurückzuführen, dass das Mindestalter für den selbständigen Einsatz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen bislang in Deutschland bei 21 Jahren lag. Der Anteil der Beschäftigten in der untersten Altersklasse ist mithin zwangsläufig geringer als im Durchschnitt aller Berufsgruppen, bei denen in der Regel keine derartige Altersbegrenzung besteht. Bei letzteren hatten im Jahr 2010 6,5 % der Beschäftigten das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet. Der vergleichsweise hohe Anteil älterer Beschäftigter bei einem gleichzeitig relativ geringen Anteil der unteren Altersklassen deutet darauf hin, dass derzeit nicht genügend junge Schienenfahrzeugführer nachrücken, um das altersbedingte Ausscheiden einer wachsenden Anzahl an Beschäftigten aus dem Berufsleben in den kommenden Jahren zu kompensieren. Das Nachwuchsproblem zeigt sich besonders deutlich im östlichen Bundesgebiet. Hier war zuletzt über ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer 50 Jahre und älter, während nur wenige Kollegen jünger als 25 Jahre alt waren. Im westlichen Bundesgebiet stellte sich die Lage etwas besser dar.

Altersstruktur

Betrachtet man den Bildungshintergrund der Schienenfahrzeugführer, zeigt sich, dass 82,7 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Damit liegt ihr Anteil bedeutend höher als in einigen anderen Berufen der Verkehrs- und Logistikbranche und höher als im Durchschnitt aller Berufe. Bei letzterem hatten im vergangenen Jahr 61,3 % der Beschäftigten eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen. Der hohe Anteil bei

Bildungshinter-
grund

den Schienenfahrzeugführern bedeutet aber nicht, dass jeder der hier erfassten Beschäftigten eine Berufsausbildung zum Schienenfahrzeugführer abgeschlossen hat. Nichtbundeseigene Eisenbahnverkehrsunternehmen und Personaldienstleister bieten Umschulungen zum Lokführer an. Die Schulungen dauern in der Regel neun bis zehn Monate. Nicht selten werden derartige Umschulungen zur Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt durchgeführt und über Bildungsgutscheine finanziert. Ausgewählt werden primär Bewerber, die möglichst eine Ausbildung in einem technischen Beruf erfolgreich abgeschlossen haben. Der Anteil der Quereinsteiger in der Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer hat mithin in den vergangenen Jahren zugenommen.

Tabelle 20: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer (711)

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	36.149	34.785	33.965	33.995	34.837	35.060	35.430
Bestandsentwicklung Index (2000=100)	100	96	94	94	96	97	98
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	8,6	8,7	8,6	8,4	8,4	8,5	8,7
Ausländer	4,6	4,7	4,5	4,3	4,3	4,3	4,1
Unter 25 Jahre	4,3	3,8	3,4	2,8	3,0	2,9	2,9
25 bis unter 35 Jahre	30,2	25,2	20,1	16,5	14,2	14,2	14,3
35 bis unter 50 Jahre	48,9	53,7	58,3	59,9	58,6	56,5	54,6
50 Jahre und älter	16,7	17,2	18,2	20,8	24,3	26,4	28,2
Teilzeit unter 18 Stunden	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,3	3,0	3,8	4,8	5,1	5,3	5,3
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	13,5	13,1	13,0	12,6	12,1	11,7	11,4
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	83,9	83,8	83,5	83,4	83,1	83,0	82,7
darunter: mit Abitur	0,8	0,8	0,9	0,9	1,1	1,2	1,4
Mit Fachhochschulabschluss	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
Berufliche Ausbildung unbekannt	2,2	2,5	3,0	3,5	4,1	4,6	5,2
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	10,9	7,4	6,9	7,1	7,8	6,6	6,2
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,7	0,8	0,9	0,8	1,0	0,8	0,7
Baugewerbe	0,9	0,7	0,7	1,5	1,5	0,6	0,6
Übriges produzierendes Gewerbe	9,4	5,9	5,3	4,8	5,3	5,2	4,8
Dienstleistungssektor, darunter:	89,0	92,6	93,0	92,9	92,2	93,3	93,8
Handel	1,6	1,5	1,4	1,5	1,5	1,0	0,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	84,6	87,9	87,6	87,4	87,4	89,3	89,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieurbüros, Rechtsberatung,							
Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,3	0,9	1,1	1,4	1,7	1,4	1,4
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport,							
Unterhaltung	0,1	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
Gesundheits- und Sozialwesen	0,1	0,7	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,3	0,3	1,4	1,3	0,3	0,4	0,3
Übrige Dienstleistungen	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	0,8	0,7

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

Nahezu unverändert gering sind in den vergangenen Jahren die Anteile der Beschäftigten geblieben, die über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen. Weiter rückläufig ist der Anteil der Schienenfahrzeugführer ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei ist er im westlichen Bundesgebiet bedeutend höher als in den östlichen Ländern.

6.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Um als Schienenfahrzeugführer tätig zu sein, ist üblicherweise eine Ausbildung im Bereich Transport und Verkehr erforderlich.¹ Nicht wenige Schienenfahrzeugführer dürften eine Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst (Fachrichtung Lokführer und Transport) abgeschlossen haben. Im Nachfolgenden wird daher das Tätigkeits- und Anforderungsprofil dieses Ausbildungsberufes näher beschrieben. Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport sind als Lok-, S- und U-Bahnführer tätig und steuern Lokomotiven und Triebfahrzeuge im Güter- und Personenverkehr. Sie führen Rangierfahrten durch, stellen einzelne Züge zusammen und prüfen die Betriebssicherheit. Dazu testen sie vor Fahrtantritt alle relevanten Funktionen an Lok und Wagen. Insgesamt sind sie für einen reibungslosen und korrekten Betriebsablauf sowie die sichere Beförderung von Personen und Gütern verantwortlich. Während der Fahrt richten sie sich nach den Fahrplanangaben und den Streckensignalen und beobachten den Fahrweg. Dabei werden sie von modernen technischen Hilfsmitteln unterstützt. Zu ihren Aufgaben gehört ferner eine genaue Dokumentation. Dazu führen sie Zugmeldebücher und Begleitpapiere. Sie kennen technische Regelwerke sowie gesetzliche und betriebsinterne Vorschriften zur Organisation des Schienenverkehrs.

Tätigkeiten

Die Anforderungen an Schienenfahrzeugführer sind vielfältig. Ein Schwerpunkt liegt auf dem technischen Verständnis der Beschäftigten, das im Umgang mit technischen Geräten, Maschinen und Anlagen eine hohe Bedeutung erlangt. Die Kontrolle der Betriebssicherheit, das Erkennen von Störungen und die Identifizierung von Mängelursachen erfordern Kenntnisse zu Wirkungs- und physikalischen Zusammenhängen. Ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen ist ebenso von Vorteil wie handwerkliches Geschick, etwa bei der Mitwirkung und Durchführung von Wartungsarbeiten. Vorausgesetzt werden darüber hinaus grundlegende mathematische Kenntnisse, die beispielsweise bei der Berechnung des Gesamtgewichts neu zusammengestellter Züge zum Tragen kommen. Schienenfahrzeugführer müssen bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen erfüllen. Diese betreffen u.a. das Hör- und Sehvermögen sowie die psychische Verfassung. Die körperliche und geistige Eignung werden regelmäßig vom Bahnarzt bzw. mittels psychologischer Tests überprüft. Vor allem nicht-bundeseigene Eisenbahnverkehrsunternehmen

Anforderungen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

fordern regelmäßig zusätzliche fachliche Qualifikationen, wie z.B. die Befähigung zum Wagenmeister. Auf diese Weise kann der jeweilige Einsatzspielraum der Beschäftigten erhöht werden. Im grenzüberschreitenden Einsatz sind grundlegende Fremdsprachenkenntnisse notwendig, um mit Beschäftigten in Stellwerken und Bahnhöfen kommunizieren und Anweisungen entgegennehmen zu können.

Neben der fachlichen Eignung werden an Schienenfahrzeugführer verschiedene Anforderungen an die persönlichen Eigenschaften gestellt, die sie im Berufsalltag einbringen müssen. Hierzu zählt ein hohes Maß an Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit und Umsicht, da Schienenfahrzeugführer eine hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte tragen. Der Umgang mit etwaigen Störungen im Betriebsablauf erfordert psychische Belastbarkeit. Da Schienenfahrzeugführer in der Regel alleine im Fahrzeug arbeiten, müssen sie selbständig und eigenverantwortlich handeln. Gleichwohl sind eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit sowie ein freundliches Auftreten unabdingbar, da Schienenfahrzeugführer sowohl im ständigen Kontakt mit Kollegen in Stellwerken und Bahnhöfen stehen, als auch nicht selten von Fahrgästen um Informationen und Hilfe gebeten werden. Das Einsatzgebiet von Schienenfahrzeugführern ist bisweilen relativ groß und insbesondere der Einsatz im Fernverkehr bedingt nicht selten Übernachtungen fernab des Wohnortes. Mobilität und Flexibilität sind daher weitere Anforderungen, die an Schienenfahrzeugführer gestellt werden.

Persönliche Eigenschaften

6.3 Arbeitsbedingungen

Schienenfahrzeugführer arbeiten hauptsächlich in den Zügen, sind jedoch auch auf Bahnhöfen und unter freiem Himmel tätig, d.h. den jeweiligen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. Sie arbeiten vorwiegend alleine, wenngleich sie über Telekommunikationseinrichtungen in engem Kontakt zu Kollegen in Stellwerken stehen. Beim Rangieren und Arbeiten auf Gleisanlagen – beispielsweise um Waggonen zu kuppeln – tragen sie Schutzkleidung wie Handschuhe, Sicherheitsschuhe und Helm. Lokomotivführer bei Unternehmen, die sowohl im Personen- als auch im Güterverkehr tätig sind, wechseln mitunter zwischen den Einsatzbereichen. Auf unterschiedliche Bedingungen einstellen müssen Lokführer sich ferner, wenn sie auf Triebfahrzeugen unterschiedlicher Baureihen tätig sind, deren Lokführerstände mehr oder minder stark voneinander abweichen. Für die unterschiedlichen Typen und Baureihen ist daher eine jeweils erfolgreich abgeschlossene Einweisung Voraussetzung. Im Fall von Störungen, Gefahrensituationen und Unfällen leiten Schienenfahrzeugführer die erforderlichen Maßnahmen – wie Notfall- und Rettungspläne – zielstrebig ein. Hohen psychischen Belastungen unterliegen Lokführer vor allem im Falle von Personenschäden.

Arbeitsumfeld

Die Arbeitszeiten von Schienenfahrzeugführern können generell als unregelmäßig beschrieben werden, wenngleich es Unterschiede je nach Einsatzbereich – etwa im Nah-

Arbeitszeiten

oder Fernverkehr – zu beachten gilt. Im Allgemeinen fallen Schichtdienst – in der Regel im Drei-Schicht-Betrieb – sowie Sonn- und Feiertagsarbeit an. Der Güterverkehr findet teilweise außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeiten statt, da die Strecken tagsüber oftmals durch den Personenverkehr belegt sind und der Güterverkehr sich deshalb auf Schwachlastzeiten konzentriert. Insbesondere im nationalen und internationalen Fernverkehr kommen häufig längere Abwesenheitszeiten vom Heimatort hinzu.

Die Arbeitszeiten von Lokführern unterliegen dem allgemeinen Arbeitszeitrecht. Spezielle Vorschriften zu Lenk- und Ruhezeiten, wie sie bei Berufskraftfahrern vorgeschrieben sind, gibt es bislang nicht. Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeiten sind regelmäßig Bestandteil tarifvertraglicher Vereinbarungen. In die öffentliche Diskussion gelangen die Arbeitszeitvorschriften insbesondere in Folge schwerer Zugunglücke, die auf menschliches Versagen zurückzuführen sind. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes würden zahlreiche Gewerbevertreter – sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite – gesetzliche Regelungen zu Lenk- und Ruhezeiten begrüßen. Voraussetzung sei, dass die gesetzlichen Vorgaben mit technischen Kontrollmöglichkeiten – wie etwa bei Berufskraftfahrern – verbunden seien. Hierzu wäre die Einführung eines digitalen Kontrollgeräts und einer Fahrerkarte notwendig. Bislang sind die Arbeitszeiten von Lokführern bei Kontrollen vergleichsweise schwierig zu überprüfen. Dies gilt insbesondere, wenn der Beschäftigte unterschiedliche Fahrzeuge während seiner Arbeitszeit bedient hat. Nach Gewerkschaftsangaben gestaltet sich die Überprüfung insbesondere bei Leiharbeitern schwierig, die teilweise innerhalb weniger Tage bei unterschiedlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen zum Einsatz kommen.

Mögliche Regelungen zu Lenk- und Ruhezeiten

Einhergehend mit der positiven konjunkturellen Entwicklung und dem gestiegenen Beförderungsaufkommen sind die Arbeitszeiten von Schienenfahrzeugführern im vergangenen Jahr vergleichsweise stark angestiegen. Wenngleich die Einsatzplanungen normalerweise den gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben entsprechen, dürfte es nach Aussage von Gesprächspartnern regelmäßig zu Überschreitungen der vorgegebenen zulässigen Zeiten kommen, wenn die tatsächliche Transportabwicklung mehr Zeit in Anspruch nimmt. Dies ergibt sich etwa durch nicht ausreichend eingeplante Verzögerungen im Betriebsablauf und Störungen. Ferner stehen nach Erkenntnissen des Bundesamtes nicht wenige Lokführer – primär von kleinen Unternehmen – auf Abruf zur Durchführung kurzfristiger Aufträge bereit. Wenngleich normalerweise kein Zwang besteht, eine außerplanmäßige Fahrt zu übernehmen, bietet die zusätzliche Vergütung hierfür häufig einen Anreiz. Neben der zeitweiligen Überschreitung der zulässigen Arbeitszeiten haben derartige kurzfristige Anforderungen Auswirkungen auf die Freizeitgestaltung, das soziale Umfeld sowie Ausgleichsphasen mit Familie und Freunden. Dennoch werden sie von den Beschäftigten oftmals nicht als negativ empfunden. Dies ist auf die hohe persönliche Bindung der Beschäftigten zum Unternehmen zurückzuführen, die sich regelmäßig vor allem bei kleinen Eisenbahnbetrieben beobachten lässt.

Teilweise Arbeitszeitüberschreitungen

Die oftmals hohe Loyalität zum Unternehmen dürfte ein entscheidender Grund für die nach Aussage von Gesprächspartnern des Bundesamtes geringe Fluktuation von Lokführern sein. In Deutschland haben nach Angaben des Eisenbahn-Bundesamtes über 300 bundeseigene und nicht-bundeseigene Eisenbahnunternehmen eine Genehmigung, Güterverkehr auf der Schiene zu betreiben. Dabei sind kleinere nicht-bundeseigene Eisenbahnen mitunter eng miteinander vernetzt. Im Rahmen von Kooperationen wird nicht selten Ersatzmaterial aber auch Personal untereinander ausgetauscht. Generell dürfte die Arbeitsbelastung von Lokführern in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße variieren und tendenziell bei kleineren Unternehmen höher liegen. Hier übernehmen Schienenfahrzeugführer neben ihrer originären Tätigkeit regelmäßig weitere Aufgaben, wie Arbeiten am Fahrzeug oder Fahrplanungen.

Hohe Loyalität

Längere Einsatzzeiten und zusätzliche Fahrten führen zu einer erhöhten körperlichen Belastung der Beschäftigten. So dürfte die Zahl der Krankheitstage nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes im vergangenen Jahr wieder angestiegen sein, nachdem sie im Jahr 2009 im Vergleich zum Jahr 2008 rückläufig war. Schienenfahrzeugführer weisen nach wie vor ein überdurchschnittlich hohes Fehlzeitenniveau aufgrund von Arbeitsunfähigkeit auf.¹ Insgesamt waren sie im Jahr 2009 durchschnittlich an 19,3 Tagen arbeitsunfähig. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht. Während Männer an 18,3 Tagen nicht zur Arbeit kommen konnten, fehlten Frauen an 35 Tagen. Zurückzuführen sind die hohen Fehlzeiten nicht nur auf körperliche Leiden. Eine bedeutende Rolle spielen zudem psychische Erkrankungen. Dabei scheinen sich psychische Belastungen bei Frauen tendenziell stärker auszuwirken als bei Männern. So zeigen sich bei Frauen in der gleichen Tätigkeitsgruppe regelmäßig höhere psychisch bedingte Fehlzeiten als bei ihren männlichen Kollegen.² Bei Letztgenannten waren nach Angaben des BKK Bundesverbands im Jahr 2009 192 psychisch verursachte Arbeitsunfähigkeitstage je 100 beschäftigten Mitgliedern zu verzeichnen. Damit war ihre Zahl im Vergleich zum Vorjahr zwar rückläufig, dennoch gehörten sie weiterhin zu den Berufsgruppen mit den meisten psychisch verursachten Fehltagen.

Arbeitsunfähigkeit

Die berufsbedingten Belastungen von Schienenfahrzeugführern sind regelmäßig Ursache für einen vorzeitigen Renteneintritt. Im Jahr 2009 lag der Anteil der Rentenanzugänge, die Leistungen aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit erhalten bei rund 18 %.³ Unter ihnen waren 90 % von einer vollen Erwerbsminderung betroffen. Der Anteil der Rentenzugänge aufgrund des Alters lag bei rund 61 %.⁴

Renteneintritt

Besondere psychische Belastungen für Schienenfahrzeugführer ergeben sich nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes bei grenzüberschreitenden Transporten

Grenzüberschreitende Transporte

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2010, S. 90, Essen, 2010.

² Vgl. hierzu und im Folgenden BKK Gesundheitsreport 2010, S. 110, Essen, 2010.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden: Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2009, Band 178, Berlin, 2010.

⁴ Die übrigen 21 % sind Witwen-, Witwer- bzw. Waisenrenten.

und Fahrten im Ausland. Hierbei müssen sie sich nicht nur auf andere Betriebssysteme einstellen, belastend wirken vor allem mangelnde Fremdsprachenkenntnisse für die Kommunikation mit Beschäftigten in Stellwerken. Besondere Sorge bereitet dabei einigen Lokführern der Umstand, bei etwaigen Stör- oder Unfällen nicht hinreichend in der jeweiligen Landessprache kommunizieren zu können. Eine international einheitliche Eisenbahnersprache – vergleichbar zur englischen Sprache im Flugverkehr – gibt es nicht. Diese kann nach Aussagen von einigen Gesprächspartnern u.a. aufgrund der – im Vergleich zu Piloten und Fluglotsen – in der Regel geringeren schulischen Vorbildung bei Eisenbahnern nicht umgesetzt werden. Lokführer müssen sich deshalb nach Möglichkeit die für den normalen Betriebsablauf notwendigen Begriffe in der jeweiligen Landessprache einprägen.

Das Ziel, die unterschiedlichen Rechtsvorschriften zur Fahrberechtigung von Schienenfahrzeugführern in den Mitgliedstaaten der EU zu vereinheitlichen, ist Inhalt der Richtlinie 2007/59/EG des Europäischen Parlaments und des Rates aus dem Jahr 2007. Gleichzeitig soll die Vereinheitlichung dazu beitragen, die berufliche Mobilität zu erhöhen und den Wechsel von Triebfahrzeugführern zwischen Eisenbahnverkehrsunternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten der EU zu erleichtern. Zur Umsetzung trat im Mai 2011 in Deutschland die Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) in Kraft. Der Führerschein ist nunmehr ein behördliches Dokument, das vom Eisenbahn-Bundesamt ausgegeben wird. Hier wird erstmals ein Register über alle ausgegebenen Führerscheine geführt. Ferner legt die Verordnung einheitliche Mindeststandards für die Ausbildung zum Erwerb des Triebfahrzeugführerscheins fest. Das Mindestalter für den Erwerb des Triebfahrzeugführerscheins liegt gemäß der Triebfahrzeugführerscheinverordnung bei 20 Jahren.

EU-Richtlinie zur Fahrberechtigung

Die Vergütung von Schienenfahrzeugführern variiert in Abhängigkeit von der Berufserfahrung und dem Verantwortungsumfang. Ferner sind Unterschiede sowohl in Abhängigkeit von der Region als auch vom Marktsegment zu beobachten. Nach Aussagen von Branchenvertretern korreliert das Entgeltniveau nicht eindeutig mit den Eigentumsverhältnissen der Unternehmen. Zwar liegt das monatliche Einkommen von Schienenfahrzeugführern zahlreicher nicht-bundeseigener Eisenbahnverkehrsunternehmen unter dem des Branchenführers, mitunter werden jedoch auch höhere Arbeitsentgelte bezahlt. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen – wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld – geleistet. Einige Unternehmen haben im vergangenen Jahr Erhöhungen der monatlichen Vergütung vorgenommen, dabei richten sich die Änderungen in den meisten Fällen nach tarifvertraglichen Vereinbarungen. Die gesplittete Tarifstruktur in der Branche und die Forderung nach einem einheitlichen Flächentarifvertrag wurde von Gewerkschaftsseite als Grund für mehrere Streikmaßnahmen im Frühjahr 2011 genannt, die sowohl den Personenverkehr als insbesondere auch den Güterverkehr trafen. Für Beschäftigte der Deutschen Bahn AG wurde nach Gewerkschaftsangaben die Vergütung zum März dieses Jahres um 1,8 % angehoben, gleichzeitig wurde die wöchentliche

Vergütung

Arbeitszeit um eine Stunde verkürzt. Ab Januar 2012 steigt die Vergütung um weitere 2 % an.

Während grundsätzlich die Vergütung in Abhängigkeit von der Länge der Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung ansteigt, sind die weiteren beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten von Lokführern eingeschränkt. Innerhalb des Berufsbildes nehmen einige Schienenfahrzeugführer die Möglichkeit wahr, die Ausbildung neuer Fachkräfte zu übernehmen. Einzelne wechseln das originäre Betätigungsfeld und sind in der Disposition der Unternehmen tätig.

Berufliche Entwicklung

6.4 Berufliche Ausbildung

Die Ausbildung von Schienenfahrzeugführern wird seitens der Unternehmen auf unterschiedlichen Wegen vorgenommen. So führen nicht wenige nicht-bundeseigene Eisenbahnverkehrsunternehmen und Personaldienstleister Umschulungsmaßnahmen zum Lokführer durch. Die Lehrinhalte werden dabei innerhalb einiger Monate vermittelt und häufig über Bildungsgutscheine finanziert. Voraussetzung hierfür ist, dass es sich um eine Maßnahme zur beruflichen Förderung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt handelt. Eine umfassende Qualifizierung im Rahmen einer mehrjährigen Berufsausbildung können daher zahlreiche Lokführer nicht nachweisen. Die Qualifizierung mittels Umschulung reicht nach Einschätzung von Gesprächspartnern bei einigen Umschülern nicht aus, um sie tatsächlich mit dem selbständigen Führen einer Lok zu betrauen.

Qualifizierung mittels Umschulung

Der zweite Weg zur Qualifizierung von Schienenfahrzeugführern ist eine Berufsausbildung, wie die dreijährige Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst in der Fachrichtung „Lokführer und Transport“. Grundsätzlich wird bei der nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildung zwischen dieser Fachrichtung und der Fachrichtung „Fahrweg“ unterschieden. Der Ausbildungsinhalt erstreckt sich über vielfältige Lernbereiche. Dazu zählen in den ersten beiden Jahren zunächst Aufgaben, die beim Rangieren, dem Prüfen von Wagen und Bremsanlagen und der Aufsicht am Zug zu erfüllen sind.¹ Diese Ausbildungsinhalte sind für beide Fachrichtungen in gleichem Maße relevant, ehe im dritten Ausbildungsjahr nach Fachrichtungen differenziert wird. Hier konzentrieren sich Lehrlinge des Bereichs „Lokführer und Transport“ auf Aufgaben des Prüfens und Bedienens von Triebfahrzeugen sowie die Durchführung von Fahrten im Regelbetrieb und bei Störungen. Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen für den Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010 dar. Eine Differenzierung nach Fachrichtungen ist hierbei nicht möglich. Es gilt daher zu beachten, dass nur ein Teil der in der Statistik aus-

Ausbildungsinhalt

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

gewiesenen Lehrlinge eine Ausbildung zum Lokführer erhält.¹ Gleichzeitig werden angehende Lokführer, die durch Umschulungsmaßnahmen qualifiziert werden, in der Tabelle nicht erfasst.

Tabelle 21: Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Eisenbahner im Betriebsdienst	2002	907	91	998	364	406	371	26	17	9	52
Eisenbahner im Betriebsdienst	2003	952	103	1.055	426	331	303	29	14	8	51
Eisenbahner im Betriebsdienst	2004	1.097	111	1.208	479	329	292	22	16	7	45
Eisenbahner im Betriebsdienst	2005	1.078	103	1.181	369	449	405	26	10-		36
Eisenbahner im Betriebsdienst	2006	1.083	97	1.180	412	466	445	13	20	8	41
Eisenbahner im Betriebsdienst	2007	1.129	90	1.219	499	488	442	k.A.	k.A.	k.A.	38
Eisenbahner im Betriebsdienst	2008	1.311	98	1.409	610	379	353	49	14	5	68
Eisenbahner im Betriebsdienst	2009	1.434	133	1.567	555	390	348	25	23	10	58
Eisenbahner im Betriebsdienst	2010	1.502	171	1.673	614	478	440	k.A.	k.A.	k.A.	72

k.A.: keine Angabe.

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

Insgesamt hat die Zahl der Ausbildungsverträge in den vergangenen Jahren tendenziell zugenommen. Im Jahr 2010 gingen insgesamt 1.673 Auszubildende einer Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst nach. Nachdem die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen war, ist sie im Jahr 2010 wieder auf das Niveau von vor der Wirtschaftskrise angestiegen. Grundsätzlich scheint das Interesse der Auszubildenden am gewählten Beruf hoch zu sein. Hierauf deuten die vergleichsweise geringe Abbrecherquote sowie die überdurchschnittliche Bestehensquote bei der Abschlussprüfung hin. Während erstgenannte mit rund 4,3 % im Jahr 2010 nur etwa halb so hoch war wie im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe, schlossen mit rund 92 % merklich mehr Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst ihre Lehre erfolgreich ab als im Durchschnitt aller Berufe. Hier lag die Bestehensquote im Jahr 2010 bei knapp 88 %. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden ist mit rund 10 % nach wie vor relativ gering.

Entwicklung der
Ausbildungszahlen

Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes geht die Anzahl der Bewerbungen für eine Ausbildungsstelle zum Lokführer merklich zurück. Zwar konnten im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze in der Regel besetzt werden. Für die Zukunft wird jedoch in einigen Unternehmen und Regionen mit Schwierigkeiten gerechnet, auf eine ausreichende Bewerberzahl zurückgreifen zu können. Verantwortlich hierfür sind im Wesentlichen zwei Aspekte. Zum einen wird der demographische Wandel zunehmend spürbar,

Ausbildungshemmnisse

¹ Angaben dazu, wie sich die Auszubildenden prozentual auf die beiden Fachrichtungen verteilen, liegen dem Bundesamt nicht vor.

der sich generell in einer sinkenden Anzahl junger Leute – und somit potenzieller Bewerber – niederschlägt. Jedoch dürften die Auswirkungen in diesem Jahr durch das erstmalige Aussetzen der Wehrpflicht in Deutschland abgemildert werden. Zum anderen ist nach Aussagen von Gewerbevertretern ein sinkendes Interesse bei Jugendlichen zu beobachten, den Beruf des Lokführers zu ergreifen. Im Vergleich zu anderen Berufsfeldern in Industrie und Handel würde der Beruf des Lokführers regelmäßig als weniger attraktiv eingeschätzt. Insbesondere in Ballungsgebieten der westdeutschen Länder gestaltet sich die Suche nach Auszubildenden schwieriger als in einigen Regionen Ostdeutschlands. Insgesamt sind die Übernahmechancen für Lokführer nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung vergleichsweise gut. Das für die Zukunft prognostizierte steigende Transportaufkommen¹ und der damit einhergehende steigende Personalbedarf tragen hierzu ebenso wie das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Lokführer aus dem Berufsleben in den kommenden Jahren bei.

Um den genannten Problemen zu begegnen und den beruflichen Nachwuchs zu sichern, dürften zukünftig die Herausforderungen an die Unternehmen wachsen, das Interesse am Berufsbild des Lokführers zu steigern. Einige Unternehmen präsentieren sich hierfür beispielsweise auf Ausbildungsmessen, um eine möglichst hohe Zahl an potenziellen Bewerbern anzusprechen und das Berufsbild vorzustellen. Gleichzeitig scheint es nach Gewerkschaftsangaben zukünftig notwendig zu werden, den Beruf des Lokführers schon frühzeitig in den Fokus möglicher Berufswünsche bei Jugendlichen zu rücken, mithin Jugendliche für den Beruf zu begeistern. Mögliche Ansätze hierfür wären eine stärkere Präsenz in Schulen – etwa über Schulpartnerschaften – oder eine aktive Vermittlung von Praktikumsplätzen für Schüler. Diese würden eine Möglichkeit schaffen, die Aufgaben und den Arbeitsalltag von Lokführern frühzeitig kennenzulernen und eine Bindung zur Branche herzustellen.

Ausbildungsengagement

Nach Aussagen von Gewerbevertretern weisen Auszubildende zunehmend eine mangelnde Ausbildungsreife auf. Diese äußert sich sowohl in fachlichen als auch persönlichen Defiziten – wie Engagement, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Fachliche Defizite seien beispielsweise im Bereich Mathematik zu beobachten. Auswirkungen der Bildungsvoraussetzungen auf das Ausbildungsniveau sind bislang noch nicht zu erkennen. Insgesamt dürften in Zukunft die Chancen auf einen Ausbildungsplatz von Jugendlichen mit einer geringeren schulischen Vorbildung steigen und gleichzeitig die Anforderungen an Unternehmen wachsen, Auszubildende mit einem geringeren Vorbildungsniveau zu qualifizieren.

Mangelnde Ausbildungsreife

¹ Die im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung erstellte gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr erwartet für das Jahr 2011 eine Steigerung des Transportaufkommens im Schienengüterverkehr von 3,4 %. Für die Jahre bis 2014 wird eine jährliche Steigerung von 2,7 % prognostiziert. Vergleiche hierzu: Intraplan Consult GmbH, Ralf Ratzenberger: Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr, Mittelfristprognose 2010/2011, München 2011.

Tabelle 22 stellt die Entwicklung der schulischen Vorbildung von neuen Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst für die Jahre 2002 bis 2010 dar. Danach verfügt über die Hälfte der Ausbildungsanfänger über einen Realschulabschluss. Es folgen Auszubildende, die die Hochschul- bzw. Fachhochschulreife vorweisen können. Ihr Anteil ist in den vergangenen Jahren jedoch tendenziell rückläufig. Der Anteil von Auszubildenden, die die Hauptschule abgeschlossen haben, lag im Jahr 2010 bei rund 10 %. Wengleich eine bestimmte schulische Vorbildung gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, stellt ein Schulabschluss eine grundlegende Voraussetzung für einen Ausbildungsplatz zum Eisenbahner im Betriebsdienst dar – ein Auszubildender ohne Hauptschulabschluss ist daher die Ausnahme. Gleichzeitig haben sich die Zugangsvoraussetzungen und das gewünschte Interessensgebiet von Auszubildenden gewandelt. So war in früheren Jahren mehr handwerkliches Geschick gefordert, um etwa kleinere Reparaturen am Triebfahrzeug selbst durchführen zu können. Im Zuge des technischen Fortschritts und computergestützter Systeme ist die Bedeutung dieser Fähigkeiten gesunken.

Schulische Vorbildung

Tabelle 22: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschulabschluss	mit Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/Fachhochschulreife	Schul. Berufsprüfungsjahr	Berufsbereitungs-jahr	Berufsvorbereitungs-jahr	Sonstige und ohne Angabe	
Eisenbahner im Betriebsdienst	1999	451	71	522	1	88	274	101	3	36	8	11
Eisenbahner im Betriebsdienst	2000	327	41	368	-	53	219	50	5	32	5	4
Eisenbahner im Betriebsdienst	2001	293	32	325	-	56	184	42	4	26	6	7
Eisenbahner im Betriebsdienst	2002	327	37	364	-	55	206	63	1	24	1	14
Eisenbahner im Betriebsdienst	2003	381	45	426	2	65	220	93	5	26	1	14
Eisenbahner im Betriebsdienst	2004	429	50	479	-	65	251	112	5	26	2	18
Eisenbahner im Betriebsdienst	2005	337	32	369	-	47	195	92	2	27	1	5
Eisenbahner im Betriebsdienst	2006	377	35	412	1	36	228	101	2	37	3	4
Eisenbahner im Betriebsdienst	2007	461	38	499	3	43	332	106	k.A.	k.A.	k.A.	15
Eisenbahner im Betriebsdienst	2008	562	48	610	4	82	343	120	k.A.	k.A.	k.A.	61
Eisenbahner im Betriebsdienst	2009	495	60	555	1	85	356	110	k.A.	k.A.	k.A.	3
Eisenbahner im Betriebsdienst	2010	k.A.	k.A.	614	0	67	323	125	5	75	1	18

k.A.: keine Angabe.

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

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

Die monatliche Ausbildungsvergütung von Eisenbahnern im Betriebsdienst lag nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung sowohl in West- als auch in Ostdeutschland bei durchschnittlich 740 Euro. Sie überstieg damit die Vergütung im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe um 52 Euro pro Monat in den westlichen und 128 Euro pro Monat in

Ausbildungsvergütung

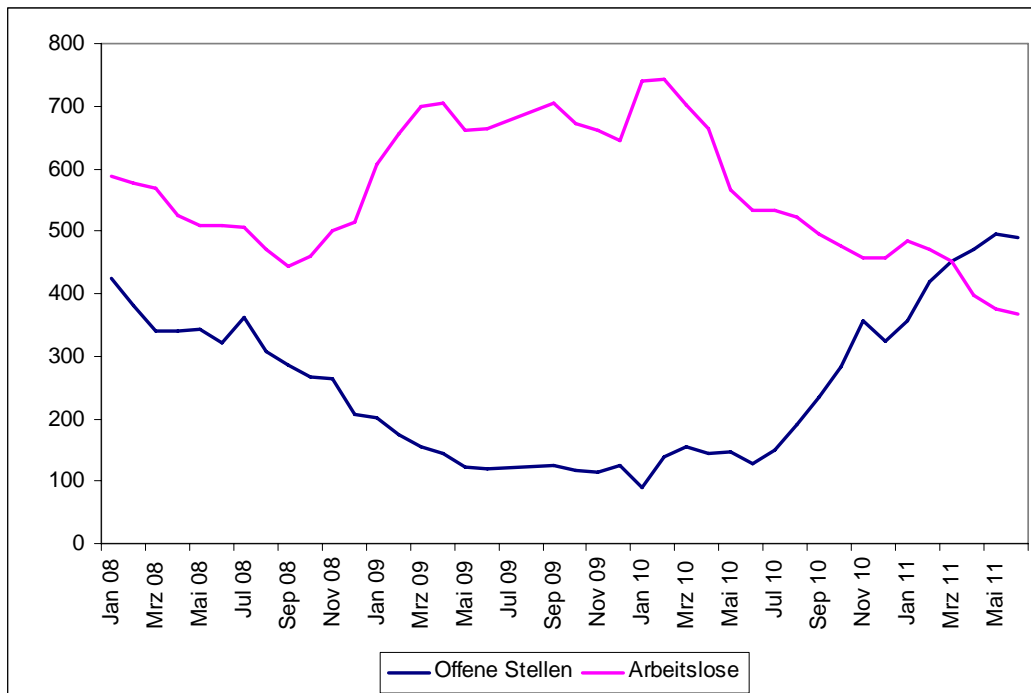
den östlichen Bundesländern. Auszubildende im ersten Lehrjahr erhielten 685 Euro, im zweiten Jahr 740 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 796 Euro.

6.5 Arbeitslose und offene Stellen

Im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs und der im vergangenen Jahr deutlich gestiegenen Nachfrage nach Transportdienstleistungen im Eisenbahngüterverkehr ist der Bedarf an Schienenfahrzeugführern merklich angestiegen. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes kommt es deshalb bei nicht wenigen Unternehmen zu Problemen bei der Besetzung offener Stellen für Lokführer. Die nachfolgende Abbildung stellt die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer der Anzahl der offen gemeldeten Stellen für diese Berufsgruppe gegenüber. Es zeigt sich, dass die Zahl der offenen Stellen seit Beginn des Jahres 2010 tendenziell zugenommen hat, während die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer seither stetig sank. Im März 2011 waren bei der Bundesagentur für Arbeit im Betrachtungszeitraum erstmals genauso viele offene Stellen für Schienenfahrzeugführer gemeldet wie Arbeitslose in dieser Berufsgruppe registriert waren. Seither liegt die Zahl der offenen Stellen über der Zahl der Arbeitslosen, so dass auch für Langzeitarbeitslose die Chancen auf eine Beschäftigung deutlich angestiegen sind (siehe hierzu Anhang D).

Fachkräftebedarf

Abbildung 26: Offene Stellen und arbeitslose „Schienenfahrzeugführer“ (711) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011

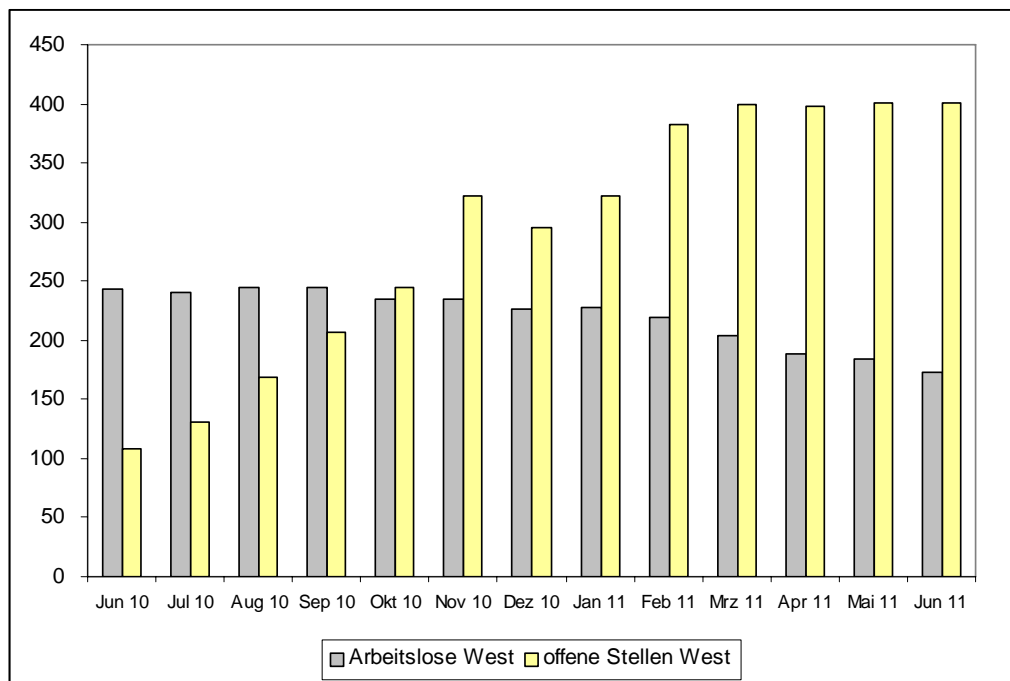


Anmerkung: Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „Schienenfahrzeugführer“.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Es lassen sich deutliche Unterschiede zwischen dem westlichen und dem östlichen Bundesgebiet ausmachen. Der Nachfrageüberhang nach Arbeitskräften ist primär auf die Entwicklung im westlichen Bundesgebiet zurückzuführen. In der Gesamtheit des östlichen Bundesgebiets übersteigt hingegen die Zahl der Arbeitslosen die der offenen Stellen für Schienenfahrzeugführer.¹ Abbildungen 27 und 28 stellen die Verläufe der Arbeitslosenzahlen und der offenen Stellen differenziert nach westlichem und östlichem Bundesgebiet dar. Danach überstieg die Zahl der offenen Stellen im westlichen Bundesgebiet die Zahl der Arbeitslosen erstmals im November 2010. Im Juni 2011 waren über doppelt so viele offene Stellen für Schienenfahrzeugführer wie Arbeitslose gemeldet. Zwar wurden der Bundesagentur für Arbeit seit dem vergangenen Jahr im östlichen Bundesgebiet ebenfalls tendenziell mehr offenen Stellen für Schienenfahrzeugführer angezeigt, ihre Anzahl liegt jedoch weiterhin unter der der Arbeitslosen.

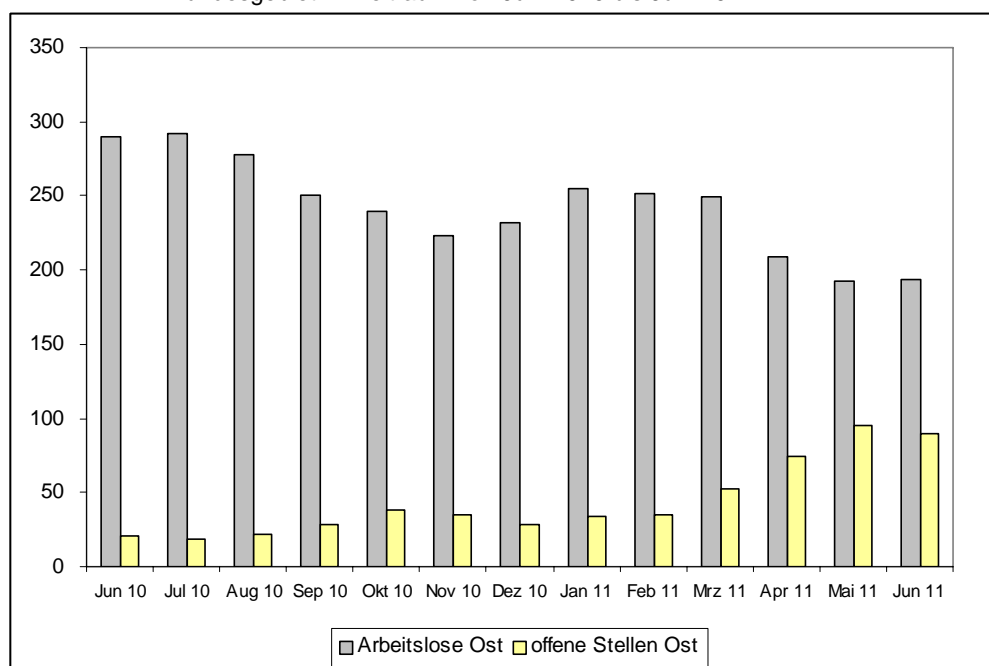
Abbildung 27: Offene Stellen und arbeitslose „Schienenfahrzeugführer“ (711) im westlichen Bundesgebiet im Zeitraum von Juni 2010 bis Juni 2011



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

¹ Erkenntnisse zu einer Differenzierung der offenen Stellen nach Personen- und Güterverkehrsunternehmen liegen dem Bundesamt nicht vor.

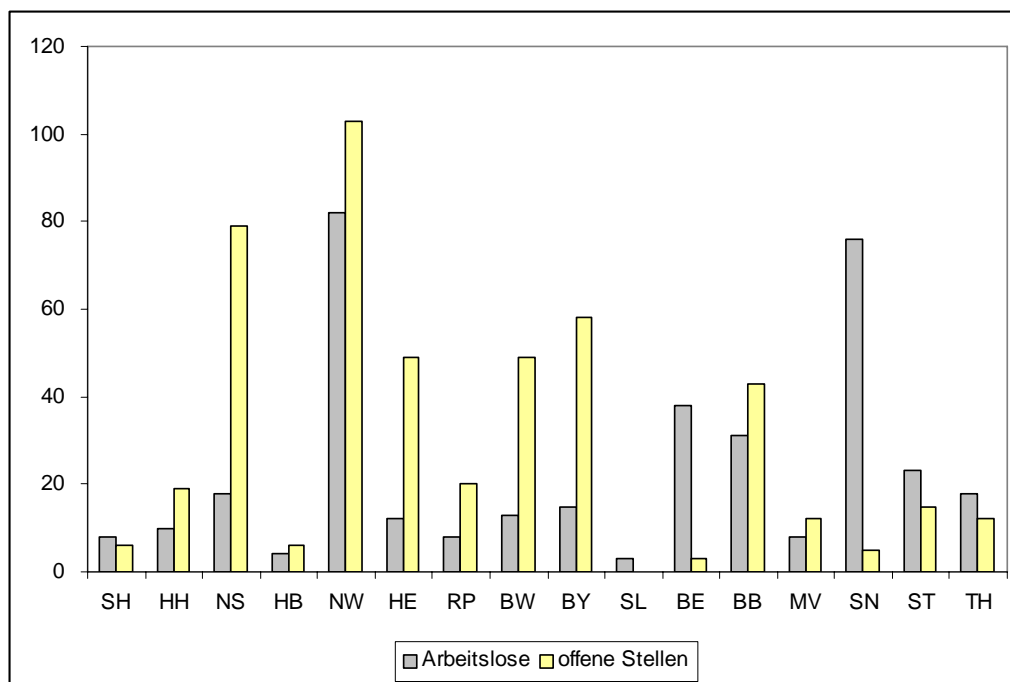
Abbildung 28: Offene Stellen und arbeitslose „Schienenfahrzeugführer“ (711) im östlichen Bundesgebiet im Zeitraum von Juni 2010 bis Juni 2011



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Schlüsselt man die Arbeitsmarktsituation nach Bundesländern auf, wird deutlich, dass auf dem Arbeitsmarkt für Schienenfahrzeugführer im westlichen Bundesgebiet nur in Schleswig-Holstein und dem Saarland mehr Arbeitslose als offene Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit registriert sind (siehe Abbildung 29). Hohe Abweichungen gibt es u.a. in Niedersachsen, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern. Statistisch gesehen kommen in diesen Ländern auf einen Arbeitslosen rund vier offene Stellen. Im östlichen Bundesgebiet sind nur in Brandenburg mehr offene Stellen als arbeitssuchende Schienenfahrzeugführer gemeldet. In den übrigen Ländern ist das Verhältnis umgekehrt. Besonders hohe Abweichungen sind in Sachsen und Berlin zu verzeichnen. Hier kommen statistisch gesehen 15 bzw. 13 Arbeitslose auf eine offene Stelle.

Abbildung 29: Offene Stellen und arbeitslose „Schienenfahrzeugführer“ (711) im Juni 2011 nach Bundesländern



Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), NI (Niedersachsen), HB (Bremen), NW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), SL (Saarland), BE (Berlin), BB (Brandenburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), SN (Sachsen), ST (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Bei der Betrachtung der Daten zu Arbeitslosen und offenen Stellen gilt es zu beachten, dass nicht alle arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer tatsächlich in dem Beruf einsetzbar sind. So haben 28 % der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer das 50. Lebensjahr bereits erreicht oder überschritten und dürften daher teilweise den beruflichen Belastungen nicht mehr gewachsen sein (siehe hierzu Anhang D). Ferner dürften manche Unternehmen nicht alle offenen Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben. Gleichzeitig werden einige Stellen für Schienenfahrzeugführer durch Umschüler übernommen, die zuvor einen anderen Beruf ausgeübt haben. Freie Stellen werden somit nicht zwangsläufig mit zuvor erwerbslos gemeldeten Arbeitskräften aus der Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer besetzt. Steigt der Arbeitskräftebedarf in der gesamten Volkswirtschaft weiter an, dürften zusätzliche Anreize notwendig sein, um geeignete Arbeitskräfte für eine Umschulung zum Lokführer zu finden.

Einschränkende
Bemerkungen

Neben der regionalen Betrachtung des Arbeitsmarktes lassen sich bei der Personalsuche Differenzierungen nach Unternehmensart und -struktur treffen. Generell sind Unternehmen, die regelmäßig in die qualifizierte Ausbildung von Nachwuchskräften investiert haben, weniger von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung betroffen. Insgesamt dürfte die Personal- und Nachwuchsgewinnung zukünftig eine zentrale Herausforderung für Schienenverkehrsunternehmen sein, um sowohl der steigenden Nachfrage als gleichzeitig auch dem altersbedingten Ausscheiden zahlreicher Schienenfahrzeugführer in den kommenden Jahren zu begegnen.

Unterschiede nach
Ausbildungsenga-
gement

6.6 Zusammenfassung

Der konjunkturelle Aufschwung und die stark gestiegene Nachfrage nach Transportdienstleistungen im Schienengüterverkehr haben den Bedarf an Schienenfahrzeugführern seit dem vergangenen Jahr deutlich erhöht. Der Zuwachs fand dabei insbesondere im westlichen Bundesgebiet statt, so dass hier in den meisten Regionen die Zahl der offenen Stellen die der Arbeitslosen mittlerweile überragt. Im östlichen Bundesgebiet ist dies nur in Brandenburg der Fall, während in anderen Regionen teilweise deutlich mehr Arbeitslose als offene Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind. Gleichzeitig werden nicht alle Stellen durch Lokführer mit einer originären Berufsausbildung in diesem Bereich besetzt. Vielmehr werden teilweise Arbeitskräfte mittels Umschulungen für den Beruf des Lokführers qualifiziert.

Fachkräftebedarf

Die merklich gestiegenen Nachfrage nach Lokführern hat nicht dazu geführt, dass in gleichem Maße mehr neue Auszubildende den Beruf des Schienenfahrzeugführers erlernen. Im Jahr 2010 wurden 614 neue Ausbildungsverträge für Eisenbahner im Betriebsdienst geschlossen. Hierbei ist nur ein Teil der Auszubildenden der Fachrichtung Lokführer und Transport zuzuordnen. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes wird es zunehmend schwieriger, geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze zu gewinnen. Dies sei u.a. darauf zurückzuführen, dass Berufe in anderen Branchen als vermeintlich attraktiver eingeschätzt werden. Ein Grund hierfür dürften die Arbeitsbedingungen und -belastungen von Schienenfahrzeugführern sein. Die Arbeitszeit ist in der Regel in Schichtsystemen organisiert und umfasst Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Der konjunkturelle Aufschwung hat seit dem vergangenen Jahr die Arbeitsbelastung erhöht. Wenngleich die Einsatzpläne von Lokführern die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit berücksichtigen, dürften nicht selten Verzögerungen und Störungen im Betriebsablauf sowie kurzfristige Transportanfragen dazu führen, dass die Grenzen des gesetzlich Erlaubten überschritten werden. Dabei gestaltet sich die Arbeitszeitkontrolle regelmäßig schwieriger als beispielsweise bei Berufskraftfahrern. Eine Vielzahl der Gesprächspartner des Bundesamtes würde gesetzliche Regelungen zu Lenk- und Ruhezeiten für Lokführer – vergleichbar zu den Bestimmungen im Straßengüterverkehr – befürworten. Um die unterschiedlichen Rechtsvorschriften zur Fahrberechtigung von Schienenfahrzeugführern in den Mitgliedstaaten der EU zu vereinheitlichen, wurde in diesem Jahr in Deutschland eine EU-Richtlinie umgesetzt, die einheitliche Vorgaben zum Führerschein und zu Mindestanforderungen an die Ausbildung trifft.

Ausbildung und Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbelastungen spiegeln sich in einer überdurchschnittlich hohen Anzahl an krankheitsbedingten Fehltagen bei Schienenfahrzeugführern wider. Diese sind nur zum Teil auf körperliche Beeinträchtigungen zurückzuführen. Eine Vielzahl der Erkrankungen hat hingegen psychische Ursachen. Besondere psychische Belastungen ergeben sich bei Schienenfahrzeugführern durch Stör- und Unfälle – insbesondere mit Personenschäden. Bei nicht wenigen Lokführern erhöhen zudem grenzüberschreitende Fahrten man-

Arbeitsunfähigkeit und psychische Belastung

gels ausreichender Sprachkenntnisse und aufgrund länderspezifischer Unterschiede der Betriebssysteme die Arbeitsbelastung.

Insgesamt stellt die Personal- und Nachwuchsgewinnung eine zentrale Herausforderung an Eisenbahnverkehrsunternehmen in den kommenden Jahren dar. Um die Attraktivität des Lokführerberufs zu erhöhen, scheint ein wachsendes Engagement der Branche notwendig, potenzielle Bewerber für den Beruf des Lokführers frühzeitig zu begeistern.

Personalgewinnung
ist zentrale Herausforderung

7 Binnenschiffer

7.1 Struktur der Beschäftigten

Tabelle 23 stellt die Entwicklung der Beschäftigtenanzahl differenziert nach Personen- und gewerblicher Güterschifffahrt seit dem Jahr 1992 dar.¹ Das fahrende Personal hat in diesem Zeitraum in der deutschen Binnenschifffahrt insgesamt abgenommen. So waren im Jahr 1992 noch 8.966 Binnenschiffer bei deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen beschäftigt, während ihre Anzahl im Jahr 2009 nur noch bei 5.851 Personen lag. Zurückzuführen ist diese Entwicklung primär auf den Personalabbau in der gewerblichen Güterschifffahrt. Dort sank die Zahl des fahrenden Personals von 6.327 im Jahr 1992 auf 2.852 im Jahr 2009. In der Personenschifffahrt war im Betrachtungszeitraum hingegen tendenziell ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu beobachten. Waren im Jahr 1992 noch 2.388 Binnenschiffer bei deutschen Personenschifffahrtsunternehmen beschäftigt, waren es im Jahr 2009 bereits 3.001.

Zahl der
Beschäftigten

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl in der gewerblichen Güterschifffahrt steht in engem Zusammenhang mit der Entwicklung der Zahl der Unternehmen und der in diesem Marktsegment zur Verfügung stehenden Schiffe. Von 971 Unternehmen der gewerblichen Güterschifffahrt im Jahr 1999 fiel ihre Zahl auf 668 Betriebe im Jahr 2009. Die Zahl der diesen Unternehmen zur Verfügung stehenden Schiffe lag im Jahr 2009 bei 1.584 Einheiten.

¹ Für diesen Zeitraum liegen aktuell gesamtdeutsche Ergebnisse vor.

Tabelle 23: Beschäftigte der deutschen Binnenschifffahrt

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	(alt) (Neu)																		
Gewerbliche Güterschifffahrt																			
Fahrendes Personal	6.327	5.520	4.904	4.452	4.041	3.899	3.902	3.510	3.974	3.562	3.368	3.336	3.329	3.286	3.367	3.061	2.985	2.850	2.852
darunter: Schiffseigner	1.183	1.154	1.192	1.098	1.054	1.021	993	933	995	948	899	858	843	832	844	793	728	606	581
Landpersonal	1.152	1.107	908	1.025	1.065	974	907	952	925	821	665	661	674	649	610	708	659	78	65
	7.479	6.627	5.812	5.477	5.106	4.873	4.809	4.462	4.899	4.383	4.033	3.997	4.003	3.935	3.977	3.769	3.644	2928*	2917*
Beschäftigte insgesamt																			
Personenschifffahrt																			
Fahrendes Personal	2.388	2.442	2.565	2.448	2.441	2.299	2.750	2.246	2.543	2.594	2.436	2.538	2.491	2.542	2.908	2.966	2.911	2.982	3.001
darunter: Schiffseigner	257	239	238	242	242	282	315	318	397	374	384	330	299	291	395	357	343	322	284
Landpersonal	652	670	665	733	758	727	793	626	927	668	638	651	676	687	761	834	820	918	979
	3.040	3.112	3.230	3.181	3.199	3.026	3.543	2.872	3.470	3.262	3.074	3.189	3.167	3.229	3.669	3.800	3.731	3.900	3.980
Binnenschifffahrt gesamt²																			
Fahrendes Personal	8.966	8.205	7.782	7.200	6.775	6.490	6.475	6.014	6.800	6.491	6.119	6.162	6.075	6.080	6.529	6.239	6.122	5.989	5.851
darunter: Schiffseigner	1.461	1.411	1.451	1.360	1.315	1.338	1.329	1.279	1.424	1.356	1.320	1.216	1.165	1.147	1.275	1.177	1.097	1.024	954
Landpersonal	1.827	1.801	1.643	1.839	1.838	1.700	1.665	1.621	1.946	1.566	1.437	1.527	1.615	1.532	1.587	1.721	1.690	1.639	1.619
	10.793	10.006	9.425	9.039	8.613	8.190	8.140	7.635	8.746	8.057	7.556	7.689	7.690	7.612	8.116	7.960	7.812	7.628	7.470

* Ab 1999 geänderte Datenbasis. Siehe hierzu Reim, U. (2004), S. 674.

¹ Schiffseigner einschließlich mithelfende Familienangehörige² Einschließlich Werkvertr

*Die aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes weisen für das Jahr 2008 für Unternehmen mit einer Ladekapazität ab 10.000 t, für das Jahr 2009 mit einer Ladekapazität ab 5.000 t kein Landpersonal mehr aus. Dies bedingt den starken Rückgang des Landpersonals in der gewerblichen Güterschifffahrt. Die Gründe hierfür sind dem Bundesamt nicht bekannt.

Quellen: Statistisches Bundesamt, BDB.

Stand: jeweils 30.06.

Da Strukturdaten zur Gesamtheit der in der Binnenschifffahrt tätigen Personen nicht vorliegen, wird diesbezüglich im Folgenden hilfsweise auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zurückgegriffen. Die nachfolgenden Aussagen setzen damit voraus, dass sich die Merkmale, die sich bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigen, gleichermaßen auf die übrigen Binnenschiffer übertragen lassen. Eine Unterscheidung zwischen Personen- und Güterbeförderung ist nicht möglich.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Binnenschiffern im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010 dar. Danach nahm ihre Zahl im Betrachtungszeitraum tendenziell ab. Im Jahr 2010 waren insgesamt 5.698 Binnenschiffer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das entspricht einem Rückgang von knapp 12 % im Vergleich zum Jahr 2000. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt mit 91,5 % im Dienstleistungssektor. Zwei Drittel der Beschäftigten sind dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zuzuschreiben, 17,7 % sind im Bereich der öffentlichen Verwaltung tätig.

Beschäftigungs-
entwicklung

Erkennbar zugenommen hat seit dem Jahr 2000 der Anteil von Frauen an der Gesamtheit der beschäftigten Binnenschiffer – wenngleich er seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts wieder leicht rückläufig war. Im Jahr 2010 erreichte er 9,0 %. Die im Betrachtungszeitraum steigende Tendenz ist u.a. auf ein größeres Interesse von Mädchen bzw. Frauen an der Ausbildung zur Binnenschifferin zurückzuführen. Hinzu kommt, dass im Zuge der wirtschaftlichen Krise zahlreiche Ehefrauen von Binnenschiffern, die in konjunkturell besseren Zeiten aus familiären Gründen an Land geblieben waren, an Bord mitgearbeitet haben. Nicht selten wurde so ein Angestellter, der entlassen oder vorübergehend beurlaubt wurde, ersetzt. Dies war nach Aussage von Gesprächspartnern des Bundesamtes zumeist jedoch nur eine vorübergehende Maßnahme. Im Zuge der konjunkturellen Erholung sind viele Frauen wieder an Land und Beschäftigte an Bord zurückgekehrt.

Anteil der Frauen

Die Betrachtung der Altersstruktur der Binnenschiffer zeigt, dass in der Binnenschifffahrt in Deutschland überwiegend ältere Arbeitnehmer beschäftigt sind. So waren im Jahr 2010 40,2 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer bereits 50 Jahre oder älter. Ihr Anteil in dieser Berufsgruppe ist damit bedeutend höher als im Durchschnitt der Beschäftigten der Gesamtwirtschaft. Innerhalb der nächsten 15 Jahre werden damit rund 2.200 angestellte Binnenschiffer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden, dies entspricht im Durchschnitt rund 150 Beschäftigten pro Jahr – vorausgesetzt sie verteilen sich gleichmäßig über alle Jahrgänge und arbeiten bis zum 65. Lebensjahr. Derzeit schließt jedoch nicht eine entsprechend hohe Anzahl an Absolventen die Ausbildung zum Binnenschiffer ab. Zudem dürfte nur ein Teil der Absolventen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, während ein Teil in die Selbständigkeit treten oder einer anderen Tätigkeit nachgehen dürfte. Die Entwicklung der Ausbildungssituation wird in Kapitel 7.4 detaillierter betrachtet.

Altersstruktur

Die Anteile sämtlicher Altersklassen unter 50 Jahren sind im Vergleich zum Querschnitt aller Berufsgruppen unterdurchschnittlich. Dennoch war in den vergangenen Jahren ein leichter Anstieg des Anteils der Beschäftigten in der Altersklasse unter 25 Jahren zu beobachten, der zu einer leichten Verjüngung der Altersstruktur beiträgt.

Tabelle 24: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer (724)

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	6.461	6.337	6.543	5.906	5.680	5.634	5.698
Bestandsentwicklung Index (2000=100)	100	98	101	91	88	87	88
Beschäftigtengruppen (in %)							
Frauen	6,4	6,4	9,8	9,3	9,0	9,0	9,0
Ausländer	12,7	16,1	19,1	19,3	18,9	21,0	22,9
Unter 25 Jahre	3,7	4,5	5,2	4,3	4,6	4,9	5,8
25 bis unter 35 Jahre	18,4	16,3	15,7	13,9	13,6	13,3	13,7
35 bis unter 50 Jahre	40,2	42,2	42,9	43,2	41,9	41,4	40,3
50 Jahre und älter	37,6	37,0	36,2	38,6	39,9	40,5	40,2
Teilzeit unter 18 Stunden	0,4	0,5	0,7	0,9	1,0	1,2	1,3
Teilzeit 18 Stunden und mehr	1,0	1,3	2,3	3,5	3,3	3,3	3,3
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7,0	7,1	6,2	5,7	6,0	5,5	5,2
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	79,8	76,7	76,2	74,0	71,9	69,8	67,4
darunter: mit Abitur	1,3	1,1	0,8	1,3	1,3	1,3	1,2
Mit Fachhochschulabschluss	0,4	0,3	0,3	0,5	0,6	0,8	0,8
Mit Universitätsabschluss	0,3	0,4	0,3	0,5	0,4	0,5	0,6
Berufliche Ausbildung unbekannt	12,5	15,6	17,0	19,3	21,0	23,4	25,9
Branchenstruktur (in %)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	8,4	7,8	6,5	9,0	6,9	8,0	8,4
Maschinen-, Fahrzeugbau	1,1	0,8	0,6	0,7	0,8	0,7	0,6
Baugewerbe	2,1	2,3	2,1	4,8	2,3	2,6	3,1
Übriges produzierendes Gewerbe	5,2	4,8	3,7	3,6	3,8	4,8	4,7
Dienstleistungssektor, darunter:	91,2	92,0	93,5	90,9	92,9	91,8	91,5
Handel	2,7	2,6	2,3	2,3	2,4	2,5	2,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	63,2	64,2	68,0	66,4	64,4	65,6	66,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,1	0,0	0,2	0,2	0,1	0,2
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung, Arbeitnehmerüberlassung	1,3	1,9	1,5	1,7	2,5	1,5	1,7
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	19,6	18,9	17,9	16,8	19,0	18,7	17,7
Übrige Dienstleistungen	3,2	3,4	2,9	2,8	3,4	2,8	2,7

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

Im Jahr 2010 verfügten 67,4 % der Binnenschiffer über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit ist ihr Anteil im Betrachtungszeitraum kontinuierlich rückläufig. Tendenziell gesunken ist ebenfalls der Anteil der Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss vorweisen können. Er lag im vergangenen Jahr bei 5,2 %. Seit Jahren zugenommen hat hinge-

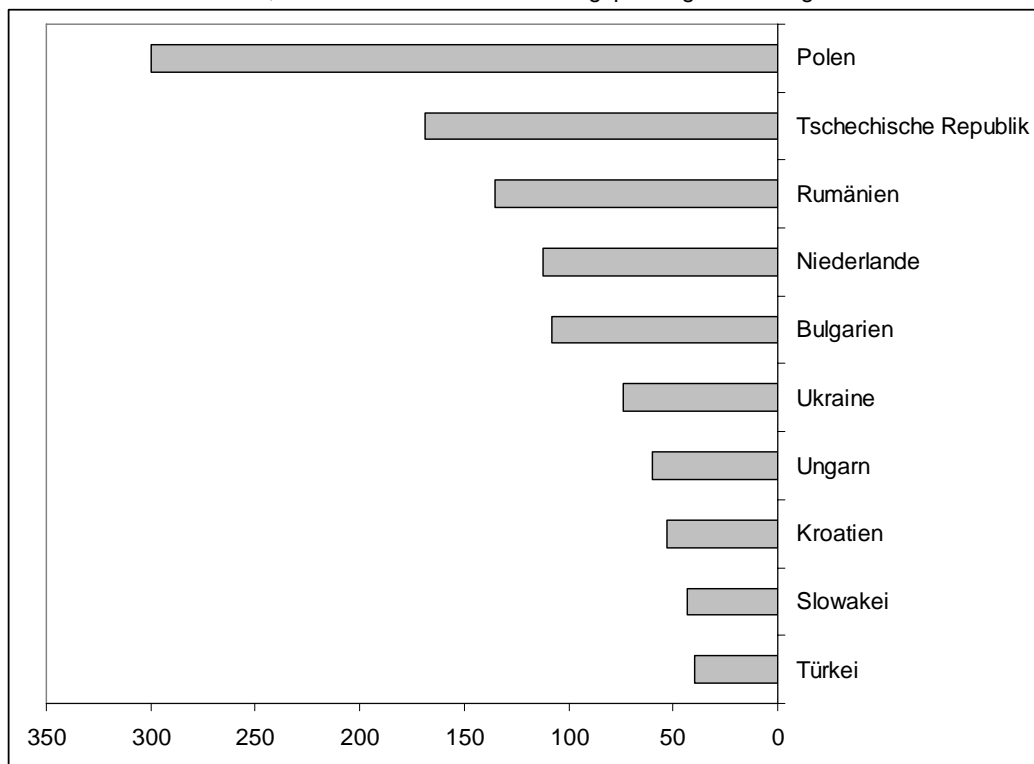
Bildungshintergrund

gen der Anteil der Binnenschiffer, deren berufliche Ausbildung unbekannt ist. Dies dürfte vor allem auf den wachsenden Anteil ausländischer Beschäftigter zurückzuführen sein, bei denen Informationen zum Bildungsgang oftmals nicht vorliegen. Unverändert gering ist der Anteil derjenigen, die über das Abitur, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen.

Überdurchschnittlich hoch im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten der Gesamtwirtschaft ist der Anteil von Ausländern in der deutschen Binnenschifffahrt. Mit 22,9 % lag er bei den beschäftigten Binnenschiffen in Deutschland im Jahr 2010 über dreimal so hoch wie im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die zehn häufigsten Heimatländer von bei deutschen Unternehmen beschäftigten ausländischen Binnenschiffen. Danach kommen die ausländischen Beschäftigten in der Binnenschifffahrt vorwiegend aus den Staaten Mittel- und Osteuropas, vor allem aus Polen, Tschechien, Rumänien, Bulgarien, der Ukraine und Ungarn. Als einziges westeuropäisches Land liegen auf Rang vier die Niederlande. Beschäftigte aus afrikanischen und asiatischen Staaten, die häufig in der Seeschifffahrt zur Besatzung zählen, werden in der deutschen Binnenschifffahrt bislang vergleichsweise selten eingesetzt. Während bis vor einigen Jahren ausländische Besatzungsmitglieder auf Binnenschiffen in der Regel die Aufgaben von Matrosen wahrnahmen, bekleiden sie inzwischen zunehmend auch die Schiffsführerpositionen.

Anteil der Ausländer

Abbildung 30: „Top ten“ der Heimatländer von in Deutschland beschäftigten Binnenschiffen im Jahr 2010, Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

7.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Binnenschiffer führen und steuern Schiffe auf Binnengewässern, um Güter zu transportieren oder Fahrgäste zu befördern.¹ Sie beachten dabei stets die aktuellen Wasserstands- und Wetterverhältnisse sowie die gültigen Verkehrsregeln. Sie wirken beim Laden und Löschen von Gütern mit, planen den Güterumschlag, berechnen Ladungsgewichte, kontrollieren Frachtpapiere und sichern die Ladung sach- und fachgemäß. Zu ihren Aufgaben gehört es ferner, hydraulische, pneumatische und elektrische Anlagen – wie beispielsweise Winden und Pumpen – zu bedienen und zu warten. Ebenso sorgen sie für die Pflege und Reinigung von Schiffskörper und Ausrüstungsgegenständen. Dazu zählt das Entrosten und Lackieren der Oberfläche oder das Säubern von Maschinenanlagen. Kleinere Reparaturarbeiten im Decks-, Maschinen- und Elektrobereich des Schiffes führen sie eigenständig durch. Im Fall von Havarien sorgen sie für die Sicherung des Schiffes und der Wasserstraße und führen im Bedarfsfall Brandbekämpfungs- und erste Hilfe-Maßnahmen durch.

Tätigkeiten

Das Anforderungsprofil an Binnenschiffer ist durch die beschriebenen Tätigkeiten und das Arbeitsumfeld gekennzeichnet. Neben dem Fachwissen setzen Pflege- und Wartungsarbeiten sowie der Umgang mit zahlreichen Geräten, Maschinen und Anlagen technisches Interesse und Verständnis voraus. Dieses ist ebenso beim Einsatz technischer Instrumente und elektronischer Navigationshilfsmittel sowie moderner Informations- und Kommunikationstechnologien notwendig. Die Betriebssicherheit des Schiffes, inklusive der Navigations-, Steuerungs- und Antriebssysteme, unterliegen genauso wie der Zustand und die Sicherung der Ladung einer regelmäßigen Kontrolle. Beschäftigte sollten daher sowohl ein Interesse an organisatorisch-prüfenden Tätigkeiten haben, als auch über handwerkliches Geschick verfügen, um etwaige kleinere Störungen selber zu beheben. Letzteres setzt zudem die Bereitschaft zu körperlich anstrengenden Tätigkeiten voraus. Diese ist gleichfalls bei Pflege- und Reinigungsarbeiten oder Maßnahmen im Falle von Unfällen und Gefahren gefordert. Bedeutend sind Fremdsprachenkenntnisse, wie englisch und niederländisch in der Rheinschifffahrt.

Anforderungen

Da Binnenschiffer eine hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte tragen, wird von ihnen ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein sowie Zuverlässigkeit erwartet. Der Transport von Gefahrgütern, wie Öl, Gas und Produkten der chemischen Industrie, verlangen eine besondere Sorgfalt, Umsicht sowie die Einhaltung der entsprechenden Sicherheitsvorschriften. Eine hohe Mobilitätsbereitschaft stellt eine weitere Anforderung an Binnenschiffer dar. In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitszeitmodell sind Binnenschiffer mitunter lange vom Wohnsitz abwesend. Zudem leben und arbeiten sie in dieser Zeit auf vergleichsweise engem Raum mit ihren Kollegen und verbringen in der Regel auch

Persönliche
Eigenschaften

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011).

ihre Freizeit auf dem Schiff. Soziale Kompetenz, Toleranz und Gemeinschaftsgeist sind für das Leben an Bord daher unabdingbar.

7.3 Arbeitsbedingungen

Binnenschiffer sind bei ihrer Arbeit auf dem Schiff verschiedenen klimatischen Bedingungen ausgesetzt.¹ Dies betrifft zum einen die Arbeit im Freien unter Einwirkung von Kälte und Hitze und anderer witterungsbedingter Einflüsse sowie die Arbeit im Steuerhaus und im häufig sehr heißen Maschinenraum. Dabei verrichten sie mitunter körperlich anstrengende Tätigkeiten, wie Wartungs-, Reparatur-, Pflege und Reinigungsarbeiten. Bei diesen Arbeiten kommen sie mit Öl und Schmierstoffen, Lacken, Reinigungs- und Lösungsmitteln in Kontakt und sind teilweise Stäuben, chemischen Gasen und Dämpfen ausgesetzt. Bei ihrer Arbeit tragen Binnenschiffer regelmäßig Sicherheitskleidung. Zur Grundausrüstung jedes Besatzungsmitglieds gehört eine Rettungsweste. Binnenschiffer unterliegen – insbesondere im Maschinenraum – einer stetigen Belastung durch Lärm und Vibrationen. Neben den physischen und psychischen Arbeitsbelastungen können die mitunter langen Aufenthaltszeiten an Bord sowie teilweise langen Arbeitszeiten als anstrengend empfunden werden.

Arbeitsumfeld

In Abhängigkeit von der Schiffsgröße und der Besatzungsstärke bestimmen unterschiedliche Betriebsformen die täglichen Fahr- und Ruhezeiten in der Binnenschifffahrt. Es werden folgende Betriebsformen unterschieden:

Betriebsform

- A 1: Fahrt bis zu 14 Stunden,
- A 2: Fahrt bis zu 18 Stunden,
- B: Fahrt bis zu 24 Stunden,

jeweils innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden.² Generell fahren immer mehr Binnenschiffe vor dem Hintergrund wachsender Schiffsgrößen und einer zunehmenden Bedeutung fester Logistikstandards – wie Just-in-time- und Just-in-sequence-Lieferungen – in der Betriebsform B. Zudem erfordert der hohe Kapitaldienst bei der Anschaffung neuer Schiffe regelmäßig einen kontinuierlichen Betrieb. Gleichzeitig steigt der Personalbedarf, während sich die Möglichkeiten des Landgangs für die Besatzungsmitglieder reduzieren. Nachdem zahlreiche Binnenschiffe im Zuge der Wirtschaftskrise in der Betriebsform A 1 unterwegs waren, sind sie nach Aussagen von Gewerbevertretern seit dem vergangenen Jahr wieder zur vorherigen Betriebsform und zur Ausnutzung der maximal möglichen Fahrzeit zurückgekehrt. Dies gilt zumindest für Schiffe der Trockengüter- und Containerschifffahrt. Aufgrund hoher Überkapazitäten stellt sich die Situation in der Tankschifffahrt differenziert dar.

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011)

² Vgl. hierzu und zu einer detaillierten Beschreibung der einzelnen Betriebsformen: Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSchPersV), 2011 sowie Binnenschiffsuntersuchungsordnung, Anhang XI.

Grundsätzlich unterliegen die Arbeitszeiten von Binnenschiffen den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Spezielle Arbeitszeitregelungen bestimmen die Anzahl der Tage an Bord und die anschließende Freizeit. Im Rahmen des so genannten Sektoralen Sozialen Dialogs haben sich die Sozialpartner zuletzt auf ein sektorspezifisches Arbeitszeitabkommen in der Binnenschifffahrt geeinigt.¹ Es soll als Abweichung von der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) durch einen Kommissionsvorschlag in eine EU-Richtlinie vom Rat umgesetzt werden. Die noch nicht in Kraft getretene Vereinbarung sieht folgende Regelungen vor: Im Durchschnitt von zwölf Monaten darf jeder mobile Arbeitnehmer 48 Stunden pro Woche arbeiten. Bei einem 1:1-System – d.h. einer identischen Anzahl an Fahr- und Ruhetagen – kann die maximale tägliche Arbeitszeit auf 14 Stunden und die maximale wöchentliche Arbeitszeit auf 84 Stunden ausgeweitet werden. Insgesamt darf an höchstens 31 aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet werden, ehe nach einem festgelegten Schlüssel Freizeit zu gewähren ist. Zur Kontrolle der Arbeitszeitvorgaben müssen Aufzeichnungen der täglichen Arbeits- und Ruhestunden geführt werden. Für die saisonale Fahrgastschifffahrt gelten Sonderregelungen. Hier finden sich teilweise Saison- oder auslastungsabhängige Arbeitszeitmodelle.

Arbeitszeiten

Die mitunter langen Arbeits- und Aufenthaltszeiten an Bord haben Einfluss auf das Familien- und Privatleben von Binnenschiffen. Sie sind mitunter einige Wochen vom Wohnort entfernt und verbringen einen großen Teil ihrer Freizeit an Bord. Dadurch bewegen sie sich sowohl ständig in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsgeschehen als auch im Kreis der Kollegen. Die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung, das Ausmaß der Privatsphäre des Einzelnen sowie die Lärm- und Schwingungsbelastungen variieren regelmäßig in Abhängigkeit vom Schiffstyp und der Schiffgröße. Große und moderne Schiffe bieten hierbei eine vergleichsweise höhere Lebensqualität.²

Leben an Bord

Die körperlichen Belastungen dürften häufig der Grund für einen frühzeitigen Renteneintritt sein. Betrachtet man die Rentenzugänge bei Binnenschiffen im Jahr 2009, lag der Anteil der Leistungsempfänger aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit bei rund 19 %.³ Davon erhielten rund 80 % Rentenleistungen aufgrund einer vollen Erwerbsminderung. Der Anteil der Rentenzugänge aufgrund des Alters lag bei rund 57 %.⁴ Nach Aussage von Gesprächspartnern des Bundesamtes sind jedoch selbständige Binnenschiffer häufig noch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus in dem Beruf tätig. Dabei sind sie entweder selbst als Schiffsführer tätig oder leisten anderen Familienmitgliedern Unterstützung.

Renteneintritt

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Geschäftsbericht 2010/2011, Duisburg 2011.

² Die deutsche Binnenschifffahrtsflotte weist ein relativ hohes Durchschnittsalter auf.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden: Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2009, Band 178, Berlin, 2010.

⁴ Die übrigen 24 % sind Witwen-, Witwer- bzw. Waisenrenten.

Erlöse aus dem Verkauf von Schiffen stellen für zahlreiche Partikuliere nicht nur den Grundstock für Investitionen in neue Schiffe dar, sie bilden auch einen wesentlichen Eckstein der Altersversorgung. Infolge des Preisverfalls bei Einhüllenschiffen in der Tankschiffahrt, der aus dem Umstellungsprozess von Einhüllen- auf Doppelhüllenschiffe resultiert, wurde ein beträchtlicher Teil der in den Schiffen gebildeten stillen Reserven aufgezehrt. Um den eigenen Lebensunterhalt unter diesen Bedingungen bestreiten zu können, sieht sich nach Informationen des Bundesamtes ein Teil der Partikuliere gezwungen, längstmöglich im Markt zu verbleiben und mangelnde Einnahmen durch Substanzverzehr zu ersetzen. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass viele Partikuliere bereits ein relativ hohes Alter erreicht haben und damit vermutlich nur geringe Aussichten hätten, bei Ausscheiden aus der Binnenschiffahrt einer anderen, möglicherweise artfremden Erwerbstätigkeit nachgehen zu können.

Tankschiffahrt

Die Vergütung von Beschäftigten in der Binnenschiffahrt hängt maßgeblich von den Anforderungen, dem Verantwortungsbereich und der Berufserfahrung ab. Ferner ergeben sich Unterschiede je nach Region und Marktsegment. Neben einer monatlichen Grundvergütung erhalten Binnenschiffer teilweise Zulagen und Sonderzahlungen. Während sich die Vergütung bei zahlreichen mittleren und größeren Unternehmen der Branche nach Vereinbarungen im Tarifvertrag richtet, sind insbesondere viele Partikulierunternehmen nicht tarifvertraglich gebunden und bezahlen ihre Beschäftigten untertariflich. Gute und erfahrene Schiffsführer werden teilweise über dem gültigen Tarifniveau entlohnt.

Vergütung

Nach Aussage von Gesprächspartnern des Bundesamtes wird es schwieriger, offene Stellen für Schiffsführer zu besetzen. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist daher ein Trend auszumachen, nach dem Unternehmen generell versuchen, Beschäftigte schneller als in früheren Jahren zu Schiffsführern aus- und weiterzubilden. Der so genannte Flachwasserfahr-Simulator SANDRA (Simulator for Advanced Navigation Duisburg – Research and Application) im Schiffer-Berufskolleg Rhein in Duisburg erlaubt nicht nur Auszubildenden den Umgang mit dem Schiff zu erlernen, sondern dient ferner dazu, Anwärter auf das Schiffsführerpatent vorzubereiten oder bereits qualifizierte Schiffsführer weiterzubilden. Hierzu können beispielsweise unterschiedliche technische Schwierigkeiten – wie etwa ein Ruderausfall – simuliert oder individuelle Trainingskonzepte – wie neue Fahrstrecken oder bestimmte Wende- und Begegnungsmanöver – umgesetzt werden.¹ Dabei können sowohl unterschiedliche Schiffstypen in ihren Abmessungen detailgetreu nachgebildet als auch Fahrstrecken realitätsnah dargestellt werden. Ferner dient der Simulator für Modellversuche hinsichtlich des Fahr- und Manövrierverhaltens neuer Schiffstypen. Die Weiterbildungsschulungen am Flachwasserfahr-Simulator werden insbesondere von Reedereien nachgefragt und für die Fortbildung der Beschäftigten regelmäßig genutzt. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes sind in diesem Jahr

Flachwasserfahr-
simulator

¹ Vgl. hierzu: Binnenschiffahrts-Report 11/2008: Neuer Simulator in Duisburg eingeweiht.

tendenziell erhöhte Weiterbildungsaktivitäten in der Binnenschifffahrt zu beobachten. Dies dürfte – trotz bislang unbekannter Unglücksursache – nicht zuletzt auf die Havarie eines Tankschiffs auf dem Rhein zu Beginn des Jahres 2011 zurückzuführen sein.

7.4 Berufliche Ausbildung

Die nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Ausbildung zum Binnenschiffer dauert insgesamt drei Jahre. Die theoretische Ausbildung in der Berufsschule wird im Blockunterricht angeboten. In Deutschland gibt es zwei Standorte, an denen der Berufsschulunterricht für Auszubildende in der Binnenschifffahrt erteilt wird. Der eine befindet sich in Schönebeck in Sachsen-Anhalt, der andere in Duisburg-Homberg am Schiffer-Berufskolleg „Rhein“. Hier sind die Auszubildenden während der etwa 12- bis 14-wöchigen Berufsschulzeit pro Jahr an Bord des Schulschiffes „Rhein“ untergebracht.

Berufsschulstandorte

Tabelle 25 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen in dem Beruf Binnenschiffer für den Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010 dar. Nach einem deutlichen Anstieg der Zahl der Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2009, ging sie im vergangenen Jahr auf 451 Verträge zurück. Davon waren 39 Auszubildende Frauen. Damit sank ihre Zahl zwar im Vergleich zum Vorjahr, sie ist jedoch im Betrachtungszeitraum noch der zweithöchste Wert. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging im Jahr 2010 auf 138 zurück. Von den ebenfalls 138 Teilnehmern an der Abschlussprüfung haben im vergangenen Jahr 130 Auszubildende die Prüfung bestanden. Dies entspricht einer Bestehensquote von rund 94 %. Sie liegt damit über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe (rund 90 %). Zieht man letztgenannten als Vergleichsmaßstab in Bezug auf die Abbrecherquote heran, zeigt sich, dass der Anteil der Auszubildenden in der Binnenschifffahrt, die ihren Lehrvertrag vorzeitig lösten, mit rund 12 % im Jahr 2010 relativ hoch war.

Entwicklung der Ausbildungszahlen

Tabelle 25: Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbilverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Binnenschiffer	2002	208	15	223	96	61	54	23	5	3	31
Binnenschiffer	2003	212	18	230	89	55	54	21	8	1	30
Binnenschiffer	2004	273	19	292	139	66	59	17	6	1	24
Binnenschiffer	2005	283	24	307	108	105	88	17	9	2	28
Binnenschiffer	2006	332	24	356	137	128	104	11	11	2	24
Binnenschiffer	2007	368	28	396	168	175	162	k.A.	k.A.	k.A.	36
Binnenschiffer	2008	428	36	464	195	94	81	k.A.	k.A.	k.A.	45
Binnenschiffer	2009	446	45	491	153	115	102	35	11	6	52
Binnenschiffer	2010	412	39	451	138	138	130	k.A.	k.A.	k.A.	54

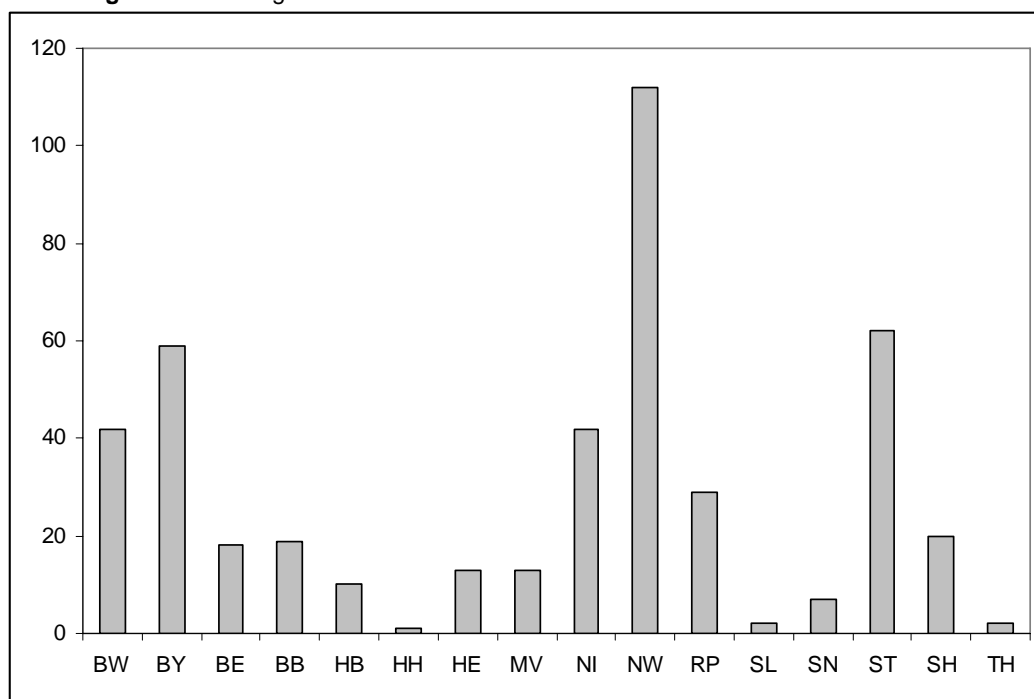
k.A.: keine Angabe.

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

Der Verlauf des Wasserstraßennetzes in Deutschland bedingt eine vergleichsweise starke regionale Konzentration der Ausbildung zum Binnenschiffer (Abbildung 31). Die meisten Ausbildungsverhältnisse bestehen in Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Bayern. Auf diese drei Länder entfällt zusammen über die Hälfte der Ausbildungsverträge, rund ein Viertel der gesamten Ausbildungsverhältnisse zum Binnenschiffer in Deutschland besteht in Nordrhein-Westfalen.

Regionale Konzentration

Abbildung 31: Ausbildungsverhältnisse zum Binnenschiffer im Jahr 2010 nach Bundesländern



Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Nach Erkenntnissen des Bundesamtes bietet nach wie vor nur ein Teil der Unternehmen der Binnenschifffahrt Ausbildungsplätze an. Neben einigen Partikulierunternehmen sind dies vorrangig größere Betriebe der Güter- und Personenschifffahrt sowie die Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes. Bei zahlreichen Partikulierunternehmen bestehen nur geringe persönliche Interessen, einen Lehrling aufzunehmen. Anstatt einen Nachfolger auszubilden, kann das Schiff zum Ende des Berufslebens grundsätzlich verkauft werden. Dennoch hat nach Einschätzung von Gewerbevertretern die Ausbildungsförderung der Bundesregierung die Bereitschaft zur Ausbildung in der Branche erhöht. Diese sieht vor, dass bis zu 50 % der gesamten Ausbildungskosten – maximal 25.564 Euro – für die Dauer der gesamten dreijährigen Ausbildungszeit bezuschusst werden können.¹ Die derzeitigen Ausbildungszahlen reichen jedoch nicht aus, das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Binnenschiffer in den kommenden Jahren zu kompensieren.

Ausbildungstätigkeit

Einen Anreiz für potenzielle Bewerber, sich für die Ausbildung zum Binnenschiffer zu entscheiden, soll vor allem die Ausbildungsvergütung schaffen. Sie lag nach Angaben

Ausbildungsvergütung

¹ Vgl. hierzu Richtlinie für die Gewährung von Beihilfen zur Ausbildungsförderung in der deutschen Binnenschifffahrt, 1999.

des Bundesinstituts für Berufsbildung im vergangenen Jahr sowohl in West- als auch in Ostdeutschland bei durchschnittlich 978 Euro pro Monat. Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr erhielten 854 Euro, im zweiten Jahr 977 Euro und im dritten Lehrjahr 1.103 Euro. Die tarifliche Ausbildungsvergütung von Binnenschiffern war damit die höchste im bundesweiten Vergleich aller Ausbildungsberufe. Obwohl das Berufsbild im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen einen relativ geringen Bekanntheitsgrad erlangt, standen nach Angaben von Gewerbevertretern im vergangenen Jahr genügend Bewerber für die Ausbildung zum Binnenschiffer zur Verfügung, so dass alle Lehrstellen besetzt werden konnten.

Neben Informationsveranstaltungen sollen weitere Maßnahmen und Projekte die Neugierde am Beruf des Binnenschiffers wecken. So bieten verschiedene Ausbildungsbetriebe zwei- bis dreiwöchige Praktika für Schüler an. Während dieser Zeit erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, die Arbeit an Bord und die Aufgaben eines Binnenschiffers kennen zu lernen. Diese Möglichkeit soll Schülern einen Eindruck von der Binnenschiffahrt gewähren und das Interesse am Beruf des Binnenschiffers erhöhen. Noch früher setzt die Wasser- und Schifffahrtsschule der Wasser und Schifffahrtsdirektion (WSD) Süd an. Sie bietet Schulgruppen der dritten und vierten Klasse der Grundschule die Möglichkeit, einen Einblick in die Arbeitswelt der Binnenschiffahrt und der zugehörigen Technik zu bekommen. Mit Hilfe vielfältiger Lehrmaterialien und Projekte sollen Lehrer und Schüler den Verkehrsträger Binnenschiff besser kennenlernen. Nicht zuletzt wird dadurch der Bekanntheitsgrad des Berufsbildes des Binnenschiffers bei Jugendlichen erhöht. Für die Anwerbung neuer Lehrlinge wurden in den vergangenen Monaten in europäischer Zusammenarbeit gemeinsame Werkzeuge entwickelt, die nationale Personalwerbekampagnen in der Binnenschiffahrt vereinfachen sollen.

Interessensbildung

Die Erleichterung der Personalgewinnung in einem internationalen Arbeitsumfeld ist eine zentrale Herausforderung für die Binnenschiffahrt. Gleichzeitig variieren die Art und der Inhalt der Ausbildung in Europa vergleichsweise stark. Die Harmonisierung des Ausbildungsinhalts ist daher das Ziel einer im Rahmen von PLATINA¹ koordinierten Arbeitsgruppe. PLATINA wurde als Plattform zur Umsetzung des europäischen Binnenschiffahrtsprogramms NAIADES (Navigation And Inland Waterway Action and Development in Europe) gestaltet. Das Aktionsprogramm gilt für den Zeitraum der Jahre 2006 bis 2013 und umfasst fünf strategische Bereiche. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Gebiet „Arbeitsplätze und Fachwissen“. Die Plattform wurde im Jahr 2008 eingerichtet und bringt bis zum Jahr 2012 23 Partner aus neun Ländern zusammen. Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurde eine vergleichende Analyse der Ausbildungswege vorgenommen, um Unterschiede der aktuellen europäischen Ausbildungsinhalte zu identifizieren. Sie dient als Basis zur Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Ausbildungsstandards. Zur Abstimmung und Angleichung der Ausbildung in der Binnenschiffahrt leistet PLATINA dem europäi-

NAIADES und PLATINA

¹ Platform for the Implementation of NAIADES.

schen Bildungsnetzwerk von Schulen und Weiterbildungsinstituten in der Binnenschiffahrt EDINNA (Education in Inland Navigation) technische und organisatorische Unterstützung. Letzterem sind 24 Mitglieder aus 13 Ländern angeschlossen. Zuletzt wurde eine erste Empfehlung für die berufsbezogenen Kernkompetenzen des Matrosen und Schiffsführers mit insgesamt sieben Themenschwerpunkten verabschiedet. Bis Ende des Jahres sollen diese Kompetenzen durch Festlegung von Anforderungen an das theoretische Wissen sowie die praktischen Fähigkeiten näher erläutert werden. Ferner sollen Methoden zur Prüfung der Kompetenzen sowie Evaluationskriterien festgelegt werden.

Wenngleich eine bestimmte schulische Vorbildung gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, erwarten ausbildende Unternehmen von Bewerbern regelmäßig mindestens einen Hauptschulabschluss. Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen nach schulischer Vorbildung dar. Ausgebildet werden von den Unternehmen vorwiegend Schulabgänger mit einem niedrigen und mittleren Bildungsabschluss. Von den 138 Auszubildenden, die im Jahr 2010 eine Ausbildung begannen, verfügten 36 über einen Hauptschulabschluss. 59 Ausbildungsanfänger wiesen einen Realschul- oder einen gleichwertigen Abschluss auf. Auszubildende mit entsprechender Qualifikation erhalten am Schiffer-Berufskolleg in Duisburg die Möglichkeit, neben der Berufsausbildung das Fachabitur zu erwerben. Dadurch sollen ihnen weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Der Anteil der Lehrlinge, die über die Hochschul- oder Fachhochschulreife verfügten, lag im Jahr 2010 bei knapp 9 %.

Schulische Vorbildung

Tabelle 26: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung im Zeitraum der Jahre 2002 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/Fachhochschulreife	Schul. Berufsbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe
Binnenschiffer	2002	90	6	96	1	46	33	2	2	1	3	8
Binnenschiffer	2003	81	8	89	4	36	29	3	2	5	3	7
Binnenschiffer	2004	132	7	139	5	57	47	4	-	12	1	13
Binnenschiffer	2005	101	7	108	1	43	53	3	2	-	3	3
Binnenschiffer	2006	127	10	137	2	63	41	6	1	12	3	9
Binnenschiffer	2007	157	11	168	6	61	72	10	k.A.	k.A.	k.A.	19
Binnenschiffer	2008	178	17	195	4	73	75	21	k.A.	k.A.	k.A.	22
Binnenschiffer	2009	137	16	153	2	65	72	5	k.A.	k.A.	k.A.	9
Binnenschiffer	2010	k.A.	k.A.	138	3	36	59	12	4	11	3	10

k.A.: keine Angabe.

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

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

Nach der Ausbildung bestehen für Binnenschiffer gute Übernahme- und Karrierechancen. Nach zweijähriger Fahrzeit als Matrose bzw. einjähriger Fahrzeit als Bootsmann erfolgt die Eintragung zum Steuermann im Schifferdienstbuch. Generell erlangen Erfah-

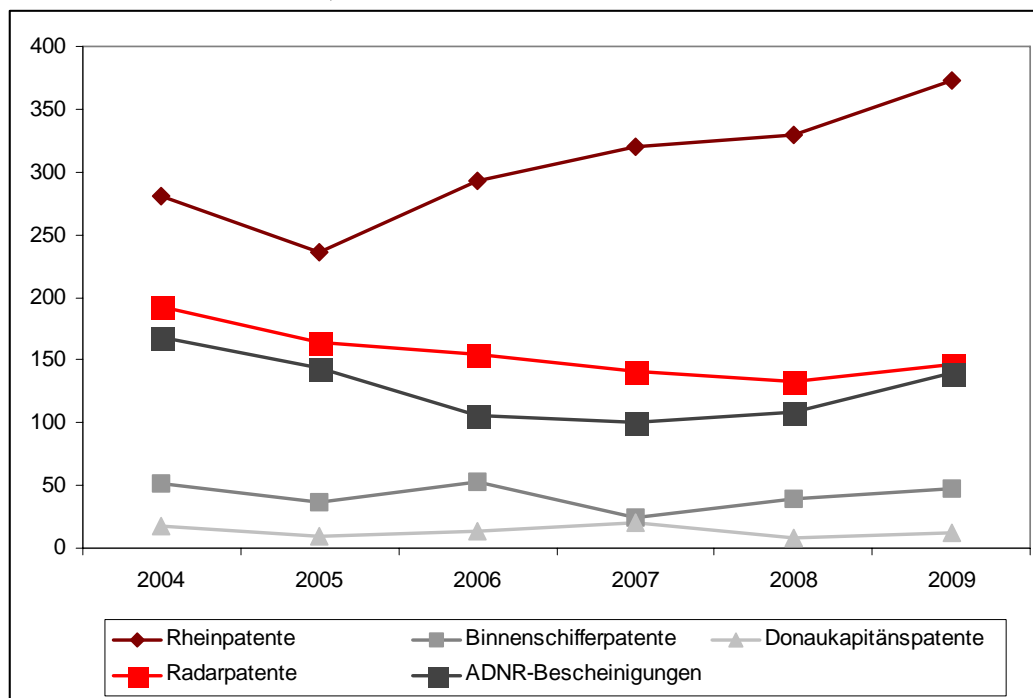
Beruflicher Werdegang

rungswerte in der Binnenschifffahrt eine hohe Bedeutung. Voraussetzung für die berufliche Entwicklung ist ebenso eine regelmäßige Weiterbildung. Mit einem Mindestalter von 21 Jahren und einer vierjährigen Fahrzeit auf dem Rhein kann das Rheinschifferpatent (Großes Patent) erworben werden. Für die Beförderung vom Steuermann zum Schiffsführer sind in der Regel weitere Qualifikationsnachweise wie das Radar-Patent oder eine ADNR-Bescheinigung notwendig. Generell ist jedoch davon auszugehen, dass nur ein Teil der ausgebildeten Binnenschiffer im Laufe des Berufslebens zum Schiffsführer aufsteigt.

Die Anzahl der neu erteilten Rheinschifferpatente hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der neu erteilten Befähigungszeugnisse im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2009. Danach war im Jahr 2009 bei allen Befähigungsnachweisen ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

Patente

Abbildung 32: Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse der Wasser- und Schifffahrtsdirektionen Süd, Südwest und West im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2009



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

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

Zur Verbesserung der Mobilität der europäischen Besatzungsmitglieder auf Binnenschiffen wurden im Jahr 2011 verschiedene Schifferdienstbücher anerkannt.¹ So wurden zum 1. Juli 2011 die Dienstbücher Bulgariens, Rumäniens, Polens, Österreichs, Ungarns und der Slowakei für die Fahrt auf dem Rhein als gleichwertig anerkannt. Dies umfasst die Tauglichkeitsvoraussetzungen sowie die Fahrzeit, jedoch nicht die Anerkennung einer

Anerkennungen

¹ Vgl. hierzu und im Folgenden Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Geschäftsbericht 2010/2011, Duisburg 2011.

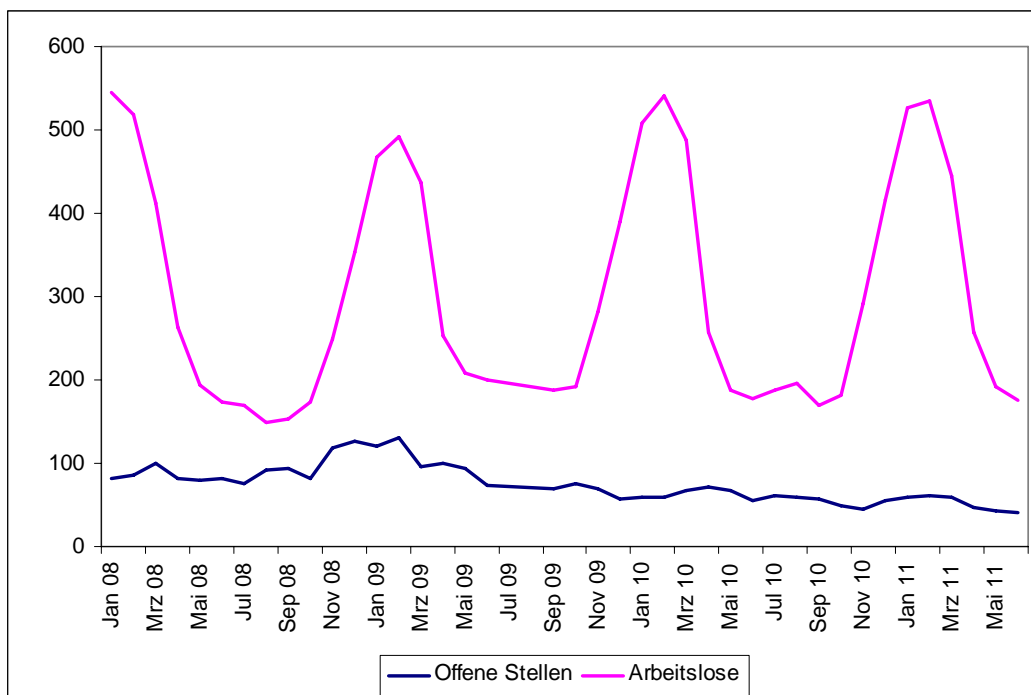
durch Ausbildung erlangten Qualifikation. Mit Wirkung zum 01. Juli 2011 wurden zudem seitens der Zentralkommission für die Rheinschifffahrt (ZKR) polnische Schiffsführerzeugnisse anerkannt. Generell nimmt nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes der Einsatz ausländischer Schiffsführer bei deutschen Binnenschiffahrtsunternehmen zu.

7.5 Arbeitslose und offene Stellen

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt einen Überblick über den Bedarf an fahrendem Personal in der Binnenschifffahrt sowie die in Deutschland gemeldeten, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte. Die nachfolgende Abbildung stellt die Entwicklung der Zahl der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer der Anzahl der offenen Stellen für diese Berufsgruppe gegenüber. Generell sind nur wenige Binnenschiffer arbeitslos gemeldet, wenngleich die Arbeitslosenzahlen im Zeitverlauf einer hohen Volatilität unterliegen. In den Wintermonaten steigt die Zahl der erwerbslos registrierten Binnenschiffer regelmäßig deutlich an. Dies ist primär auf den saisonalen Betrieb in der Fahrgastschifffahrt zurückzuführen.

Arbeitsmarkt

Abbildung 33: Offene Stellen und arbeitslos „Schienenfahrzeugführer“ (711) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011



Anmerkung: Ab dem Berichtsmonat März 2011 wurde die statistische Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit auf eine neue integrierte Datenbasis umgestellt. Daraus ergeben sich mögliche Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen, eine Vergleichbarkeit ist nur eingeschränkt möglich. Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf den jeweils zum Zeitpunkt der monatlichen Veröffentlichung aktuellen Datenstand der offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten „Binnenschiffer“.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Im Juni 2011 lag die Zahl der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer mit 176 auf dem Niveau des Jahres 2010. In den vergangenen Jahren war tendenziell ein Rückgang der Arbeitslosenzahlen in der Binnenschifffahrt zu beobachten. Der Rückgang dürfte dabei teilweise darauf zurückzuführen sein, dass einige ältere Arbeitslose mit Erreichen des Rentenalters aus der Statistik herausgefallen sind. Ein Teil der in der Statistik ausgewiesenen arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer dürfte nicht oder nur schwer auf eine offene Stelle vermittelt werden können. Im Jahr 2010 waren rund 47 % der arbeitslosen Binnenschiffer 50 Jahre oder älter.¹ Den körperlich beanspruchenden Tätigkeiten an Bord des Schiffes dürften daher manche von ihnen nicht mehr gewachsen sein. Als schwierig erweist sich ferner die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen. Ihr Anteil lag im Jahr 2010 bei 21 %. Die Zahl der in Deutschland gemeldeten tatsächlich zur Verfügung stehenden Fachkräfte dürfte daher unter dem in der Statistik ausgewiesenen Wert liegen. Bei der Analyse des Arbeitsmarktes gilt es zu beachten, dass der Arbeitsmarkt in der Binnenschifffahrt international geprägt ist. Stellen an Bord werden nicht selten durch ausländische Binnenschiffer besetzt (siehe Abbildung 30), die somit nicht in der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit registriert sind. Gleichzeitig erfolgt die Stellenbesetzung in der Binnenschifffahrt häufig durch persönliche Empfehlungen und Initiativbewerbungen. Offene Stellen werden daher nicht immer an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet, so dass ihr tatsächlicher Wert höher sein dürfte, als in der Arbeitsmarktstatistik angegeben.

Einschränkende
Bemerkung

7.6 Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt für Binnenschiffer ist international geprägt. Ausländische Beschäftigte kommen dabei vorwiegend aus den Staaten Mittel- und Osteuropas – vor allem aus Polen, der Tschechischen Republik und Rumänien. Dabei übernehmen sie nunmehr nicht nur die Aufgaben von Matrosen, sondern bekleiden zunehmend die Position des Schiffsführers. Um den internationalen Strukturen Rechnung zu tragen und die Mobilität des Besatzungspersonals auf Binnenschiffen zu erhöhen, hat die Zentralkommission für die Rheinschifffahrt (ZKR) polnische Schiffsführerzeugnisse mit Wirkung zum Juli 2011 anerkannt. Ferner wurden Schifferdienstbücher zahlreicher Staaten für die Fahrt auf dem Rhein als gleichwertig anerkannt. Insgesamt ist ein steigender Fachkräftebedarf in der Binnenschifffahrt in den kommenden Jahren zu erwarten. Dies ist u.a. auf Kapazitätsausweitungen in einzelnen Marktsegmenten – wie der Personenschifffahrt – zurückzuführen. Zudem sind zunehmend mehr Binnenschiffe kontinuierlich – also mit einer Fahrzeit von 24 Stunden am Tag – im Einsatz. Zwar hatten zahlreiche Binnenschiffsunternehmen ihre Fahrzeit im Zuge der Wirtschaftskrise reduziert, einhergehend mit der konjunkturellen Erholung kehrten jedoch viele zur Ausnutzung der maximal möglichen Fahrzeit zurück.

Internationaler Arbeitsmarkt

¹ Siehe hierzu Anhang E.

Ein weiterer Grund für den ansteigenden Fachkräftebedarf ist das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Binnenschiffer in den kommenden Jahren. Gleichzeitig schließen derzeit nicht genügend Auszubildende ihre Lehre zum Binnenschiffer erfolgreich ab, um die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte auf dem derzeitigen Niveau zu halten. Zwar regt u.a. ein Förderprogramm der Bundesregierung die Branche zur Ausbildung an, dennoch bietet nach wie vor nur ein Teil der Unternehmen Ausbildungsplätze an. Zahlreiche Partikulierunternehmen bilden aufgrund eines mangelnden persönlichen Interesses nach wie vor nicht aus. Gleichzeitig versucht die Branche durch verschiedene Maßnahmen zukünftig mehr Schulabgänger für den Beruf des Binnenschiffers zu begeistern. Hierzu zählen u.a. Informationsveranstaltungen und das Angebot von mehrwöchigen Praktika, bei denen Schülern ein Einblick in die Aufgaben des Binnenschiffers und das Leben an Bord gewährt wird. Die Wasser- und Schifffahrtsschule richtet sich primär an Grundschüler und versucht, ihnen das Binnenschiff, die Aufgaben des Binnenschiffers und die Wasserstraßenlandschaft in Deutschland näher zu bringen.

Ausbildungstätigkeit

Die Harmonisierung des Ausbildungsinhalts ist das Ziel internationaler Arbeitsgruppen zur Umsetzung des europäischen Binnenschifffahrtsprogramms NAIADES. Nachdem eine vergleichende Analyse der Ausbildungswege vorgenommen und erste Empfehlungen für berufsbezogene Kernkompetenzen von Matrosen und Schiffsführern vorgestellt wurden, sollen diese Empfehlungen nun mit Festlegungen von Anforderungen an theoretische und praktische Fähigkeiten sowie Kontroll- und Evaluationskriterien unterfüttert werden. Generell bestehen für ausgebildete Binnenschiffer gute Übernahme- und Karrierechancen. Dies ist u.a. auf den Umstand zurückzuführen, dass viele Unternehmen einen Mangel an Schiffsführern beklagen. In der Folge ist nach Aussagen von Gewerbevertretern ein Trend auszumachen, nach dem Beschäftigte im Vergleich zu früheren Jahren schneller zum Schiffsführer ausgebildet werden. So hat die Zahl der neu erteilten Rheinschifferpatente in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Neben den Vorbereitungen auf die Patentprüfung ist insgesamt ein wachsendes Weiterbildungsengagement in der Branche auszumachen. Hierfür wird – insbesondere von Reedereien – regelmäßig der so genannte Flachwasserfahrtsimulator SANDRA am Schiffer-Berufskolleg „Rhein“ in Duisburg genutzt. Hier können sowohl unterschiedliche technische Probleme als auch verschiedene Fahrstrecken sowie Wende- und Begegnungsmanöver simuliert werden. Für individuelle Trainingskonzepte werden unterschiedliche Schiffstypen in ihren Abmessungen detailgetreu nachgebildet.

Europäische Harmonisierung und Weiterbildung durch Simulator

Anhang A

Tabelle A: Entwicklung der arbeitslosen Postverteiler (732) von 2000 bis 2010

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	15.681	15.099	15.440	12.006	10.176	9.168	8913
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	96	98	77	65	58	57
Arbeitslosengruppen (in %)							
Frauen	77,2	71,5	65,2	63,6	53,7	51,2	46,6
Ausländer	7,1	9,1	10,6	10,9	11,8	13,1	13,3
Unter 25 Jahre	6,2	8,7	11,1	8,2	7,7	9,5	9,4
25 bis unter 35 Jahre	17,4	18,8	20,7	19,5	20,1	21,2	21,7
35 bis unter 50 Jahre	27,8	29,5	35,1	32,3	39,6	36,9	37,1
50 Jahre und älter	48,7	43,1	33,1	40,1	32,5	32,4	31,8
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	41,9	40,2	39,2	k.A.	k.A.	46,0	46,0
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	57,8	59,1	59,9	k.A.	k.A.	52,4	52,3
darunter: mit Lehre	56,3	57,6	58,2	k.A.	k.A.	50,4	k.A.
mit Berufsfachschulabschluss	0,7	0,7	0,9	k.A.	k.A.	1,2	k.A.
mit Fachschulabschluss	0,9	0,8	0,8	k.A.	k.A.	0,8	k.A.
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,3	k.A.	k.A.	0,4	0,4
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,6	0,7	k.A.	k.A.	0,8	0,8
1 Jahr und länger arbeitslos	52,6	46,6	41,8	50,2	45,4	39,8	39,2

k.A.: keine Angaben.

Ab dem Jahr 2005 liegen nur unvollständige Informationen vor. Die Stichtagsergebnisse werden zunächst als vorläufige Ergebnisse zur Verfügung gestellt. Falls erforderlich werden die Werte innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Stichtag berichtigt, d.h. bis dahin ist die "befristete Vorläufigkeit der Ergebnisse" zu beachten. Ergibt sich innerhalb von drei Jahren nach dem jeweiligen Stichtag kein Berichtigungsbedarf, erhalten die Ergebnisse automatisch den Status "endgültige Ergebnisse". Diese Berichtigung ergibt sich durch verspätete An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung, die bei jeder neuen Zählung zu einer Berichtigung der bislang ausgewiesenen Zahlen führen können.

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

Anhang B

Tabelle B: Entwicklung der arbeitslosen Speditionskaufleute (701) von 2000 bis 2010

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	8.191	8.526	9.839	6.362	3.980	6.295	6.147
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	104	120	78	49	77	75
Arbeitslosengruppen (in %)							
Frauen	40,2	40,9	40,0	34,5	32,3	30,5	30,7
Ausländer	4,8	5,6	6,2	7,7	8,1	7,7	8,5
Unter 25 Jahre	6,5	9,5	10,5	8,6	7,4	10,0	7,2
25 bis unter 35 Jahre	21,4	22,8	22,1	21,8	22,9	26,4	25,9
35 bis unter 50 Jahre	39,2	41,8	44,2	42,0	44,0	40,2	39,5
50 Jahre und älter	33,0	25,9	23,2	27,6	25,7	23,4	27,4
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	12,7	10,5	8,9	k.A.	k.A.	13,0	12,7
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	85,7	87,7	89,0	k.A.	k.A.	83,6	82,7
darunter: mit Lehre	80,8	83,5	85,1	k.A.	k.A.	80,7	k.A.
mit Berufsfachschulabschluss	1,7	1,6	1,4	k.A.	k.A.	0,6	k.A.
mit Fachschulabschluss	3,2	2,7	2,5	k.A.	k.A.	2,3	k.A.
Mit Fachhochschulabschluss	0,5	0,6	0,8	k.A.	k.A.	1,5	2,2
Mit Universitätsabschluss	1,1	1,2	1,3	k.A.	k.A.	1,6	1,5
1 Jahr und länger arbeitslos	39,2	33,5	36,1	37,4	25,0	17,8	22,4

k.A.: keine Angaben.

Ab dem Jahr 2005 liegen nur unvollständige Informationen vor. Die Stichtagsergebnisse werden zunächst als vorläufige Ergebnisse zur Verfügung gestellt. Falls erforderlich werden die Werte innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Stichtag berichtigt, d.h. bis dahin ist die "befristete Vorläufigkeit der Ergebnisse" zu beachten. Ergibt sich innerhalb von drei Jahren nach dem jeweiligen Stichtag kein Berichtigungsbedarf, erhalten die Ergebnisse automatisch den Status "endgültige Ergebnisse". Diese Berichtigung ergibt sich durch verspätete An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung, die bei jeder neuen Zählung zu einer Berichtigung der bislang ausgewiesenen Zahlen führen können.

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

Anhang C

Tabelle C 1: Bei Straßenkontrollen nach den VO'en (EWG) Nrn. 561/2006, 3821/85 und dem AETR festgestellten Verstöße nach Verkehrsarten im Jahr 2010

1) Kontrollierte Bef.-Einh. 2) Bez. Verstöße nach VO (EWG)- Nr. 3820/85 und AETR- 3) Bez. Verstöße nach VO (EWG)- Nr. 3821/85 und AETR-	Güterverkehr				
	Deutsche	EU-Ausländer	Drittländer	Ausländer insgesamt	Insgesamt
1) im FP kontrollierte Bef.-Einh.	136.476	149.238	20.490	169.728	306.204
2) Verstöße 561/2006 und AETR	61.522	35.045	839	35.884	97.406
Darunter:					
2a) Lenkzeiten	22.888	13.142	235	13.377	36.265
- Tageslenkzeit	17.435	9.339	216	9.555	26.990
- 2 Aufeinander folg. Wochen	5.453	3.803	19	3.822	9.275
2b) Unterbrechungen	14.783	5.378	120	5.498	20.281
- Zeitpkt. des Einleg. überschritten	8.833	3.353	90	3.443	12.276
- zu kurze Unterbrechungen	5.950	2.025	30	2.055	8.005
2c) Ruhezeiten	21.416	13.738	401	14.139	35.555
- Tägliche Ruhezeit	19.788	11.724	376	12.100	31.888
- Wöchentliche Ruhezeit	1.628	2.014	25	2.039	3.667
2d) Linienfahr-/Arbeitszeitplan	---	---	---	---	---
- Nicht vorhanden	---	---	---	---	---
- Mißbrauch	---	---	---	---	---
3) Verstöße 3821/85 und AETR	17.809	13.258	1.165	14.423	32.232
Darunter:					
3a) Kein Kontrollgerät eingebaut	186	158	14	172	358
3b) Nicht ordnungsgem. Betreiben des Kontrollgerätes	5.636	4.566	319	4.885	10.521
3c) Nicht Aushändigen von Schaubl./ Bescheinigung über arbeitsfr. Tage	6.571	3.828	149	3.977	10.548
3d) Nicht/Nicht ordn. Verwendung von Schaublättern/Fahrerkarte	3.540	3.357	455	3.812	7.352
3e) Schaublättern/Fahrerkarte nicht mitgeführt oder nicht vorgelegt	920	1.004	216	1.220	2.140

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Tabelle C 2: Entwicklung der arbeitslosen Kraftfahrzeugführer (714) von 2000 bis 2010

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	94.654	112.068	127.368	130.289	96.983	118.018	107.324
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	118	135	138	102	125	113
Arbeitslosengruppen (in %)							
Frauen	4,9	5,3	5,5	6,5	7,9	6,4	6,8
Ausländer	13,7	14,7	15,5	16,6	18,4	17,9	19,0
Unter 25 Jahre	5,3	5,9	3,9	3,7	3,4	3,5	2,8
25 bis unter 35 Jahre	22,3	23,1	21,9	21,7	19,8	19,5	18,8
35 bis unter 50 Jahre	41,3	45,5	49,0	48,0	47,8	46,7	45,5
50 Jahre und älter	31,2	25,6	25,1	26,6	29,0	30,2	32,9
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	46,8	45,2	45,1	k.A.	k.A.	50,8	50,8
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	52,8	54,0	54,1	k.A.	k.A.	48,0	47,5
darunter: mit Lehre	51,1	52,2	52,3	k.A.	k.A.	46,5	k.A.
mit Berufsfachschulabschluss	0,9	1,0	1,0	k.A.	k.A.	0,5	k.A.
mit Fachschulabschluss	0,8	0,8	0,9	k.A.	k.A.	1,0	k.A.
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,2	k.A.	k.A.	0,3	0,5
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,6	0,6	k.A.	k.A.	0,5	0,5
1 Jahr und länger arbeitslos	32,5	28,9	36,9	44,6	40,4	29,3	37,6

k.A.: keine Angaben.

Ab dem Jahr 2006 liegen bei den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor. Die Stichtagsergebnisse werden zunächst als vorläufige Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden. Falls erforderlich werden die Werte innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Stichtag berichtigt, d.h. bis dahin ist die "befristete Vorläufigkeit der Ergebnisse" zu beachten. Ergibt sich innerhalb von drei Jahren nach dem jeweiligen Stichtag kein Berichtigungsbedarf, erhalten die Ergebnisse automatisch den Status "endgültige Ergebnisse". Diese Berichtigung ergibt sich durch verspätete An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung, die bei jeder neuen Zählung zu einer Berichtigung der bislang ausgewiesenen Zahlen führen können.

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

Anhang D

Tabelle D: Entwicklung der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer (711) von 2000 bis 2010

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	2.097	1.811	1.351	918	508	665	519
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	86	64	44	24	32	25
Arbeitslosengruppen (in %)							
Frauen	7,2	7,7	8,7	8,5	6,3	5,6	5,4
Ausländer	3,6	5,4	7,4	8,5	7,3	4,8	7,7
Unter 25 Jahre	3,4	8,1	6,2	4,6	4,5	7,1	5,4
25 bis unter 35 Jahre	8,8	12,8	13,5	13,0	11,4	18,5	21,8
35 bis unter 50 Jahre	21,7	28,2	37,0	44,0	48,6	45,4	40,7
50 Jahre und älter	66,1	51,0	43,3	38,5	35,4	29,0	32,2
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	19,8	18,2	18,7	k.A.	k.A.	17,3	17,9
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	80,0	81,4	80,8	k.A.	k.A.	80,6	79,6
darunter: mit Lehre	78,9	80,2	79,6	k.A.	k.A.	78,6	k.A.
mit Berufsfachschulabschluss	1,0	0,9	0,8	k.A.	k.A.	0,6	k.A.
mit Fachschulabschluss	0,1	0,3	0,3	k.A.	k.A.	1,4	k.A.
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,2	k.A.	k.A.	1,1	1,7
Mit Universitätsabschluss	-	0,3	0,3	k.A.	k.A.	0,9	0,8
1 Jahr und länger arbeitslos	61,8	44,6	40,1	46,5	42,9	24,1	32,0

k.A.: keine Angaben.

Ab dem Jahr 2006 liegen bei den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor. Die Stichtagsergebnisse werden zunächst als vorläufige Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden. Falls erforderlich werden die Werte innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Stichtag berichtigt, d.h. bis dahin ist die "befristete Vorläufigkeit der Ergebnisse" zu beachten. Ergibt sich innerhalb von drei Jahren nach dem jeweiligen Stichtag kein Berichtigungsbedarf, erhalten die Ergebnisse automatisch den Status "endgültige Ergebnisse". Diese Berichtigung ergibt sich durch verspätete An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung, die bei jeder neuen Zählung zu einer Berichtigung der bislang ausgewiesenen Zahlen führen können.

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

Anhang E

Tabelle E: Entwicklung der arbeitslosen Binnenschiffer (724) von 2000 bis 2010

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	603	403	356	343	173	200	174
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	67	59	57	29	33	29
Arbeitslosengruppen (in %)							
Frauen	7,1	7,2	3,9	3,2	4,0	2,5	2,3
Ausländer	7,3	8,2	7,3	9,6	7,5	9,0	9,8
Unter 25 Jahre	3,6	6,9	6,5	4,7	4,6	10,5	8,6
25 bis unter 35 Jahre	15,8	14,6	15,7	16,6	16,2	16,5	13,8
35 bis unter 50 Jahre	28,2	30,3	32,9	39,7	42,2	33,5	31,0
50 Jahre und älter	52,4	48,1	44,9	39,1	37,0	39,5	46,6
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	30,8	32,3	29,8	k.A.	k.A.	36,0	30,5
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	68,5	67,0	69,1	k.A.	k.A.	61,0	66,1
darunter: mit Lehre	63,5	63,8	66,0	k.A.	k.A.	58,0	k.A.
mit Berufsfachschulabschluss	1,8	0,5	1,4	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
mit Fachschulabschluss	3,2	2,7	1,7	k.A.	k.A.	3,0	k.A.
Mit Fachhochschulabschluss	0,2	-	0,6	k.A.	k.A.	1,0	2,3
Mit Universitätsabschluss	0,5	0,7	0,6	k.A.	k.A.	1,5	1,1
1 Jahr und länger arbeitslos	34,8	38,0	34,3	32,1	30,1	20,0	21,3

k.A.: keine Angaben.

Ab dem Jahr 2006 liegen bei den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor. Die Stichtagsresultate werden zunächst als vorläufige Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden. Falls erforderlich werden die Werte innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Stichtag berichtigt, d.h. bis dahin ist die "befristete Vorläufigkeit der Ergebnisse" zu beachten. Ergibt sich innerhalb von drei Jahren nach dem jeweiligen Stichtag kein Berichtigungsbedarf, erhalten die Ergebnisse automatisch den Status "endgültige Ergebnisse". Diese Berichtigung ergibt sich durch verspätete An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung, die bei jeder neuen Zählung zu einer Berichtigung der bislang ausgewiesenen Zahlen führen können.

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

Quellenverzeichnis

Binnenschifffahrts-Report 11/2008: Neuer Simulator in Duisburg eingeweiht (Stand: Juli 2011) (http://www.schulschiff-rhein.de/upload/20081120161338__Presse_-_2008-11_Report.pdf)

BKK Gesundheitsreport 2009, Essen, 2009

BKK Gesundheitsreport 2010, Essen, 2010

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen Deutschland September 2010, Nürnberg, 2010

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

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktstatistik (Stand: Juni 2011) (<http://statistik.arbeitsagentur.de>)

Bundesagentur für Arbeit: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2011) (<http://berufenet.arbeitsagentur.de>)

Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Nürnberg, 2010

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Arbeitsmarktberichterstattung Juli 2011, Nürnberg, 2011

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 1975 – 1992 (Stand: Juni 2011) (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB1975-1992/KIdB1975-1992-Nav.html>)

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr: Auswirkungen des Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetzes, Köln, 2010

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr, Sonderbericht zur Situation an der Laderampe, Köln, 2011

Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 16, Köln, 2011

Bundesanstalt für Straßenwesen: Aus- und Weiterbildung von Lkw- und Busfahrern zur Verbesserung der Verkehrssicherheit, Bergisch Gladbach, 2008

Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2010 in Euro (Stand: Juni 2011) (<http://www.bibb.de/dav>)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2010: Deutlich geringerer Anstieg als im Vorjahr, Bonn, 2011

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2011

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Binnenschiffsuntersuchungsordnung

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung: Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen zur Ausbildungsförderung in der deutschen Binnenschifffahrt, 1999

Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn: Tätigkeitsbericht 2008/2009 Post, Bonn, 2009

Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Geschäftsbericht 2010/2011, Duisburg 2011

Bundesverband Internationaler Express- und Kurierdienste e.V. (BIEK): Wirtschaftliche Bedeutung der Kurier-, Express- und Paketbranche – Marktanalyse – KEP-Studie 2011, Köln, 2011

CEFIC – European Chemical Industry Council und European Chemical Transport Association: How to reduce time spent by drivers on site and improve their treatment, 2009

Dekra Arbeitsmarkt-Report 2010, Stuttgart, 2010

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Arbeitsunfallstatistik im öffentlichen Dienst 2008, München, 2009

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Pressemitteilung 25.05.2011, Risiko raus! beim Be- und Entladen von Fahrzeugen (Stand: Juli 2011) (http://www.risiko-raus.de/webcom/show_article.php/_c-1092/_nr-4312/i.html)

Deutsche Post DHL: Gesundheitsmanagement – Ihre Gesundheit zählt (Stand: Juli 2011) (<http://www.dp-dhl.com/de/karriere/managementexperten/warumdpdhl/gesundheit.html>)

Deutsche Post AG: Unternehmensbereich Brief (Stand: Juli 2011) (http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/unternehmensbereiche/brief.html)

Deutsche Post World Net: Gesundheit – Voraussetzung für den Erfolg, Bonn, 2008 (Stand: Juli 2011) (http://www.dp-dhl.com/content/dam/Karriere/PDF/GM_de_2008.pdf)

Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2009, Band 178, Berlin 2010

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

Dieke/Zauner, wik Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH: Arbeitsbedingungen im Briefmarkt, Bad Honnef, 2007

DocStop für Europäer e.V.: <http://www.docstop-online.eu> (Stand: Juni 2011)

Duisport: Zahlen und Fakten (Stand: Juni 2011) (http://www.duisport.de/?page_id=200)

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

Intraplan Consult GmbH, Ralf Ratzenberger: Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr, Mittelfristprognose Winter 2010/2011, München, 2011

Joachim Gerd Ulrich, Bundesinstitut für Berufsbildung: Ausbildungsmarkt im Umbruch: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2010 im Spiegel der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Bonn, 2010

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

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

Rainer Bernickel, Europareferent für Verkehrssicherheit: Umfrage „Gesund auf Achse“, Münster, o.J.

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

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Deutschland 2009, Wiesbaden 2011

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

Techniker Krankenkasse: Kranke Zeiten: Hoher Krankenstand bei Zeitarbeitern, Hamburg, 2011 (Stand: Juli 2011)
(<http://www.tk.de/tk/pressemitteilungen/gesundheit-und-service/349360>)

Verband Deutscher Reeder: VDR Jahresbericht 2010, Hamburg, 2010

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Pressemitteilungen: Deutsche Post: Eini-
gung im Tarifkonflikt – 38,5-Stunden-Woche für alle bleibt erhalten (Stand: Juli 2011)
(<http://presse.verdi.de/++skin++print/pressemitteilungen/showNews?id=edd8f7cc-16cd-11dd-5ee5-0019b9e321cd>)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Pressemitteilungen Postdienste: „Tarifpoli-
tische Vernunft setzt sich durch“ – Klares Ergebnis schafft Sicherheit für 180.000 Post-
Beschäftigte (Stand: Juli 2011)
(<https://psl.verdi.de/++skin++print/pm/showNews?id=50e6d388-c567-11de-786e-0019b9e321e1>)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirk Bayern: Gehaltstarifvertrag
Nr. 30 für die Angestellten des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern
vom 07. Dezember 2010 – gültig ab 01. Oktober 2010

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirk Bayern: Lohntarifvertrag Nr.
30 für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen des Speditions-, Transport- und Logistikge-
werbes in Bayern vom 07. Dezember 2010 – gültig ab 01. Oktober 2010

WSD Süd: Verkehrsbericht 2009, Würzburg 2009

WSD Südwest: Verkehrsbericht der Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest 2009,
Mainz 2010

WSD West: Verkehrsbericht 2009, Münster 2010

Zentralkommission für die Rheinschifffahrt: Verordnung über das Schiffspersonal auf
dem Rhein (RheinSchPersV), 2011



**BUNDESAMT
FÜR
GÜTERVERKEHR**

Werderstraße 34
50672 Köln

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

Postfach 19 01 80
50498 Köln

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

Stand: August 2011