



>>> aktiv für
den Güterverkehr



Marktbeobachtung Güterverkehr

Monitoring der Arbeits-
bedingungen in Güterverkehr
und Logistik 2010-I

Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Speditionskaufleute (701).....	4
2.1	Struktur der Beschäftigten.....	4
2.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	6
2.3	Arbeitsbedingungen.....	7
2.4	Berufliche Ausbildung.....	11
2.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	16
2.6	Zusammenfassung.....	19
3	Schienerfahrzeugführer (711).....	21
3.1	Struktur der Beschäftigten.....	21
3.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	23
3.3	Arbeitsbedingungen.....	24
3.4	Berufliche Ausbildung.....	27
3.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	30
3.6	Zusammenfassung.....	33
4	Krafffahrzeugführer (714).....	35
4.1	Struktur der Beschäftigten.....	35
4.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	37
4.3	Arbeitsbedingungen.....	39
4.4	Berufliche Ausbildung.....	47
4.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	52
4.6	Zusammenfassung.....	55
5	Binnenschiffer (724).....	57
5.1	Struktur der Beschäftigten.....	57
5.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	61
5.3	Arbeitsbedingungen.....	62
5.4	Berufliche Ausbildung.....	65
5.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	70
5.6	Zusammenfassung.....	72
	Anhang A.....	74
	Anhang B.....	75
	Anhang C.....	76
	Anhang D.....	78
	Quellenverzeichnis.....	79

1. Einleitung

Deutschland gehört zu den bedeutendsten Logistikstandorten der Welt¹. Die Logistikbranche ist national der drittgrößte Wirtschaftssektor. Die weltweite Vernetzung der Warenströme hat in den vergangenen Jahren zu einem hohen Anstieg des globalen Verkehrsaufkommens geführt. Dabei liegt Deutschland aufgrund seiner geographischen Lage im Schnittpunkt vieler großer europäischer Verkehrsachsen. Zur Bewältigung der künftigen verkehrspolitischen Herausforderungen hat die Bundesregierung im Juli 2008 den Masterplan Güterverkehr und Logistik beschlossen. Zu den Zielen des Masterplans gehört u.a. eine Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Güterverkehrs- und Logistikbranche. In diesem Zusammenhang sieht die Maßnahme F 5 des Masterplans ein Monitoring 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 Informationsgrundlage für die Diskussionen der Arbeitsbedingungen liefern.

Ausgangslage

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung werden im Folgenden die aktuelle Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen in ausgewählten Berufsfeldern näher analysiert. Im Fokus stehen dabei die Berufsordnungen, denen ein Großteil der Beschäftigten in der Güterverkehrsbranche zugeordnet werden kann. Im Einzelnen handelt es sich dabei um Speditionskaufleute (701), Schienenfahrzeugführer (711), Kraftfahrzeugführer (714) und Binnenschiffer (724).² In den genannten Berufsordnungen kam es zudem bereits in der Vergangenheit teilweise zu Personalengpässen bzw. zu Hinweisen seitens der Unternehmen auf einen Fachkräftemangel.³ Dies begründet gleichermaßen eine fortlaufende Betrachtung der genannten Berufsfelder.

Untersuchungsgegenstand

Im folgenden Abschnitt 2 werden die Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen im Bereich der Speditionskaufleute betrachtet. Hieran fügt sich in Abschnitt 3 die Untersuchung der Situation der Schienenfahrzeugführer an. Die Abschnitte 4 und 5 stellen die Sachlage für die Berufsordnungen der Kraftfahrzeugführer bzw. Binnenschiffer dar. Die Untersuchungsmethode folgt dabei in den einzelnen Abschnitten folgendem Schema: Zunächst wird die Beschäftigtenentwicklung sowie –struktur dargestellt. Nach einer kur-

Vorgehensweise

¹ Im Januar 2010 kürte eine Studie der Weltbank Deutschland zum weltweit leistungsstärksten Logistikstandort.

² 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.

³ Siehe Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2007; Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Arbeitsbedingungen im Güterverkehrs- und Logistikbereich, Köln 2008; Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Personalsituation in der deutschen Binnenschifffahrt, Köln 2008.

zen 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. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um die Ausbildungsberufe Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung, Eisenbahner im Betriebsdienst (Fachrichtung Lokführer und Transport), Berufskraftfahrer und Binnenschiffer.

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 Masterplans steht.

Datenmaterial

2. Speditionskaufleute (701)

2.1 Struktur der Beschäftigten

Tabelle 1 stellt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der Speditionskaufleute (Berufsordnung 701) in Deutschland im Zeitraum der Jahre 1999 bis 2009 dar.¹ Dabei zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe seit dem Jahr 2005. Von rund 79.300 (West: 71.034; Ost: 8.315) Beschäftigungsverhältnissen in 2005 stieg ihre Anzahl bis zum Jahr 2009 um rund 11 % auf knapp 88.300 (West: 79.473; Ost: 8.792) an, wobei sich insbesondere in den westdeutschen Bundesländern ein deutlicher Zuwachs zeigte. Nach einer tendenziell rückläufigen Beschäftigungsentwicklung bis zur Mitte dieses Jahrzehnts wurden zwar seitdem auch im ostdeutschen Bundesgebiet neue Beschäftigungsverhältnisse geschlossen, jedoch mit deutlich geringeren Zuwachsraten als im westlichen Bundesraum. Der Beschäftigungszuwachs ging dabei mit der positiven konjunkturellen Entwicklung bis Mitte des Jahres 2008 einher – rund 89.000 Speditionskaufleute waren in diesem Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Zuge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise ging die Nachfrage nach Speditionskaufleuten leicht zurück. Über drei Viertel der beschäftigten Speditionskaufleute sind im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung tätig; tendenziell rückläufig ist der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe – im Jahr 2009 lag er bei rund 11 %. Der Anteil der Frauen hat im Berichtszeitraum leicht zugenommen und lag zuletzt bei 34,6 %. Zwar gilt die Speditions-, Transport- und Logistikbranche nach wie vor als ein von Männern dominierter Wirtschaftssektor, im Bereich der Speditionskaufleute ändert sich dies jedoch zunehmend durch den vergleichsweise hohen Frauenanteil an der Gesamtzahl der Auszubildenden, auf den später noch detaillierter eingegangen wird.

Beschäftigungs-
entwicklung

Der seit Mitte des Jahrzehnts zu beobachtende Trend, nach dem sich die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute verjüngt, hat sich tendenziell fortgesetzt. So stieg die Zahl der Beschäftigten in der Gruppe der 25 bis 35 Jahre alten Personen weiter an, während sie in der Gruppe der 35 bis unter 50-jährigen rückläufig war. Der Anteil der über 50-jährigen nahm hingegen weiter zu. Abgenommen im Vergleich der beiden letzten Jahre hat der Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahren auf 9,4 %. Damit lag er jedoch im Vergleich zu allen Berufsgruppen (6,5 %) nach wie vor überdurchschnittlich hoch, was auf eine erfolgreiche Ausbildungstätigkeit der Wirtschaft hindeutet. Differenziert nach westlichem und östlichem Bundesgebiet zeigt sich, dass in letzterem eine deutlich höhere Altersstruktur zu beobachten ist. Rund ein Viertel der Beschäftigten hier sind 50 Jahre oder älter, der Anteil der unter 35-jährigen ist hingegen unterdurchschnittlich.

Altersstruktur

¹ In der Berufsordnung 701 sind neben Spediteuren bzw. Speditionskaufleuten zudem Schifffahrts-, Luftverkehrskaufleute sowie Seegüterkontrolleure enthalten. Die Zahl der Spediteure/Speditionskaufleute (Berufsordnung 7010) liegt damit leicht unter den ausgewiesenen Werten.

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute (701)

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	78.394	79.864	78.046	79.349	85.193	88.265
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	102	100	101	109	113
Beschäftigtengruppen (in %)						
Frauen	31,8	32,2	33,0	34,0	34,0	34,6
Ausländer	4,7	5,4	5,3	5,3	6,0	6,2
Unter 25 Jahre	10,0	10,3	9,9	10,0	10,4	9,4
25 bis unter 35 Jahre	33,6	30,8	29,0	28,2	28,6	29,9
35 bis unter 50 Jahre	39,4	41,2	42,6	43,0	41,6	40,0
50 Jahre und älter	17,0	17,7	18,4	18,8	19,5	20,8
Teilzeit unter 18 Stunden	0,3	0,4	0,5	0,5	0,7	0,8
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,7	2,9	3,1	3,5	3,9	4,3
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	5,4	5,0	4,8	4,7	4,8	4,7
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	83,7	83,1	82,2	80,7	77,5	75,6
darunter: mit Abitur	7,2	7,8	8,4	9,2	9,9	10,5
Mit Fachhochschulabschluss	1,5	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9
Mit Universitätsabschluss	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2	1,4
Berufliche Ausbildung unbekannt	8,5	9,4	10,4	11,8	14,7	16,4
Branchenstruktur (in %)						
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	13,8	13,6	13,0	12,0	11,2	11,1
Maschinen-, Fahrzeugbau	2,6	2,6	2,8	2,7	2,5	2,6
Baugewerbe	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5
Übriges produzierendes Gewerbe	10,7	10,5	9,8	8,9	8,3	8,0
Dienstleistungssektor, darunter:	86,0	86,2	86,9	87,9	88,7	88,8
Handel	7,9	7,2	6,7	6,3	6,1	6,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	74,2	75,1	76,0	76,2	76,2	76,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	1,8	2,0	2,0	3,4	4,3	4,2
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Übrige Dienstleistungen	1,4	1,3	1,6	1,4	1,5	1,5

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

Mit einem Anteil von 75,6 % verfügte der weit überwiegende Teil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute im Jahr 2009 über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Während dieser Anteil im Zeitverlauf eine rückläufige Entwicklung aufweist, wächst der Anteil der Beschäftigten, deren berufliche Ausbildung unbekannt ist. Der Anteil der Beschäftigten mit Abitur, Fachhochschul- oder Universitätsabschluss hat sich im vergangenen Jahr weiter erhöht. Dies steht in engem Zusammenhang mit dem steigenden Anforderungsprofil des Berufes, auf das im Folgenden näher eingegangen wird.

Bildungsstruktur

2.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Speditionskaufleute¹ organisieren den Güterversand, den Warenumsatz sowie die Lagerung und verkaufen Verkehrs- und logistische Dienstleistungen.² Dabei steuern und überwachen sie das Zusammenwirken der an der Logistikkette beteiligten Personen und Einrichtungen. Ihre Aufgaben bestehen in der Auswahl geeigneter Fahrstrecken und Transportmittel, dem Erstellen von Terminplänen sowie dem Erledigen von Formalitäten. Dazu zählt u.a. das Fertigen von Warenbegleit-, Fracht- und - im internationalen Bereich - Zollpapieren. Darüber hinaus beraten und betreuen sie Kunden beispielsweise bei Reklamationen, Schadensmeldungen und -regulierungen sowie Verpackungsfragen. Neben der Ausarbeitung von Angeboten gehören die Vorbereitung von Verträgen, allgemeine Verwaltungs- und Bürotätigkeiten sowie die Auswahl des Versicherungsschutzes zu ihren Aufgaben. Ferner erarbeiten Speditionskaufleute Kosten- und Preiskalkulationen und wickeln Vorgänge des Zahlungsein- und -ausgangs sowie des Mahnwesens ab. Insgesamt tragen Speditionskaufleute damit wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens bei.

Tätigkeiten

Im Mittelpunkt der an Speditionskaufleute gestellten Anforderungen stehen Kompetenzen in den Bereichen Kundenorientierung, betriebswirtschaftliche Qualifikationen, Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Fremdsprachen. Die zunehmend komplexer werdenden Logistikketten führen zu einer engen Verzahnung der Transport- und Verkehrswirtschaft mit dem produzierenden Gewerbe und integrieren Speditionsunternehmen in immer höherem Maße in die Logistikkonzeptionen der Industrieunternehmen. Das Betätigungsfeld von Speditionskaufleuten beschränkt sich daher zunehmend nicht mehr ausschließlich auf den Verkehr, sondern auf die gesamten Warenfluss- und Informationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette. Dabei haben zum einen neue Standards, Instrumente und der Einsatz moderner Technologien die Arbeitsabläufe merklich verändert. E-Commerce und E-Business, Barcoding, elektronische Sendungsverfolgung und Satellitennavigation sind hierfür einige Beispiele. Die Nutzung von elektronischen Frachtenbörsen sowie unternehmenseigener Software machen gute Kenntnisse im Umgang mit EDV-Systemen und dem Internet zu unabdingbaren Qualifikationen, über die Speditionskaufleute verfügen müssen. Gleichzeitig sind betriebswirtschaftliche Kenntnisse – beispielsweise im Bereich der Kostenrechnung – vor dem Hintergrund einer hohen – durch die Wirtschaftskrise noch ausgeprägteren - Wettbewerbsintensität wichtige Basisanforderungen, die an Speditionskaufleute gestellt werden.

Anforderungen

¹ Im Jahr 2004 trat die Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung in Kraft, die den Beruf Speditionskaufmann/-kauffrau ablöste. An dieser Stelle wird daher auf das Tätigkeits- und Anforderungsprofil des neuen Berufsbildes abgestellt. Im Folgenden werden Beschäftigte, die eine Ausbildung nach der alten oder der neuen Ausbildungsordnung abgeschlossen haben, als Speditionskaufleute bezeichnet.

² Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2010).

Aufgrund des Zusammenspiels zwischen den Logistikprozessen der verladenden Wirtschaft und den Spediteuren besitzt die Kundenorientierung einen hohen Stellenwert. Die Anforderungen der Kunden an die Spediteure sind dabei im Zeitablauf auf der einen Seite differenzierter und spezieller und auf der anderen Seite umfassender geworden. Dazu trägt u.a. die Einbindung in Qualitätsstandards und Marketingprogramme der produzierenden Unternehmen bei. Zu denken ist hier z.B. an den Nachweis von CO₂-Emissionen für Produkte und so genannte „grüne Logistikketten“. Derartige Anforderungen der Kunden haben die Arbeitsabläufe in den Speditionsbetrieben verändert und die Möglichkeiten erweitert, die Logistikprozesse der Kunden mitzugestalten. Diese Veränderungen fordern ein differenziertes und bereichsübergreifendes Denken und Handeln.

Kundenorientierung

Vor dem Hintergrund globaler Logistikprozesse und internationaler Kundenbeziehungen prägen sichere Fremdsprachenkenntnisse – vor allem der englischen Sprache – das Anforderungsprofil an Speditionskaufleute entscheidend mit. Die Kommunikation und Korrespondenz mit ausländischen Geschäftspartnern gehören in zahlreichen Speditionen zum Arbeitsalltag, ebenso wie die Bearbeitung fremdsprachiger Dokumente.

Die zunehmende Internationalisierung des Berufsbildes führt gleichermaßen dazu, dass von Speditionskaufleuten Flexibilität und Mobilität erwartet werden. Dies schließt auf der einen Seite Arbeitszeiten und Einsatzorte – beispielsweise einen zeitlich beschränkten Aufenthalt in einer ausländischen Niederlassung – mit ein. Auf der anderen Seite werden in zahlreichen Unternehmen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Speditionskaufleute während des ganzen Berufslebens regelmäßig genutzt, um sich den ständig ändernden Anforderungen anzupassen.

Das Anforderungsprofil an Speditionskaufleute umfasst neben fachlichen Anforderungen vielschichtige persönliche Merkmale. Neben der bereits angesprochenen Flexibilität gehören dazu ein ausgeprägtes Planungs- und Organisationstalent. Eine hohe soziale Kompetenz im Umgang mit Kunden – auch in Stresssituationen – ist eine weitere wichtige Eigenschaft, die Speditionskaufleute in ihren Berufsalltag mit einbringen müssen. Die Arbeitsprozesse bedingen darüber hinaus eine hohe Belastbarkeit sowie die Fähigkeit zu selbständigem und eigenverantwortlichem Handeln.

Persönliche Merkmale

2.3 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitszeiten differieren für Speditionskaufleute in der Regel maßgeblich nach der Größe des Unternehmens. Insbesondere in kleineren Unternehmen sind häufig längere und unregelmäßige Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen. Hinzu kommen je nach Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens Wochenend- und Feiertagsarbeit. Mittelständische und große Speditions- und Logistikunternehmen sind i.d.R. tarifvertraglich gebunden und orientieren sich an den dort vorgegebenen Arbeitszeiten. Diese variieren regional und liegen zwischen 38 und 40 Wochenarbeitsstunden. Die Arbeitszeit wird in der Regel über

Arbeitszeiten

ein Schichtsystem organisiert. Dieses findet bei praktisch allen großen, global agierenden Unternehmen Anwendung, die regelmäßig eine 24-stündige Betreuung der Transportketten gewährleisten.

Die Wirtschaftskrise und die damit verbundene gesunkenen Nachfrage nach Speditions- und Transportdienstleistungen hatten erheblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der Transport- und Logistikbranche. So wurde im Laufe des Jahres 2009 von zahlreichen Speditionsunternehmen Kurzarbeit für ihre kaufmännischen Mitarbeiter angemeldet, jedoch nicht in allen Fällen tatsächlich auch durchgeführt. Mit der wieder ansteigenden Nachfrage nach Laderaum zum Ende des vergangenen Jahres und in den ersten Monaten des Jahres 2010, findet dieses Arbeitsmarktinstrument kaum noch Anwendung. Für viele Speditionskaufleute sind – vor allem in der Disposition - das Arbeitspensum und damit einhergehend die Arbeitszeiten angestiegen. Über die Akquisition von Neukunden versuchten Speditions- und Transportunternehmen, dem konjunkturellen Aufkommens- und Auftragsrückgang entgegenzuwirken und zumindest teilweise zu kompensieren. Diese Aufgabe fällt in der Regel den Speditionskaufleuten zu.¹ Hinzu kommt, dass die wirtschaftliche Entwicklung tendenziell zu geringeren Sendungsgrößen und damit zu einem Anstieg der Teilpartien führte. Die Vorgabe an die Speditionskaufleute, möglichst effiziente und wirtschaftliche Touren zusammenzustellen, war dementsprechend mit einem höheren Aufwand verbunden.

Kurzarbeit und
Akquisition von
Neukunden

Angesichts des hohen Termin- und Wettbewerbsdrucks in der Branche ist der Arbeitsalltag im Allgemeinen nicht von einer ruhigen Arbeitsatmosphäre geprägt. Faktoren wie Stress und Anspannung bedingen eine insgesamt hohe physische und psychische Belastung der Speditionskaufleute. Letztere hat sich angesichts der verschärften Wettbewerbsbedingungen um das verbleibende Sendungsaufkommen im Jahr 2009 und der mit der wirtschaftlichen Entwicklung stark gestiegenen Sorge um den eigenen Arbeitsplatz zusätzlich erhöht. Damit ist auch der Arbeits- und Erfolgsdruck auf Speditionskaufleute im vergangenen Jahr merklich gestiegen. Hierbei kommt der hohe Beitrag der Speditionskaufleute für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zum Tragen. Bei der Akquisition von Aufträgen kommt es nicht nur darauf an, Transportaufkommen zu generieren, gleichzeitig muss das Kosten-Nutzen-Verhältnis bewertet werden.

Psychische Be-
lastungen

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Arbeitsbedingungen ist das Arbeitsentgelt. Je nach Region einigten sich die Tarifparteien zuletzt auf unterschiedlich ausgeprägte Lohn- und Gehaltserhöhungen im kaufmännischen Bereich. Dabei fielen die Gehaltserhöhungen vergleichsweise hoch aus. Dies ist primär darauf zurückzuführen, dass die Tarifverhandlungen bereits im konjunkturell guten Jahr 2008 geführt wurden, die Änderungen jedoch erst im Jahr 2009 in Kraft traten. Zudem liegt das durchschnittliche Entlohnungsniveau teilweise noch deutlich unter dem anderer Branchen mit vergleichbarem Tätigkeits- und

Arbeitsentgelt

¹ In kleineren Transportunternehmen übernimmt häufig der Geschäftsführer die Akquisition von Neukunden.

Verantwortungsniveau. So stiegen beispielsweise die Gehälter für Speditionskaufleute in Nordrhein-Westfalen und in Bayern um 2,0 % im Jahr 2009 und um weitere 2,5 % zum 1. Mai 2010. Der Gehaltstarifvertrag für das private Verkehrsgewerbe in Nordrhein-Westfalen weist nunmehr für kaufmännische Angestellte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und vorwiegend selbständiger Tätigkeitsausübung (Gehaltsgruppe 3) ein monatliches Bruttogehalt von 1.706 Euro (Anfangsgehalt) bis 2.421 Euro (Endgehalt) aus.¹ Neben Sonderzahlungen kommen teilweise noch gesonderte Leistungsprämien hinzu. Im östlichen Bundesgebiet liegen die Tarifgehälter in der Regel niedriger. Für das Jahr 2010 wurden hier jedoch vergleichsweise höhere Gehaltssteigerungen vereinbart. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite einigten sich beispielsweise für das Tarifgebiet Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt auf Gehaltserhöhungen von 1,9 % zum Mai 2010 und weiteren 1,1 % zum November 2010.

Allerdings kam es für zahlreiche Beschäftigte auch zu Kürzungen des Arbeitsentgelts. So gingen beispielsweise mit der Kurzarbeit Reduzierungen des Gehalts einher. Aber auch in Unternehmen, in denen auf das Instrument der Kurzarbeit verzichtet wurde, mussten Speditionskaufleute zum Teil finanzielle Einbußen in Kauf nehmen. In zahlreichen Unternehmen wurde auf Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld verzichtet. In manchen Betrieben wurde das Gehalt auf dem Vorjahresniveau eingefroren. Einige tariflich gebundene Unternehmen setzten vereinbarte Gehaltserhöhungen aus und verzichteten im Gegenzug auf betrieblich bedingte Kündigungen.

Generell lässt sich in Deutschland beobachten, dass die Zahl der Beschäftigten, die unter die Kollektivtarifverträge fallen, rückläufig ist und zunehmend Firmentarifverträge geschlossen werden.² Eigene Haustarifverträge sind jedoch erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße sowie einem ausreichend hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad umsetzbar. Da zum einen die Unternehmensstruktur des Speditions- und Transportgewerbes in Deutschland im Vergleich zu anderen Branchen vergleichsweise stark zersplittert ist und mithin einen hohen Anteil kleiner Unternehmen aufweist, dürfte sich diese Tendenz hier weniger ausgeprägt zeigen als in anderen Wirtschaftsbereichen. Zum anderen ist nach Angaben von Gewerkschaftsvertretern der gewerkschaftliche Organisationsgrad tendenziell niedriger als in anderen Branchen. Bundesweit ist nur rund die Hälfte aller Unternehmen der Transport-, Speditions- und Logistikbranche tarifgebunden. Im Tarifgebiet Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen dürfte der Anteil der Unternehmen, die in einen Tarifvertrag eingebunden sind, sogar unter 30 % liegen. Dabei ist die Tarifbindung in Deutschland weiter rückläufig. Ein Großteil der Unternehmen zahlt somit seinen Beschäftigten vom Tarifniveau abweichende Gehälter. Während diese in einigen Regionen teilweise niedriger ausfallen, zahlen insbesondere große Unternehmen in Bal-

Tarifstruktur

¹ Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2009, Wiesbaden 2010.

² Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2009, Wiesbaden 2010.

lungszentren an ihre Angestellten im Verwaltungsbereich übertarifliche Gehälter, um qualifizierte Fachkräfte zu binden und geeignetes Personal im Wettbewerb um Arbeitskräfte zu finden.

Insgesamt zeigt sich in Marktgesprächen des Bundesamts, dass die Unternehmen im vergangenen Jahr versuchten, ihr qualifiziertes kaufmännisches Personal zu halten und Entlassungen nach Möglichkeit zu vermeiden. Hierin äußert sich zum einen die wichtige Rolle der Speditionskaufleute für die Auftragsgenerierung und damit den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Hierfür ist es oftmals entscheidend, unternehmensspezifisches Wissen im Unternehmen zu binden. Zum anderen werden in konjunkturell stärkeren Zeiten regelmäßig qualifizierte Fachkräfte gesucht. Es kann daher für die Unternehmen betriebswirtschaftlich sinnvoll sein, Beschäftigte zu halten, um den Kosten für die Suche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter bei einer Entspannung der wirtschaftlichen Lage zu entgehen. Um die Qualifikation der Mitarbeiter zu stärken, haben viele Unternehmen im vergangenen Jahr Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Für Speditionskaufleute lag dabei der Schwerpunkt neben Fortbildungen im IT-Bereich auf der Festigung von Fremdsprachenkenntnissen. Zunehmend wurden dabei Kurse zu mittel- und osteuropäischen Sprachen besucht. Dies beruht auf dem wachsenden Engagement vieler Transport-, Speditions- und Logistikunternehmen in den wachsenden Märkten Mittel- und Osteuropas. Der Beruf des Speditionskaufmanns wird generell als vergleichsweise krisenfest beschrieben. Angesichts der extremen wirtschaftlichen Entwicklungen im vergangenen Jahr beschäftigte die Sorge vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust jedoch auch Speditionskaufleute. Gleichwohl berichteten einige Gesprächspartner, dass gut ausgebildete und fachkundige Speditionskaufleute am Markt weiterhin gefragt waren.

Reaktionen auf
Wirtschaftskrise

Die Aufstiegs- und beruflichen Entwicklungschancen für Speditionskaufleute hängen in der Regel maßgeblich von der Unternehmensgröße ab. Während in kleinen, familiengeführten Betrieben Führungspositionen nur in Ausnahmefällen von Externen besetzt werden, steigen die Möglichkeiten hierfür in mittelständischen und großen Unternehmen an. Letztere bieten nicht selten vielfältige Karrieremöglichkeiten, die durch interne Weiterbildungsmaßnahmen oder teilweise durch ein berufsbegleitendes Studium gefördert werden. Häufig sind diese Möglichkeiten jedoch mit hohen Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter verbunden. Angesichts vermeintlich attraktiverer Beschäftigungsbedingungen und Aufstiegschancen war in der Vergangenheit zu beobachten, dass Beschäftigte in andere Branchen der Industrie abwanderten. Zwar wurde die Fluktuation im vergangenen Jahr als relativ gering eingeschätzt. Mit einer Wiederbelebung der Konjunktur dürfte jedoch bei einem Teil der Speditionskaufleute die Bereitschaft zu einem Arbeitsplatzwechsel steigen, um die eigenen Verdienst- und Karrieremöglichkeiten auszubauen.

Karrierechancen

Generell bestehen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum Speditionskaufmann sehr gute Beschäftigungschancen. Der Anteil vollwertiger Beschäftigung liegt im

Beschäftigungs-
chancen

Ausbildungssegment, unter das Speditionskaufleute fallen, im Vergleich zu anderen Segmenten sehr hoch.¹ Nach Bank- und Versicherungsfachleuten weisen sie die besten Beschäftigungschancen mit einem geringen Risiko des Arbeitsplatzverlustes auf. Dabei gibt es jedoch deutliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Schulabschluss. Nur rund die Hälfte der Beschäftigten mit einem Hauptschulabschluss stehen sechs Jahre nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in einem vollwertigen, rund ein Viertel hingegen in einem ungesicherten Beschäftigungsverhältnis. Die übrigen sind erwerbslos. Anders stellt sich die Lage bei Absolventen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife dar. Der Anteil vollwertiger Beschäftigung sechs Jahre nach Ausbildungsabschluss liegt hier bei über drei Vierteln – der Anteil der Erwerbslosen bei unter 10 %. Im Zuge der Wirtschaftskrise sank die Zahl der Auszubildenden, die nach erfolgreichem Abschluss in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Mit einem Anziehen der Auftrags- und Beschäftigungslage dürfte sich dieser Trend jedoch wieder ändern. Generell stehen somit die Chancen, nach der Ausbildung eine Anstellung zu finden, vergleichsweise gut.

2.4 Berufliche Ausbildung

Im Jahr 2004 wurde die Berufsbezeichnung Speditionskaufmann/-frau durch die Bezeichnung Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung ersetzt. Leitgedanke der namentlichen Änderung und Neuordnung der Ausbildungsinhalte waren die geänderten Anforderungen und wirtschaftlichen Entwicklungen in der Speditions- und Logistikbranche. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf der verstärkten Einbindung der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Fokussierung auf die englische Sprache, durch die der zunehmenden Internationalisierung im Berufsalltag Rechnung getragen werden sollte. Die dreijährige Ausbildung wird in Industrie und Handel angeboten und ist ein nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannter Ausbildungsberuf.

Ausbildungsberuf

Tabelle 2 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen für den Zeitraum der Jahre 1999 bis 2009 dar. Nach Rückgängen in der ersten Hälfte des Jahrzehnts nahm die Zahl der Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2008 auf rund 15.600 kontinuierlich zu. Im Jahr 2009 sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 26 % auf 4.400, so dass im Jahr 2009 insgesamt rund 14.400 Auszubildende den Beruf des Kaufmanns für Spedition und Logistikdienstleistung anstrebten. Die Abbrecherquote unter den Auszubildenden zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung ist unterdurchschnittlich. Im Jahr 2009 brachen 927 Auszubildende ihre Ausbildung ab, dies entspricht einem Anteil von rund 6,4 %. Die Abbrecherquote über alle Ausbildungswege lag im Jahr 2009 bei rund 8,3 %.

Entwicklung der
Ausbildungszahlen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden: Tobias Maier, Ralf Dorau: Chancen auf vollwertige Beschäftigung nach Abschluss einer dualen Ausbildung, in BIBB – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bonn 2010. Einschränkend muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass in das betrachtete Ausbildungssegment alle kaufmännischen Berufe fallen, die nicht dem Groß- und Einzelhandel sowie dem Kreditgewerbe zuzuordnen sind.

Der deutliche Rückgang der Zahl der Auszubildenden im vergangenen Jahr ist in erster Linie auf die im Zuge der Rezession unsichere wirtschaftliche Situation vieler Unternehmen zurückzuführen. Diese schränken ihre Ausbildungsaktivitäten zunächst ein, um die Kostenstrukturen im Krisenjahr zu straffen. Dabei sind zum einen die Kosten für die Ausbildungsvergütung zu berücksichtigen und zum anderen die Kosten für die Einarbeitungs- und Lehrtätigkeit der übrigen Beschäftigten. Diese überwiegen nach Angaben von Unternehmensvertretern – vor allem zu Ausbildungsbeginn – oft den betriebswirtschaftlichen Nutzen, den der Auszubildende dem Unternehmen stiftet.

Tabelle 2: Ausbildungsberuf Speditionskaufmann/Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge von 1999 bis 2009

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	1999	7.219	5.666	12.885	4.976	4.388	3.901	-	-	-	-
Speditionskaufmann	2000	7.358	6.019	13.377	5.361	4.714	4.286	-	-	-	-
Speditionskaufmann	2001	7.517	6.198	13.715	5.332	4.919	4.350	-	-	-	-
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 Logistikdienstleistung	2004	7.162	5.607	12.769	4.783	5.413	4.619	359	218	100	677
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2005	7.295	5.567	12.862	4.833	4.915	4.295	387	234	127	748
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2006	7.627	5.750	13.377	5.267	5.085	4.567	419	221	121	761
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2007	8.499	6.399	14.898	6.029	-	-	-	-	-	-
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2008	8.875	6.689	15.564	5.951	4.955	4.620	534	307	128	969
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2009	8.092	6.278	14.370	4.378	5.554	5.016	-	-	-	927

Anmerkung: Im Jahr 2004 löste die Verordnung zur Berufsausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung den Beruf des Speditionskaufmanns/-frau ab. In den ab 2004 ausgewiesenen Daten sind daher sowohl die Auszubildenden erfasst, die ihre Ausbildung nach alter als auch nach neuer Verordnung begonnen haben.

Für das Jahr 2009 liegen derzeit noch keine Daten vor, in welchem Lehrjahr der Ausbildungsvertrag aufgelöst wurde.

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

Ferner hat der demographische Wandel zur Folge, dass die Anzahl junger Menschen, die eine Ausbildung beginnen, tendenziell zurückgeht. Dies zeigt sich anhand der Zahl der Schulabgänger, die bereits seit einigen Jahren rückläufig ist. Im Jahr 2009 haben rund 4 % weniger Schüler die Schule abgeschlossen als im Vorjahr.¹ Erstmals seit Jahren ist im vergangenen Jahr die Zahl der Schulabgänger mit Hochschulreife – die einen wesentlichen Anteil der Auszubildenden mit dem Berufsziel des Speditionskaufmanns stellen – gesunken. Die Absolventenzahlen von Haupt- und Realschulen sind bereits seit 2005

Demographischer Wandel

¹ Siehe hierzu und im Folgenden: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2008, Bonn, Berlin 2008.

bzw. 2006 rückläufig. Die sinkenden Schulabgängerzahlen haben angesichts des verminderten Ausbildungsplatzangebots im Jahr 2009 zu einer Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt beigetragen. Schon jetzt werden jedoch einige Ausbildungsplätze aufgrund einer mangelnden Bewerbernachfrage nicht besetzt. Dieser Trend wird sich voraussichtlich in den kommenden Jahren verstärkt fortsetzen.¹ Dabei zeigen sich regional deutlich voneinander abweichende Verläufe. Insbesondere in den östlichen Bundesländern ist bereits jetzt ein hoher Rückgang der Schulabgängerzahlen zu beobachten, so dass dort Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auftreten.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Auszubildenden zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung ist in den vergangenen Jahren nahezu konstant geblieben. Mit rund 44 % liegt der Frauenanteil im Vergleich zu anderen Ausbildungszweigen im Verkehrsbereich vergleichsweise hoch. Die Ausbildung zur Speditionskauffrau gehörte in den Ausbildungsjahrgängen der vergangenen Jahre regelmäßig zu den 20 von Frauen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen.

Die Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung setzt – wie alle nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberufe – eine bestimmte schulische Vorbildung rechtlich nicht voraus. Ein Blick auf den Bildungshintergrund der Auszubildenden verdeutlicht jedoch, dass ein Schulabschluss für die erfolgreiche Suche nach einer Ausbildungsstelle regelmäßig Voraussetzung ist (siehe Tabelle 3). Auszubildende ohne einen Hauptschulabschluss stellen die Ausnahme dar. Zwar zeigt sich in Marktgesprächen, dass es sich für einige Unternehmen als schwierig erweist, Auszubildende, die über die Hochschul- oder Fachhochschulreife verfügen, zu werben, dennoch hat sich ihr Anteil in den vergangenen Jahren tendenziell erhöht. Lag ihr Anteil im Jahr 2003 noch bei rund einem Drittel, erreichte er im Jahr 2009 rund 42 %. Die beschriebenen gestiegenen Anforderungen an Speditionskauffleute spiegeln sich damit im höheren Schulbildungsniveau einer Vielzahl der Auszubildenden wider – die damit im Wettbewerb um einen Ausbildungsplatz mit Bewerbern mit einem niedrigeren Bildungsabschluss Vorteile generieren dürften. Der demographische Wandel könnte jedoch zukünftig dafür sorgen, dass einhergehend mit dem Rückgang der Bewerberzahlen auch für Bewerber mit Real- oder Hauptschulabschluss die Chancen auf einen Ausbildungsplatz wieder steigen. Dies ist u.a. davon abhängig, wie attraktiv die Branche Bewerbern mit einem höheren Bildungsabschluss im künftigen Wettbewerb um Humankapital mit anderen Branchen erscheint.

Bildungshintergrund

¹ Die Zahl der Schulabgänger wird zwar in den Jahren 2011 und 2013 aufgrund der doppelten Abschlussjahrgänge in den betroffenen Bundesländern vorübergehend noch einmal ansteigen, danach jedoch stark abfallen. Siehe hierzu: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2009, Bonn, Berlin 2009.

Tabelle 3: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Speditionskaufmann/Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschulabschluss	mit Real- oder glw. Abschluss	Hochschul-/Fachhochschulreife	Schul. Berufsbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe		
Speditionskaufmann	1999	2.736	2.240	4.976	4	290	1.655	1.992	21	888	10	116	
Speditionskaufmann	2000	2.909	2.452	5.361	3	399	1.814	1.923	12	1.041	19	150	
Speditionskaufmann	2001	2.921	2.411	5.332	2	457	2.010	1.647	24	990	15	187	
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 Logistkdiensleistung	2004	2.753	2.030	4.783	2	292	1.613	1.632	13	1.013	15	203	
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2005	2.727	2.106	4.833	2	350	1.842	2.155	3	386	5	90	
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2006	3.031	2.236	5.267	11	266	1.526	2.118	5	1.140	13	188	
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2007*	3.444	2.585	6.029	67	292	2.430	2.960	-	-	-	280	
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2008	3.380	2.571	5.951	31	302	2.079	2.833	-	-	-	706	
Kaufmann für Spedition und Logistkdiensleistung	2009	-	-	4.378	8	194	1.391	1.849	8	783	10	135	

* 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.

Anmerkung: Im Jahr 2004 löste die Verordnung zur Berufsausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistkdiensleistung den Beruf des Speditionskaufmanns/-frau ab. In den ab 2004 ausgewiesenen Daten sind daher sowohl die Auszubildenden erfasst, die ihre Ausbildung nach alter als auch nach neuer Verordnung begonnen haben.

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

Eine wachsende Anzahl der Unternehmen mahnt eine mangelnde Ausbildungsreife der Auszubildenden an. Diese mache sich zum einen auf der fachlichen Anforderungsseite u.a. in den Bereichen Mathematik, mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen sowie Rechtschreibung bemerkbar. Die im internationalen Speditionsgeschäft wichtigen Fremdsprachenkenntnisse sind nach Ansicht vieler Unternehmen ebenfalls verbesserungswürdig. Da es sich hierbei um Basisqualifikationen der Speditionskaufleute handelt, versuchen einzelne Unternehmen etwaige Wissenslücken durch betriebliche Nachhilfestunden zu schließen. Zum anderen werden Defizite der Ausbildungsbewerber bei den sogenannten „soft skills“ angemahnt. Bemängelt werden u.a. Leistungsbereitschaft und Sorgfalt. Gleichwohl gibt es Gebiete, in denen die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber nach Einschätzung der Ausbildungsbetriebe in den vergangenen Jahren angestiegen sind. Dazu zählen primär Geschicklichkeit und Fertigkeiten im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien.

Mangelnde Ausbildungsreife

Die aus Sicht der befragten Unternehmen vermeintlich unzureichende Qualität eines Teils der Bewerber führt fallweise dazu, dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Trotz Bewerbungen erfüllt in diesen Fällen kein Kandidat die gestellten Anforderungen. Hierzu trägt bei, dass vielen guten Absolventen Ausbildungsplätze in anderen Branchen wie beispielsweise dem Bank- und Versicherungswesen und der IT- oder Maschinenbaubranche - attraktiver erscheinen. Zudem finden Auswahlverfahren für Bewerber in der Speditions- und Logistikbranche häufig erst einige Zeit später statt als in anderen Branchen. Fallweise dürfte es daher dazu kommen, dass gute Bewerber einen Ausbildungsplatz in einer anderen Branche annehmen und ihre Bewerbung für die Ausbildung zum Speditionskaufmann wieder zurückziehen. In einigen Fällen scheinen jedoch Klagen von Unternehmen über eine mangelnde Ausbildungsreife als Vorwand für eine zurückhaltende Ausbildungsaktivität zu dienen.

Die tarifliche Vergütung für angehende Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung unterliegt regionalen Unterschieden. Im Jahr 2009 lag sie in den westlichen Bundesländern bei durchschnittlich 639 Euro pro Monat, im östlichen Bundesgebiet wurden im Durchschnitt 130 Euro weniger gezahlt. Dabei verdienten die Auszubildenden in den alten Ländern im ersten Ausbildungsjahr 577 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 640 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 700 Euro. In den neuen Ländern lagen die Vergütungssätze bei 371 Euro im ersten, 410 Euro im zweiten und 446 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Ebenso waren bei den Tarifeinigungen zu Gehaltserhöhungen deutliche Unterschiede in den einzelnen Tarifgebieten zu beobachten. So bekommen Auszubildende in Hessen je Ausbildungsjahr seit Beginn des Jahres 2010 10 Euro mehr pro Monat und von 2011 an weitere 10 Euro. In Nordrhein-Westfalen stieg die Ausbildungsvergütung im August vergangenen Jahres um über 5 % an – ab August 2010 wird sie um weitere gut 3 % steigen. Dennoch werden angehende Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung damit sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern weiterhin schlechter bezahlt als der Durchschnitt der Auszubildenden. Dieser erhielt im Jahr 2009 in Westdeutschland 679 Euro und in Ostdeutschland 595 Euro. Im Bereich Industrie- und Handel lagen die Vergleichswerte sogar bei 751 Euro bzw. 656 Euro.

Ausbildungsvergütung

Am 1. August 2009 ist die neue Ausbilder-Eignungsverordnung in Kraft getreten. Unternehmen, die neu in die Ausbildungstätigkeit einsteigen, benötigen nunmehr einen Nachweis über die Ausbilder-Eignung. Personen, die schon vor dem 1. August 2009 als Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes tätig waren, sind von der Eignungsprüfung befreit, so dass sich zunächst nur selten Auswirkungen auf die Ausbildungstätigkeit der Unternehmen zeigen. Die Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung wird vorwiegend in mittelständischen und großen Unternehmen angeboten.

Ausbilder-Eignungsverordnung

In kleineren Unternehmen, die den Hauptanteil an der Branchenstruktur darstellen¹, ist die Ausbildungstätigkeit hingegen begrenzt. Die Ausbilder-Eignungsverordnung könnte vor allem für diese Unternehmen ein zusätzliches Hemmnis darstellen, in die Ausbildertätigkeit einzusteigen. Generell scheint nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes bei Unternehmen, die bisher nicht ausgebildet haben, die Bereitschaft zur Ausbildung anzusteigen. Vereinzelt werden Kooperationsverbände mit anderen Unternehmen geschlossen, um einen Ausbildungsplatz anbieten zu können.

Nach Beendigung der Ausbildung bestehen vielfältige Möglichkeiten der Weiterbildung, um beruflich weiter aufzusteigen. Zu denken ist hier z.B. an Weiterbildungen zum Fachkaufmann für Einkauf und Logistik, zum Verkehrsfachwirt oder zum Verkehrsbetriebswirt sowie – die allgemeine Hochschulreife vorausgesetzt - ein Studium im Bereich Logistik. Derartige Weiterbildungsmaßnahmen werden insbesondere von mittelständischen und großen Unternehmen aktiv gefördert, um Beschäftigte auf diese Weise auf Führungspositionen vorzubereiten. Nach Aussage von Unternehmensvertretern besteht auf Seiten der Beschäftigten jedoch teilweise nur eine geringe Bereitschaft sich weiterzubilden, um dann eine Führungsposition zu übernehmen.

Weiterbildung

2.5 Arbeitslose und offene Stellen

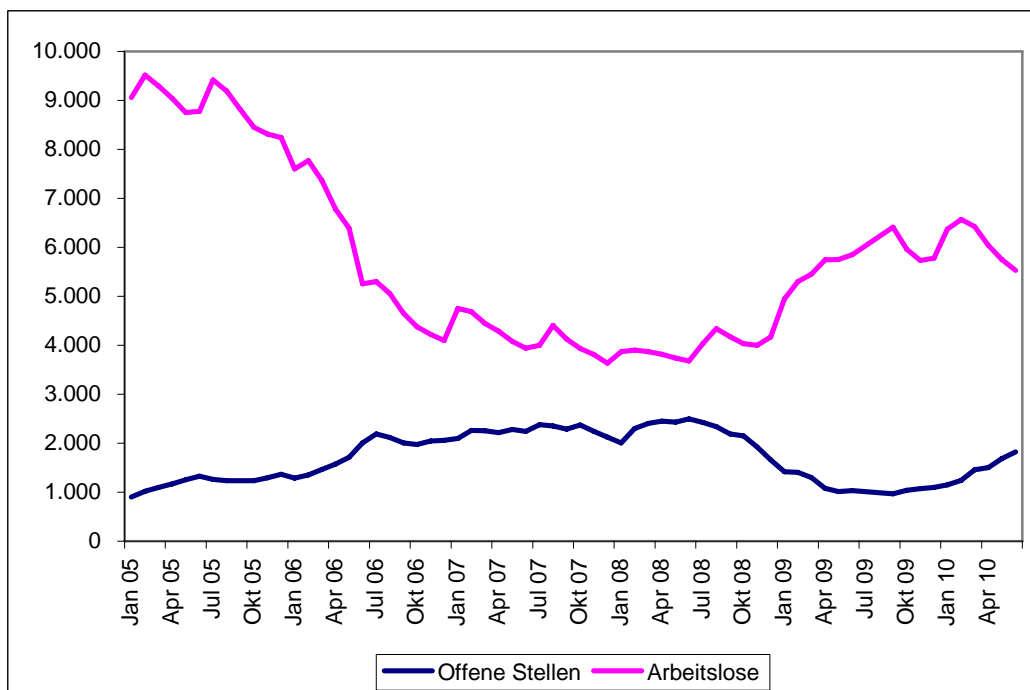
Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit erlaubt eine differenzierte Betrachtung der Berufsgruppe 701 und damit eine detaillierte Betrachtung der Speditionskaufleute ohne Einbeziehung der artverwandten Berufe, d.h. Schifffahrt-, Luftverkehrs- und andere Speditionskaufleute sowie Seegüterkontrolleure. Abbildung 1 stellt die Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleute sowie der offenen Stellen dar und gibt damit einen Hinweis auf die Arbeitsmarktentwicklung. Von rund 3.700 arbeitslosen Speditionskaufleuten im Juni 2008 stieg ihre Anzahl im Zuge der Wirtschaftskrise auf rund 6.400 im September 2009 an. Nach einer leichten Erholung zum Jahresende war zu Beginn des Jahres 2010 ein erneuter Anstieg auf rund 6.600 im Februar 2010 zu verzeichnen.² Seitdem ist ihre Zahl wieder gesunken und lag im Juni 2010 bei rund 5.500. Gegenläufig stellt sich der Verlauf der offenen Stellen dar. Der Rückgang der gemeldeten Stellen fiel jedoch geringer aus, als der Anstieg der Anzahl der Arbeitslosen. Seit Ende vergangenen Jahres werden der Bundesagentur für Arbeit wieder mehr offene Stellen für Speditionskaufleute gemeldet. Im Juni 2010 lag ihre Zahl bei rund 1.800. Dies kann als Indiz für eine allmähliche Verbesserung der Konjunktur gewertet werden.

Arbeitsmarkt

¹ Dies gilt zumindest für die Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs, d.h. für einen Teil der potenziellen Ausbildungsbetriebe. Im Jahr 2008 hatten rund 83 % der über 52.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs in Deutschland nicht mehr als 10 Fahrzeuge. Vgl. hierzu. Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 15, Köln 2010.

² Der vergleichsweise hohe Anstieg der Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zum geringen Rückgang der Beschäftigtenanzahl (s. Tabelle 1) erklärt sich u.a. dadurch, dass nicht alle als Speditionskaufleute gemeldeten Arbeitslosen tatsächlich zuletzt in diesem Beruf gearbeitet haben, sondern teilweise in anderen Branchen tätig waren.

Abbildung 1: Offene Stellen und arbeitslose Speditionskaufleute (7010) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2010

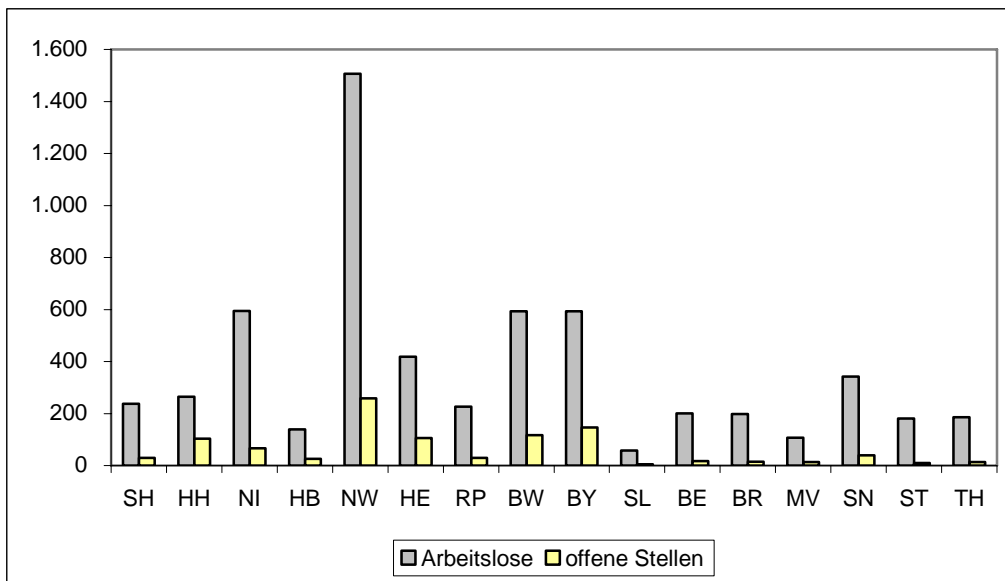


Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Bei einer differenzierten Betrachtung der Arbeitsmarktentwicklung nach Regionen zeigt sich, dass zwar derzeit in ganz Deutschland die Zahl der Arbeitslosen über der Anzahl der gemeldeten offenen Stellen liegt. Im Jahresvergleich 2009 zu 2010 des Monats Juni ist jedoch in nahezu allen Bundesländern ein mehr oder minder starker Anstieg der offenen Stellen zu verzeichnen. Die Zahl der Arbeitslosen ist in allen Bundesländern – mit Ausnahme Berlins und Mecklenburg-Vorpommerns - im Jahresvergleich rückläufig (siehe Abbildung 2 und 3).

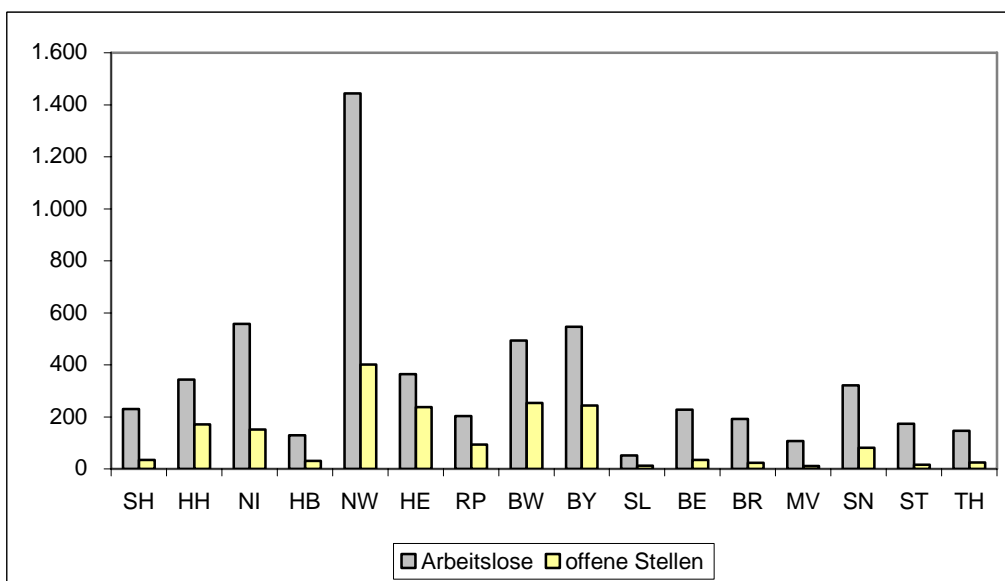
Regionale Betrachtung

Abbildung 2: Offene Stellen und arbeitslose Spediteure/Speditionskaufleute (7010) im Juni 2009 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.

Abbildung 3: Offene Stellen und arbeitslose Spediteure/Speditionskaufleute (7010) im Juni 2010 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 viele Unternehmen den künftigen Personalbedarf mithilfe der Ausbildung von Speditionskaufleuten im eigenen Unternehmen planen. Eine weitergehende Personalgewinnung erfolgt vielfach mittels Stellenausschreibungen in Printmedien, gefolgt von der Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit. Es ist daher davon auszugehen, dass ein Teil der offenen Stellen den örtlichen Arbeitsagenturen nicht

Personalgewinnung und einschränkende Bemerkung

gemeldet wird – mithin ihre Gesamtzahl höher liegen dürfte als in der Arbeitsmarktstatistik ausgewiesen. Auf der anderen Seite dürfte ein Teil der gemeldeten arbeitslosen Speditionskaufleute nicht – oder nur schwer – in eine entsprechende Stelle vermittelbar sein. Gründe hierfür können zum einen im hohen Alter oder der Länge der Erwerbslosigkeit liegen¹. Zum andern ist davon auszugehen, dass einige arbeitslos gemeldete Speditionskaufleute schon seit geraumer Zeit nicht mehr in ihrem ursprünglich erlernten Beruf gearbeitet haben und daher – trotz einer abgeschlossenen Berufsausbildung – keine ausreichende Qualifikation für diesen Beruf mehr vorweisen können. Das tatsächliche Angebot an Speditionskaufleuten dürfte somit geringer ausfallen, als in der Arbeitsmarktstatistik angegeben.

2.6 Zusammenfassung

Die gute konjunkturelle Entwicklung bis zum Jahr 2008 sowie die zunehmende internationale Arbeitsteilung führten in den letzten Jahren zu einer wachsenden Nachfrage nach logistischen und expeditionellen Dienstleistungen. Damit einher ging ein gestiegener Bedarf an Speditionskaufleuten. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse stieg folglich bis zum Jahr 2008 stetig an. Im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise ging die Nachfrage nach Speditionskaufleuten zwar leicht zurück, insgesamt versuchten die Unternehmen jedoch, ihr Personal zu halten. Ausschlaggebend hierfür war zum einen, dass Speditionskaufleute maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen. Sie waren besonders gefordert, Auftragsverluste auf der einen Seite nach Möglichkeit durch Neuakquisitionen auf der anderen Seite zu kompensieren. Zum anderen werden in konjunkturell guten Zeiten regelmäßig qualifizierte Fachkräfte gesucht. Sowohl die Übernahme- als auch die weiteren Beschäftigungschancen sind für Speditionskaufleute nach wie vor sehr gut. So weisen Speditionskaufleute im Vergleich zu anderen Berufsgruppen nur ein vergleichsweise geringes Risiko eines Arbeitsplatzverlustes auf.

Fachkräftebedarf

Grund für den Fachkräftemangel in der jüngeren Vergangenheit ist die nach wie vor geringe Ausbildungsaktivität vor allem kleinerer Unternehmen. Zwar stieg die Ausbildungstätigkeit der Branche in den vergangenen Jahren an, infolge des konjunkturellen Abschwungs wurden jedoch – um Kostenstrukturen zu straffen - in einigen Unternehmen im vergangenen Jahr keine neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen. Gleichzeitig führt der demographische Wandel dazu, dass die Zahl der Schulabgänger und damit potentieller Bewerber rückläufig ist. Eine wachsende Anzahl an Unternehmen mahnt eine mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber an, die sich in fachlichen und persönlichen Defiziten äußere. So werden u.a. unzureichende Mathematik- und Fremdsprachenkenntnisse ebenso wie eine geringe Leistungsbereitschaft und Sorgfalt bemängelt. Dies führt fallweise dazu, dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden.

Ausbildung

¹ Siehe hierzu Anhang A.

Generell sind die Anforderungen an Speditionskaufleute in den vergangenen Jahren merklich gestiegen. Die globale Vernetzung von Warenströmen sowie die internationale Arbeitsteilung führen dazu, dass das Arbeitsumfeld von Speditionskaufleuten nicht mehr auf den nationalen Markt beschränkt bleibt. Vielmehr fließen internationale Kundenbeziehungen in den Arbeitsalltag mit ein. Damit einhergehend sind sichere Fremdsprachkenntnisse für Speditionskaufleute unerlässlich. Gleichzeitig gewinnt die Kundenorientierung an Bedeutung hinzu. So gestalten Speditionen in wachsendem Ausmaß die Logistikprozesse ihrer Kunden mit. Dies äußert sich z.B. in der Einbindung in Marketingprogramme oder Qualitätsstandards, wie etwa den Nachweis von CO₂-Emissionen.

Anforderungen

Insgesamt ist der Arbeitsalltag von Speditionskaufleuten von einem hohen Zeit- und Termindruck geprägt, der sich mitunter psychisch belastend auswirken kann. Angesichts der verschärften Wettbewerbsbedingungen hat sich dieser Druck im vergangenen Jahr weiter erhöht. Die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz dürfte die Anspannung zusätzlich verschärft haben. Zahlreiche Unternehmen meldeten im Jahr 2009 Kurzarbeit für ihre kaufmännischen Mitarbeiter an. Zwar fielen die tariflich vereinbarten Gehaltserhöhungen vergleichsweise hoch aus, allerdings führten Kurzarbeit sowie der Verzicht auf Sonderzahlungen und Zuschläge bei vielen Speditionskaufleuten zu finanziellen Einbußen. Zudem setzten einige Unternehmen Gehaltserhöhungen aus und verzichteten im Gegenzug auf betrieblich bedingte Kündigungen. Dabei liegt das durchschnittliche Entlohnungsniveau teilweise noch deutlich unter dem anderer Branchen mit vergleichbarem Tätigkeits- und Verantwortungsniveau. Ausgebildete Speditionskaufleute sind aufgrund ihrer vielseitigen und flexiblen Ausbildung auch für Unternehmen aus anderen Branchen interessant. Daher sieht sich ein Teil der Beschäftigten nach einigen Berufsjahren nach beruflichen Alternativen in anderen Wirtschaftszweigen um, zumal insbesondere in kleinen Unternehmen die eigenen Karrieremöglichkeiten häufig begrenzt sind.

Arbeits-
bedingungen

3 Schienenfahrzeugführer (711)

3.1 Struktur der Beschäftigten

Tabelle 4 zeigt die Entwicklung der Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer (Berufsordnung 711) im Zeitraum von 1999 bis 2009.¹ Während die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse bis zur Mitte des laufenden Jahrzehnts leicht rückläufig war, ist seitdem ein Anstieg der Beschäftigtenzahl zu beobachten. Im Jahr 2009 lag ihre Zahl bei rund 35.100. Da Beamte in der Statistik nicht ausgewiesen werden, dürfte die Gesamtzahl der Schienenfahrzeugführer über diesem Wert liegen. Dabei zeigen sich deutlich voneinander abweichende Entwicklungen in den östlichen und westlichen Bundesländern. Während die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im westlichen Bundesgebiet in den letzten Jahren auf rund 22.300 kontinuierlich angestiegen ist, war sie im östlichen Bundesgebiet durchweg rückläufig und lag im Jahr 2009 bei rund 12.700. Mit 93,3 % ist der weit überwiegende Teil der Schienenfahrzeugführer im Dienstleistungssektor beschäftigt, darunter 89,3 % im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Wie in den Jahren zuvor, stieg damit der Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich im Jahr 2009 weiter an, während er im produzierenden Gewerbe rückläufig war und zuletzt bei 6,6 % lag.

Beschäftigungs-
entwicklung

Dem Trend der vergangenen Jahre folgend, hat sich der Anteil der Schienenfahrzeugführer ab einem Alter von 50 Jahren im Jahr 2009 weiter erhöht. 26,4 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer gehörten der höchsten Altersgruppe an. Rückläufig waren hingegen die Anteile der Beschäftigten in der Gruppe der 35 bis unter 50-jährigen sowie der 25 bis unter 35-jährigen. Erstmals seit Jahren leicht zugenommen hat der Anteil der Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Mit 2,9 % liegt er jedoch nach wie vor weit unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen (6,5 %). Dabei ist zu beachten, dass das Mindestalter für den selbständigen Einsatz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen 21 Jahre beträgt.² Der Anteil der Beschäftigten in der untersten Altersklasse ist bei Schienenfahrzeugführern somit zwangsläufig geringer als im Durchschnitt aller Berufsgruppen, die keine derartige Bestimmung zum Mindestalter aufweisen. In zunehmendem Maße scheiden in den kommenden Jahren Schienenfahrzeugführer altersbedingt aus dem Berufsleben aus. Die daraus resultierende steigende Nachfrage nach Personal scheint derzeit nicht durch eine ausreichende Anzahl an jungen Schienenfahrzeugführern gedeckt werden zu können. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes scheiden zahlreiche Schienenfahrzeugführer bereits vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters aus dem Berufsleben aus³, so dass dies

Altersstruktur

¹ In der Berufsordnung 711 werden Schienenfahrzeugführer, o.n.A. (7110) sowie Lokomotivführer, -heizer (7111) zusammengefasst.

² Ausnahmen von dieser Regelung bilden Rangierfahrten sowie das Führen von Eisenbahnfahrzeugen in einfachen Betriebsverhältnissen in bestimmten Einsatzbereichen. Hier liegt das Mindestalter bei 18 Jahren.

³ Das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei Verkehrsberufen liegt bei Männern bei 60,14 Jahren und bei Frauen bei 58,57 Jahren.

den Fachkräftemangel zusätzlich verschärft. Besonders deutlich zeigt sich die hohe Altersstruktur im östlichen Bundesgebiet. Über ein Drittel (34,1 %) der beschäftigten Schienenfahrzeugführer hier sind älter als 50 Jahre (Bundesgebiet West: 22,1 %). Der Anteil der unter 25-jährigen liegt hingegen bei lediglich 1,5 % (Bundesgebiet West: 3,7 %).

Tabelle 4: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer (711)

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	35.768	35.790	34.157	34.081	34.235	35.060
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	100	95	95	96	98
Beschäftigtengruppen (in %)						
Frauen	8,6	8,7	8,6	8,4	8,4	8,5
Ausländer	3,8	4,8	4,6	4,3	4,4	4,3
Unter 25 Jahre	3,9	4,3	3,4	2,8	2,8	2,9
25 bis unter 35 Jahre	33,0	27,7	22,5	18,5	14,7	14,2
35 bis unter 50 Jahre	46,9	51,0	56,7	59,4	59,9	56,5
50 Jahre und älter	16,1	17,0	17,5	19,3	22,5	26,4
Teilzeit unter 18 Stunden	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,4
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,1	2,7	3,3	4,2	5,1	5,3
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14,2	13,2	13,3	12,9	12,5	11,7
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	83,2	83,9	83,4	83,3	83,1	83,0
darunter: mit Abitur	0,7	0,8	0,9	0,9	1,1	1,2
Mit Fachhochschulabschluss	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Berufliche Ausbildung unbekannt	2,2	2,4	2,8	3,3	3,8	4,6
Branchenstruktur (in %)						
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	11,8	8,3	7,2	7,3	7,9	6,6
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,7	0,7	0,9	0,9	0,9	0,8
Baugewerbe	0,9	0,7	0,8	1,4	1,4	0,6
Übriges produzierendes Gewerbe	10,2	6,8	5,5	5,0	5,6	5,2
Dienstleistungssektor, darunter:	88,1	91,6	92,7	92,6	92,1	93,3
Handel	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	83,8	86,3	87,6	87,2	87,3	89,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	1,0	1,4	0,9	1,2	1,7	1,4
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2
Gesundheits- und Sozialwesen	0,1	1,0	0,2	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,4	0,3	1,4	1,4	0,3	0,4
Übrige Dienstleistungen	1,1	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8

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

Ein Blick auf die Bildungsstruktur der beschäftigten Schienenfahrzeugführer zeigt, dass 83 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Damit liegt ihr Anteil sowohl deutlich über dem Durchschnitt anderer Verkehrsberufe als auch über dem Durchschnitt aller Berufsgruppen - hier verfügen 61,9 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der hohe Anteil bedeutet jedoch nicht, dass alle hier erfassten Beschäftigten tatsächlich

Bildungsstruktur
und Umschulungen

eine Ausbildung zum Schienenfahrzeugführer erfolgreich abgeschlossen haben. In den vergangenen Jahren haben nicht-bundeseigene Eisenbahnverkehrsunternehmen sowie insbesondere Personaldienstleister Umschulungen zum Lokführer durchgeführt. Die neun- bis zehnmonatige Schulung wird häufig über Bildungsgutscheine finanziert – vorausgesetzt es handelt sich um eine Maßnahme zur beruflichen Förderung und Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Bevorzugt werden Bewerber mit einer abgeschlossenen, möglichst technischen Berufsausbildung, wie beispielsweise Schlosser, Elektriker oder Mechatroniker. Der Anteil an Lokführern, die zunächst eine andere Berufsausbildung abgeschlossen haben und erst nachträglich in den Beruf des Lokführers gewechselt sind, hat daher zugenommen. Hinsichtlich des Ausbildungsverhaltens zeigen sich damit offensichtlich Parallelen zum Straßengüterverkehr. Dort ist die Neigung vieler Unternehmen, eine vollwertige Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer anzubieten, bislang ebenfalls relativ gering, da viele Güterkraftverkehrsunternehmen als Qualifikationsnachweis lediglich einen Führerschein erwarten.

Mit 0,4 % bzw. 0,3 % nahezu unverändert sind die Anteile derjenigen mit einem Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss. Wie bereits in den Jahren zuvor war der Anteil der Schienenfahrzeugführer ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung im Jahr 2009 weiterhin rückläufig.

3.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Um die Tätigkeit als Schienenfahrzeugführer ausüben zu können, ist üblicherweise eine Ausbildung im Bereich Transport und Verkehr – wie zum Eisenbahner im Betriebsdienst (Fachrichtung Lokführer und Transport) – erforderlich.¹ Im Folgenden wird daher das Tätigkeits- und Anforderungsprofil des genannten Ausbildungsberufes näher beschrieben. Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport steuern als Lokführer, aber auch als S- und U-Bahnführer, Lokomotiven und Triebfahrzeuge im Schienenpersonen- und -güterverkehr. Dabei sind sie für einen reibungslosen und sicheren Betriebsablauf verantwortlich. Sie stellen einzelne Züge zusammen, führen Rangierfahrten durch und prüfen vor Fahrtantritt die Betriebssicherheit des Zuges. Während der Fahrt richten sie sich nach Angaben im Fahrplan und Streckensignalen und beobachten – unterstützt durch technische Hilfsmittel – den Fahrweg. Sie führen Zugmeldebücher und Begleitpapiere und kennen technische Regelwerke sowie gesetzliche und betriebsinterne Regelwerke zur Organisation des Schienenverkehrs.

Tätigkeiten

Eng verbunden mit den Tätigkeiten sind die vielfältigen Anforderungsprofile an die Schienenfahrzeugführer. Der tägliche Umgang mit technischen Geräten, Maschinen und Anlagen setzt ein gutes technisches Verständnis voraus. Für die Überprüfung der Betriebssicherheit auf mögliche Mängel und Störungen sind Kenntnisse über Wirkungs- und physi-

Anforderungen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juni 2010).

kalische Zusammenhänge sämtlicher Funktionen des Fahrzeugs unabdingbar. Darüber hinaus sind sichere Mathematikkenntnisse erforderlich, beispielsweise für die Berechnung des Gesamtgewichts neu zusammengestellter Züge. Zudem ist ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen von Vorteil. Da die Arbeit in den Fahrzeugen in der Regel allein erfolgt, ist eine selbständige Arbeitsweise erforderlich. Zu den gesundheitlichen Voraussetzungen gehören u.a. ein gutes Hör- und Sehvermögen. Die gesundheitliche Eignung wird regelmäßig vom Bahnarzt überprüft. Der regelmäßigen Kontrolle unterliegt zudem die psychische Verfassung mittels psychologischer Eignungstests. Insbesondere von nicht-bundeseigenen Eisenbahnen werden häufig Zusatzqualifikationen, wie z.B. die Befähigung zum Wagenprüfer bzw. Wagenmeister, gefordert. Vor dem Hintergrund des wachsenden Anteils grenzüberschreitender Verkehre gewinnen Fremdsprachenkenntnisse an Bedeutung hinzu.

Die hohe Verantwortung für Personen (im Personenverkehr) und Sachwerte (im Güterverkehr) erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein sowie Sorgfalt und Umsicht. Zu den geforderten persönlichen Eigenschaften zählt ferner Zuverlässigkeit, etwa beim genauen Einhalten der Fahrpläne. Kommunikationsfähigkeit und ein freundliches Auftreten – beispielsweise gegenüber Fahrgästen im Personenverkehr – sind weitere Anforderungen, die an Schienenfahrzeugführer gestellt werden. Angesichts von – zumindest im Fernverkehr - häufigen Übernachtungen fernab vom Wohnort sowie des mitunter großen Einsatzgebietes bedarf es einer hohen Mobilitätsbereitschaft. Nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes ist zukünftig eine Konzentration auf weniger Orte für die Übergabe der Züge bei Schichtwechseln zu erwarten. Die Anforderungen an die Mobilität der Beschäftigten dürften daher weiter zunehmen.

3.3 Arbeitsbedingungen

Hauptsächlich arbeiten Schienenfahrzeugführer direkt auf den Triebfahrzeugen. Vor- und Nachbereitungen der Fahrten führen sie in Betriebswerken aus. Teilweise arbeiten sie auf Bahnhöfen sowie Gleisanlagen, beispielsweise um Waggons zu kuppeln oder Rangierweichen zu stellen. Dabei sind sie den jeweiligen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. In der Regel arbeiten Schienenfahrzeugführer allein und eigenständig. Dabei stehen sie über Funk in engem Kontakt zu Kollegen in den Stellwerken. Bei Arbeiten auf den Gleisanlagen tragen sie Schutzkleidung wie Handschuhe, Sicherheitsschuhe und Helm. Beschäftigte bei Unternehmen, die sowohl im Personen- als auch im Güterverkehr tätig sind, wechseln mitunter zwischen den genannten Bereichen und stellen sich auf die jeweiligen Bedingungen ein. Gleiches gilt, wenn sie auf Triebfahrzeugen unterschiedlicher Baureihen tätig sind. Die Lokführerstände weichen in ihren Funktions- und Bedienelementen teilweise mehr oder minder stark voneinander ab. Im Falle von Störungen, Gefahrensituationen oder Unfällen leiten sie die notwendigen Reparaturen auf der Strecke, sowie ggf. Notfall- und – im Falle von Personenschäden – Rettungspläne ein. Insbesondere letzteres führt vielfach zu einer hohen psychischen Belastung.

Arbeitsumfeld

Die Arbeitszeiten der Schienenfahrzeugführer sind in der Regel in einem Schichtsystem organisiert. Dabei fallen regelmäßig Sonn- und Feiertagsschichten an. Die Arbeitszeiten differieren deutlich, je nachdem, ob Schienenfahrzeugführer im Nah- oder Fernverkehr eingesetzt werden. Letzteres bringt regelmäßig Übernachtungen außerhalb des Wohnortes mit sich. Die Einsatzpläne von Schienenfahrzeugführern im Güterverkehr weisen einen hohen Anteil von Nachtschichten auf, da Gütertransporte zu einem großen Teil in den Nachtstunden stattfinden. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes werden vorwiegend bei kleineren Eisenbahnunternehmen teilweise Vereinbarungen zu Rufbereitschaften mit den Schienenfahrzeugführern getroffen. Diese finden bei der Berechnung der Arbeitszeit keine Berücksichtigung. Für Beschäftigte im grenzüberschreitenden Verkehr wurden die Mindestbestimmungen für die Arbeitszeiten durch eine EU-Richtlinie einheitlich geregelt.¹

Arbeitszeiten

Generell nimmt die Bedeutung grenzüberschreitender Verkehre im Eisenbahnbereich zu. Zwar finden Lokführerwechsel an den Grenzen noch regelmäßig Anwendung, zunehmend führen Schienenfahrzeugführer den Zug jedoch auch im Ausland weiter. Mithin steigt der Anteil der Beschäftigten, der im grenzüberschreitenden Verkehr tätig ist. Dabei müssen sie sich zum einen auf andere Betriebssysteme einstellen und zum anderen in einer fremden Sprache beispielsweise mit Kollegen in Stellwerken kommunizieren. Fehlende oder geringe Fremdsprachenkenntnisse führen bei vielen Schienenfahrzeugführern dazu, dass etwaige Störungen im Betriebsablauf als besonders unangenehm und belastend empfunden werden. Da es keine internationale einheitliche Eisenbahnersprache gibt, müssen Lokführer mitunter die für den Betrieb relevanten Fachausdrücke in mehreren Sprachen beherrschen. Insgesamt steigt dadurch der Weiterbildungsbedarf. Die meisten Eisenbahnverkehrsunternehmen bilden ihre Beschäftigten kontinuierlich fort. Dabei wurde nach Aussagen von Unternehmensvertretern im vergangenen Jahr die aufgrund der Wirtschaftskrise nachfrageschwache Zeit vermehrt für Weiterbildungen und fachliche Schulungen genutzt.

Grenzüberschreitende Verkehre

Die Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer weist einen vergleichsweise hohen Anteil an krankheitsbedingten Fehlzeiten auf. Im Jahr 2008 gehörte sie zu den 14 Berufszweigen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen.² Mit rund 20 Tagen im Jahr fehlten Schienenfahrzeugführer drei Tage länger als der Branchendurchschnitt. Frauen fehlten rund viereinhalb Wochen im Jahr, Männer rund drei Wochen. Abbildung 4 stellt die Anteile der Arbeitsunfähigkeit verursachenden Krankheitsarten im Jahr 2008 dar. Eine wachsende Bedeutung für die Krankheitszeiten sind psychomentele Belastungen. Psychische Krankheitsbelastungen verursachten im Jahr 2008 bei Schienenfahrzeugführern 2,3 Krankheitstage pro Jahr. Sie gehören damit zu den Berufsgruppen, bei denen die Morbidität durch psychische Erkrankungen am größten ist. Die meisten Krankheitstage waren im

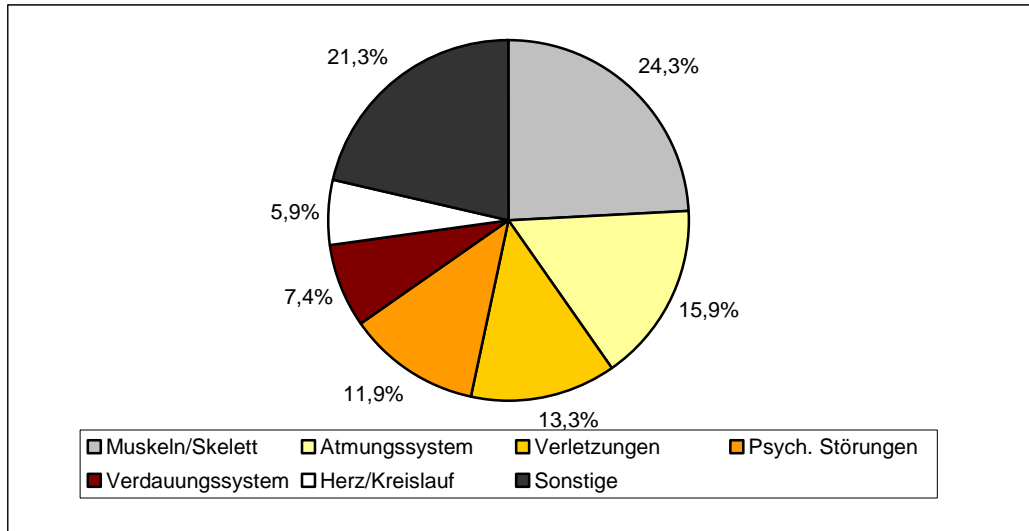
Arbeitsunfähigkeit

¹ Siehe hierzu Richtlinie 2005/47/EG. In Deutschland wurde die Richtlinie mit der Eisenbahn-Fahrpersonalverordnung (EFPV) vom 24. August 2009 umgesetzt.

² Siehe hierzu und im Folgenden: BKK Gesundheitsreport 2009, S.65 ff., Essen 2009.

Jahr 2009 auf Beschwerden im Muskel- und Skelettbereich zurückzuführen, gefolgt von Problemen im Atmungssystem.

Abbildung 4: Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten in der Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer im Jahr 2008 in %



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2009.

Die hohen psychischen und physischen Belastungen und die damit verbundenen Krankheiten führen dazu, dass einige Schienenfahrzeugführer bereits vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters aus dem Berufsleben ausscheiden. Im Jahr 2008 lag der Anteil der Rentenneuzugänge, die Leistungen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit erhielten, bei rund 16 %. Unter ihnen waren rund 83 % von einer vollen Erwerbsminderung betroffen. Damit lagen beide Quoten jeweils 3 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert aller Berufsgruppen.

Rentenempfänger

Das Einkommen von Schienenfahrzeugführern ist wesentlich von den an sie gestellten Anforderungen abhängig. Berücksichtigung finden in der Regel Berufserfahrung und Verantwortungsumfang. Zudem treten in Deutschland sowohl regionale als auch branchenabhängige Einkommensunterschiede auf. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen, wie ein 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, Schichtzuschläge oder vermögenswirksame Leistungen gezahlt. Das Gros der Eisenbahnunternehmen in Deutschland ist tarifgebunden. Dabei bestehen grundsätzlich einzelne Unternehmenstarifverträge, die jedoch nach Kenntnissen des Bundesamtes für viele kleine und mittelständische Betriebe weitgehend vergleichbar sind. Die Grundvergütungen wurden bei zahlreichen Unternehmen im vergangenen Jahr um 2 % bis 5 % erhöht. Nach Aussagen von Gewerbevertretern liegt das Einkommensniveau für Schienenfahrzeugführer bei vielen nicht-bundeseigenen Eisenbahnverkehrsunternehmen unter dem des ehemaligen Monopolisten. Dort wurde die monatliche tarifliche Grundvergütung zu Beginn des Jahres 2010 um 2 % im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Streckenlokomotivführer (Tarifgruppe LF 5) erhalten nun abhängig von der Länge ihrer Berufserfahrung

Arbeitsentgelt

zwischen 2.295 Euro und 2.775 Euro pro Monat. Auslands-/Ausbildungslokomotivführer (Tarifgruppe LF 4) bekommen eine monatliche Grundvergütung zwischen 2.439 und 2.907 Euro pro Monat.¹ Die höchste Entgeltstufe wird jeweils ab einer Berufserfahrung von 25 Jahren gezahlt. Einige mittelständische Unternehmen vergüten die Arbeitsleistung ihrer Beschäftigten jedoch inzwischen sogar höher, um qualifiziertes Personal zu werben und zu binden.

3.4 Berufliche Ausbildung

Bis zum Ausbruch der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise stieg die Nachfrage nach Schienenfahrzeugführern kontinuierlich an. Da die Steigerung des Transportaufkommens bis dato höher ausfiel als von den meisten Eisenbahnunternehmen prognostiziert, blieb die allgemeine Ausbildungstätigkeit jedoch hinter dem Bedarf zurück. Hemmend auf die Ausbildungstätigkeit der Unternehmen wirkte sich zudem aus, dass der Personalbedarf lange Zeit auf dem externen Arbeitsmarkt gedeckt werden konnte. So fanden beispielsweise zahlreiche Beschäftigte der ehemaligen deutschen Reichsbahn eine neue Anstellung bei kleinen und mittleren Eisenbahnverkehrsunternehmen.

Fachkräftebedarf

Mittlerweile haben zahlreiche Eisenbahnverkehrsunternehmen ihre Ausbildungsaktivitäten erhöht. Dafür gehen sie in einigen Fällen Ausbildungskooperationen mit anderen Betrieben ein. Nicht selten greifen sie zudem auf Leiharbeiter von Personaldienstleistern zurück. Hier findet die Ausbildung zum Lokomotivführer – wie zuvor beschrieben – in der Regel mittels neun- bis zehnmonatigen Umschulungsmaßnahmen statt. Jedoch reicht die Qualifizierung nach Einschätzung von Gesprächspartnern bei einigen Umschülern nicht aus, um sie anschließend tatsächlich mit dem Führen einer Lok zu betrauen. Im Zuge der Wirtschaftskrise hielten nach Erkenntnissen des Bundesamtes die meisten Unternehmen an ihren Ausbildungsaktivitäten fest. Nur einzelne kleinere Unternehmen stellten mangels akuten Bedarfs und aufgrund der finanziellen Aufwendungen im vergangenen Jahr keine neuen Auszubildenden ein.

Ausbildungstätigkeit

Die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst ist ein nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannter 3-jähriger Ausbildungsberuf.² Dabei wird zwischen den Fachrichtungen „Lokführer und Transport“ sowie „Fahrweg“ unterschieden. Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung der Auszubildendenanzahl sowie der Absolventen und Ausbildungsabbrecher dar. Dabei ist zu beachten, dass eine Differenzierung zwischen den beiden Fachrichtungen nicht möglich ist, mithin nur ein Teil der ausgewiesenen Auszubildenden eine Ausbildung zum Lokführer erhält.³ Der gestiegene Bedarf an Lokführern wird daher in

Ausbildungsberuf

¹ Siehe hierzu Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV TG).

² Siehe hierzu und im Folgenden: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2010).

³ Angaben dazu, wie sich die Auszubildenden prozentual auf die beiden Fachrichtungen aufteilen, liegen dem Bundesamt nicht vor.

den Ausbildungsstatistiken nur bedingt wiedergegeben. Gleichzeitig werden angehende Lokführer, die ihre fachliche Ausbildung mittels Umschulungsmaßnahmen vermittelt bekommen, nicht erfasst.

Bis zur Mitte des Jahrzehnts ist eine tendenziell rückläufige Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden zu erkennen, seitdem steigt sie kontinuierlich leicht an. Trotz der wirtschaftlich schlechten Lage im vergangenen Jahr, wurde mit 553 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der zweithöchste Wert im Betrachtungszeitraum erreicht. Die Zahl der Absolventen hat jedoch bei weitem nicht das Niveau früherer Jahre erreicht. Die Abbrecherquote liegt in diesem Ausbildungsberuf deutlich unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen (2009: 8,3 %). Lediglich 3,5 % der Auszubildenden beendeten ihre Ausbildung im vergangenen Jahr vorzeitig. Der Anteil der Frauen unter den Auszubildenden ist mit 8,5 % vergleichsweise gering.

Entwicklung der
Auszubildendenzahlen

Tabelle 5: Ausbildungsberuf „Eisenbahner/in im Betriebsdienst“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelöste Verträge von 1999 bis 2009

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	1999	2.309	658	2.967	522	2.331	2.015	-	-	-	-
Eisenbahner im Betriebsdienst	2000	1.527	283	1.810	368	1.456	1.253	-	-	-	-
Eisenbahner im Betriebsdienst	2001	947	95	1.042	325	1.081	962	-	-	-	-
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	-	-	-	38
Eisenbahner im Betriebsdienst	2008	1.311	98	1.409	610	379	353	49	14	5	68
Eisenbahner im Betriebsdienst	2009	1.437	134	1.571	553	398	350	-	-	-	55

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

Eine bestimmte schulische Vorbildung ist nach dem Berufsbildungsgesetz nicht vorgeschrieben. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, werden von den Ausbildungsbetrieben vorwiegend Bewerber mit einem Realschul- oder gleichwertigem Abschluss eingestellt – über die Hälfte der neuen Auszubildenden im Jahr 2009 verfügte über einen derartigen Abschluss. An zweiter Stelle – und damit noch vor den Bewerbern mit einem Hauptschulabschluss – liegen Schulabsolventen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife. Dadurch ergeben sich in den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen sehr heterogene Gruppen bzgl. der schulischen Vorbildung.

Bildungshintergrund

Tabelle 6: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Eisenbahner/in im Betriebsdienst“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung

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. Berufs- grund- bildungs- jahr	Be- rufs- fach- schule	Be- rufs- vor- berei- tungs- jahr	Sonstige und ohne An- gabe
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	-	-	-	15
Eisenbahner im Betriebsdienst	2008	562	48	610	4	82	343	120	-	-	-	61
Eisenbahner im Betriebsdienst	2009	-	-	553	1	81	305	98	4	47	1	16

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 Handelkammertag (DIHK).

Unabhängig vom erreichten Schulabschluss weisen nach Aussage von Gewerbevertretern Auszubildende zunehmend Defizite bei fachlichen und persönlichen Basisanforderungen auf. Bei letzteren mangelt es einigen Auszubildenden u.a. an einem ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein sowie Zuverlässigkeit. In Einzelfällen bieten Unternehmen ihren Auszubildenden bereits betriebliche Nachhilfestunden an. Von regionalen Einzelfällen abgesehen, kommt es derzeit jedoch noch nicht vor, dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, weil keine geeigneten Bewerber gefunden werden. Die vermeintlich höhere Attraktivität anderer Branchen führt jedoch in einigen Fällen dazu, dass gute Schulabsolventen Ausbildungsplätze in anderen Berufsfeldern bevorzugen. Die Suche nach Auszubildenden erweist sich insbesondere in den Ballungsgebieten der westlichen Bundesländer mitunter als vergleichsweise schwierig. Generell ist nach Erkenntnissen des Bundesamtes die Nachwuchsgewinnung im östlichen Bundesgebiet leichter. Positiv wirkt dabei die Nähe der Ausbildungsbetriebe zu den Wohnorten der Auszubildenden, so dass viele Auszubildende zunächst im elterlichen Wohnhaus bleiben können.

Mangelnde Auszubildungsreife

Die Vergütung für Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst lag im Jahr 2009 bei durchschnittlich 720 Euro pro Monat. Damit lag sie über dem Durchschnitt aller Auszubildungsvergütungen, jedoch im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen in Industrie und Handel unterdurchschnittlich. Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr erhielten

Auszubildungsvergütung

durchschnittlich 647 Euro monatlich, in den beiden darauf folgenden Ausbildungsjahren 720 Euro bzw. 793 Euro pro Monat.

Generell sind die Übernahmechancen für Eisenbahner im Betriebsdienst nach erfolgreicher Ausbildung vergleichsweise gut. Einhergehend mit dem altersbedingten Ausscheiden zahlreicher Schienenfahrzeugführer in den kommenden Jahren dürften die Beschäftigungschancen weiter steigen. Die Übernahmechancen variieren jedoch in Abhängigkeit vom Marktsegment, in dem die betreffenden Eisenbahnverkehrsunternehmen tätig sind. Während Unternehmen mit langfristigen Transportverträgen ihren Personalbedarf gut planen können, sinkt diese Möglichkeit bei Unternehmen, die einen hohen Anteil ihrer Aufträge über den Spotmarkt generieren. Da mittlerweile viele größere nicht-bundeseigene Eisenbahnen von großen ausländischen Bahngesellschaften übernommen wurden, nehmen langfristige strategische Personalplanungen tendenziell zu.

Übernahmechancen

3.5 Arbeitslose und offene Stellen

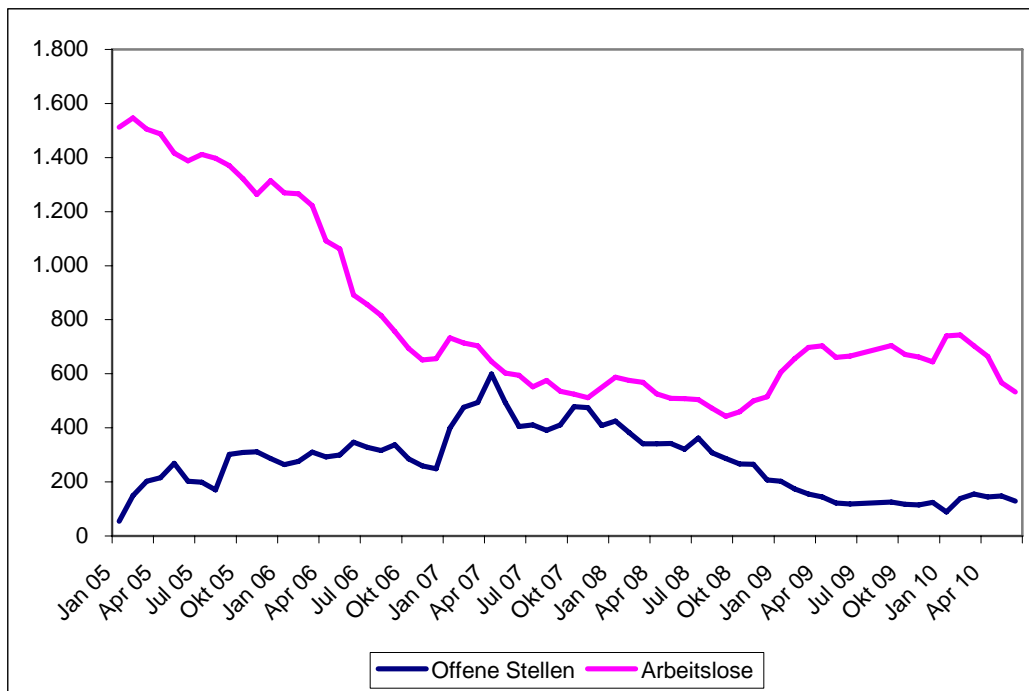
Die Anzahl der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer (711) war bis zur Wirtschaftskrise stetig rückläufig. Im vergangenen Jahr hat sie sich nur leicht erhöht. Angesichts der wachsenden Nachfrage nach Lokführern in den vergangenen Jahren dürften damit im Zeitverlauf viele arbeitslose Lokführer eine neue Stelle gefunden haben. Gleichzeitig dürften zahlreiche Arbeitslose das Renteneintrittsalter erreicht und damit aus der Statistik gefallen sein (Siehe hierzu auch Tabelle B des Anhangs).

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

Einen Indikator für die aktuelle Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation für Schienenfahrzeugführer bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 5 stellt die Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer dem Verlauf der als offen gemeldeten Stellen gegenüber. Dabei zeigt sich, dass sich die Verläufe bis zum Jahr 2007 annäherten. Anschließend ging zwar die Zahl der Arbeitslosen weiter zurück, gleichzeitig war jedoch auch die Anzahl der offenen Stellen rückläufig. Mit Beginn der Wirtschaftskrise meldeten sich vermehrt Schienenfahrzeugführer arbeitslos. Ihre Anzahl stieg auf einen zwischenzeitlichen Höchstwert von 744 im Februar 2010. Seitdem sank ihre Zahl auf zuletzt 533 Arbeitslose im Juni 2010. Die Anzahl der offenen Stellen sank auf einen minimalen Wert von 89 Stellen im Januar 2010. Seitdem steigt sie tendenziell an. Im Juni 2010 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 129 offene Stellen für Schienenfahrzeugführer gemeldet.

Arbeitsmarkt

Abbildung 5: Entwicklung der offenen Stellen und der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer (711) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Infolge der wirtschaftlichen Rezession verzeichnete der Schienengüterverkehr im vergangenen Jahr einen deutlichen Nachfragerückgang. Dies bedingte auf Seiten der Eisenbahnverkehrsunternehmen kapazitive und personelle Anpassungen. Als Reaktion auf den Beschäftigungsrückgang wurden vielerorts zunächst Überstunden und Urlaubstage abgebaut. Einzelne größere Marktteilnehmer meldeten für ihre Beschäftigten Kurzarbeit an, der überwiegende Teil der Unternehmen verzichtete jedoch auf dieses Arbeitsmarktinstrument. Insgesamt bauten Unternehmen Personal nur in begrenztem Umfang ab. Dies galt zumindest für das eigene Stammpersonal. Arbeitskräfte, die von Personaldienstleistern angemietet wurden, wurden häufig nicht weiterbeschäftigt.

Zahlreiche Eisenbahnverkehrsunternehmen nutzten in der Vergangenheit die Möglichkeit, Lokführer bei Personaldienstleistern anzumieten, um flexibel auf etwaige Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Während für die Grundaustattung eigenes Personal vorgehalten wird, wird zusätzlicher Personalbedarf über geliehene Mitarbeiter gedeckt. Auf diese Weise war es den Unternehmen im vergangenen Jahr möglich, schnell auf Rückgänge der Nachfrage nach Transportdienstleistungen zu reagieren. Im bisherigen Verlauf des Jahres 2010 wurde nach Erkenntnissen des Bundesamtes bislang nur bei einzelnen Unternehmen erneut auf von Personaldienstleistern angebotene Lokführer zurückgegriffen.

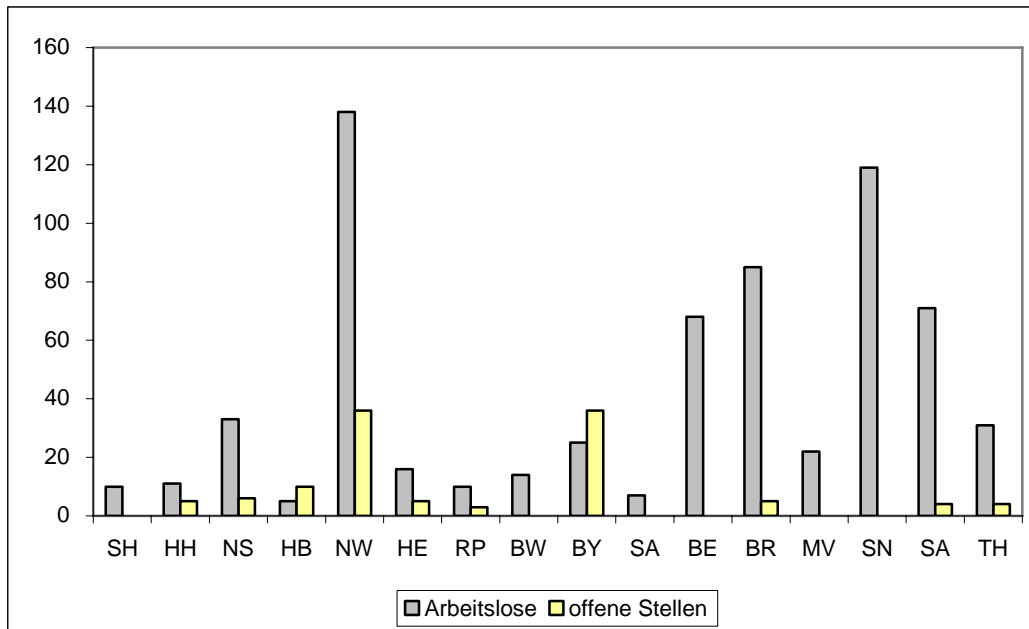
Personaldienstleister

Bei einer nach Bundesländern differenzierten Betrachtung der Arbeitsmarktsituation zeigt sich, dass – mit Ausnahme Niedersachsens – in allen Regionen die Zahl der Arbeitslosen die der offenen Stellen mehr oder weniger deutlich überwiegt (siehe Abbildungen 6 und

Regionale Betrachtung

7). Zwar sank die Arbeitslosenzahl in fast allen Bundesländern in einem Vergleich der Monatswerte Juni 2009 und Juni 2010, in zahlreichen Regionen liegen jedoch der Bundesagentur für Arbeit keine Meldungen zu offenen Stellen für Schienenfahrzeugführer vor.

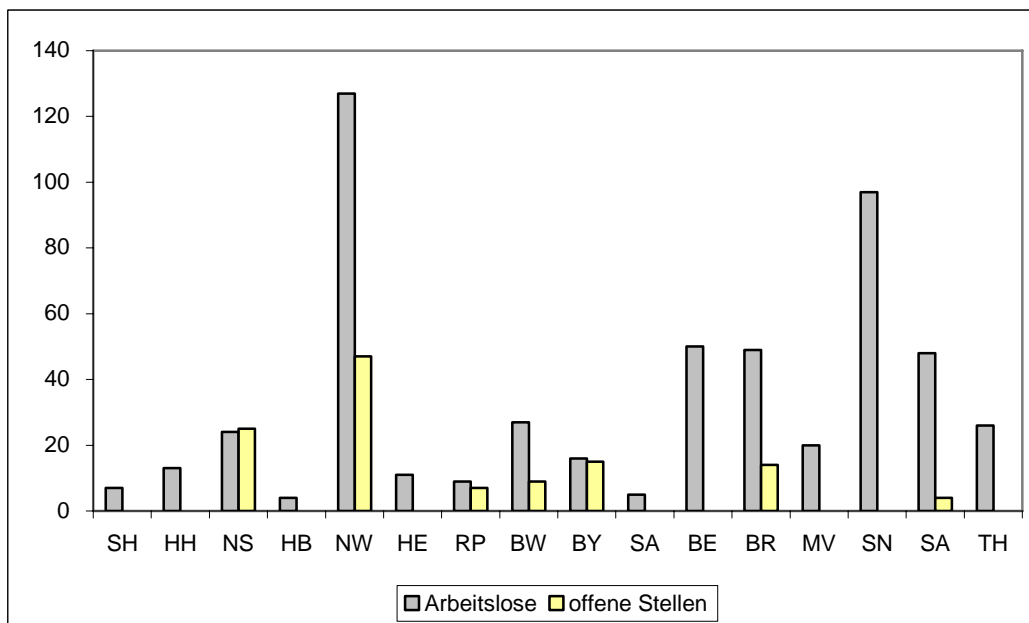
Abbildung 6: Offene Stellen und arbeitslose Schienenfahrzeugführer (711) im Juni 2009 nach Bundesländern



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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 7: Offene Stellen und arbeitslose Schienenfahrzeugführer (711) im Juni 2010 nach Bundesländern



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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Die Zahl der dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehenden Lokführer dürfte niedriger sein, als in den Daten der Bundesagentur für Arbeit angegeben. So haben 29 % der als arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer das 50. Lebensjahr bereits abgeschlossen (siehe hierzu auch Tabelle B 1 des Anhangs). Einige von ihnen dürften den beschriebenen Beanspruchungen nicht mehr gewachsen sein. Zudem erweist sich die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen regelmäßig als schwierig. Knapp ein Viertel der arbeitslosen Lokführer war im vergangenen Jahr bereits länger als ein Jahr erwerbslos. Zudem ist davon auszugehen, dass ein Teil der in der Statistik ausgewiesenen Arbeitslosen, zuletzt nicht mehr im angegebenen Berufsfeld tätig war und daher aufgrund fehlender Erfahrungswerte und fachlicher Defizite nicht mehr als Schienenfahrzeugführer einsetzbar ist.

Einschränkende
Bemerkung

3.6 Zusammenfassung

Infolge des Erstarkens einiger nicht-bundeseigener Eisenbahnen sowie der positiven Entwicklung der Auftrags- und Beschäftigungslage im deutschen Schienengüterverkehr war in den Jahren vor der Wirtschaftskrise ein stetiger Nachfrageanstieg nach Schienenfahrzeugführern zu verzeichnen, so dass die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in dieser Berufsgruppe kontinuierlich zunahm. Dabei fand der Zuwachs ausschließlich im westlichen Bundesgebiet statt. Abhängig vom Marktsegment, in dem die Eisenbahnverkehrsunternehmen vorwiegend tätig sind, ging die Auftrags- und Beschäftigungslage im Jahr 2009 mehr oder weniger stark zurück, so dass auch der Bedarf an Lokführern rückläufig war. Insgesamt trennten sich Unternehmen jedoch nur in begrenztem Umfang von Personal. Während auf betriebsbedingte Kündigungen beim Stammpersonal weitgehend verzichtet wurde, wurden von Personaldienstleistern geliehene Mitarbeiter sowie zeitlich befristet angestellte Arbeitskräfte in der Regel nicht weiterbeschäftigt. Einzelne, große Marktteilnehmer nutzten das Instrumentarium der Kurzarbeit, um dem verminderten Auftragsangebot zu begegnen.

Fachkräftebedarf

Trotz der wirtschaftlich angespannten Lage wurden die Ausbildungsaktivitäten in den Unternehmen zumeist fortgesetzt. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge blieb im Jahr 2009 im Vergleich zu den Vorjahren relativ hoch. Allerdings weisen die Auszubildenden nach Aussage von Gewerbevertretern zunehmend Defizite bei persönlichen und fachlichen Basisanforderungen auf. Genannt werden in diesem Zusammenhang z.B. ein ungenügend ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein sowie mangelnde Zuverlässigkeit. Dass ein Ausbildungsplatz aufgrund fehlender geeigneter Bewerber unbesetzt bleibt, ist bislang jedoch die Ausnahme. Grundsätzlich sind die Übernahmechancen für Lokführer nach erfolgreicher Ausbildung vergleichsweise gut. Dies gilt sowohl für Absolventen der dreijährigen Berufsausbildung als auch für Umschüler aus anderen Berufen.

Ausbildung

Trotz der guten Beschäftigungschancen bevorzugen viele Schulabgänger eine Ausbildung in einer anderen Branche. Ein Grund hierfür dürften die Arbeitsbedingungen und –belastungen von Schienenfahrzeugführern sein. Bei den in der Regel in einem Schichtsystem organisierten Arbeitszeiten fallen neben Nacht-, Sonn- und Feiertagarbeiten regelmäßig längere Abwesenheitszeiten von zu Hause an. Ferner werden bei kleineren Unternehmen nicht selten Vereinbarungen zur Rufbereitschaft getroffen. Zudem nimmt die Bedeutung grenzüberschreitender Verkehre zu. Neben der damit verbundenen Abwesenheitszeit vom Wohnort sind für Beschäftigte damit weitere Anforderungen verbunden. Zu nennen sind hier andere Betriebssysteme, auf die sich die Lokführer einstellen müssen, oder auch die Kommunikation in einer fremden Sprache. Im Arbeitsalltag kommen weitere Belastungen hinzu. Physische Belastungen treffen bei Schienenfahrzeugführern vornehmlich den Muskel- und Skelettbereich. Gleichzeitig gewinnen psychische Belastungen an Einfluss auf das Krankheitsgeschehen. Dies führt dazu, dass Schienenfahrzeugführer einen vergleichsweise hohen Anteil an krankheitsbedingten Fehlzeiten aufweisen. Die Belastungen spiegeln sich nicht zuletzt in dem Anteil der Rentenempfänger wider, die Leistungen aufgrund einer verminderten oder vollen Erwerbsunfähigkeit beziehen. Dieser ist bei Schienenfahrzeugführern im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich hoch.

Arbeitsbedingungen

4 Kraftfahrzeugführer (714)

4.1 Struktur der Beschäftigten

In Tabelle 7 ist die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Gruppe der Kraftfahrzeugführer (Berufsordnung 714) für den Zeitraum der Jahre 1999 bis 2009 dargestellt. Nach einem Beschäftigungszuwachs im Zeitraum von 2005 bis 2008 auf rund 791.700 Kraftfahrer hat die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Zuge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise wieder abgenommen und lag im Jahr 2009 bei rund 773.000. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor. 83,9 % der Beschäftigten sind in diesem Segment tätig – davon 60,9 % im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung und 13,6 % im Handel. Zugenommen hat seit dem Jahr 2007 der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe – im Jahr 2009 waren 15,4 % der Beschäftigten in diesem Sektor tätig.

Beschäftigungs-
entwicklung

Ein Blick auf die Altersstruktur verdeutlicht das Nachwuchsproblem bei den Berufskraftfahrern. Auf der einen Seite ist in den vergangenen Jahren der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind, kontinuierlich gewachsen. Im Jahr 2009 lag dieser bei 35,6 % und ist damit seit dem Jahr 2007 nochmals um 3,5 Prozentpunkte angestiegen. Da die absolute Zahl der Berufskraftfahrer rückläufig war, dürften somit ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren kaum von den Stellenkürzungen im vergangenen Jahr betroffen gewesen sein. Gleichzeitig bedeutet dieser hohe Wert, dass innerhalb der nächsten 15 Jahre über ein Drittel der Berufskraftfahrer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden wird und ceteris paribus eine dementsprechend hohe Nachfrage nach Fahrern zu erwarten ist. Da das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei Verkehrsberufen bei Männern bei 60,14 Jahren und bei Frauen bei 58,57 Jahren liegt, ist sogar mit einer noch kürzeren Zeitspanne zu rechnen.¹ Auf der anderen Seite waren die Anteile der Beschäftigten sämtlicher jüngerer Altersklassen rückläufig. Mit einem Minus von 2,8 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2007 war der höchste Rückgang beim Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse zwischen 35 und 50 Jahren zu beobachten. Der Anteil der unter 25-jährigen sank im Jahr 2009 auf 2,4 %. Der geringe Wert deutet auf einen nach wie vor bedeutenden Nachwuchsmangel hin. Der Anteil der Frauen hat zwar in den vergangenen Jahren tendenziell zugenommen, mit einem Anteil von 4,2 % wählen jedoch nur wenige Frauen den Beruf der Fahrzeugführerin.

Altersstruktur

¹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2008, Band 173 (2009).

Tabelle 7: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrzeugführer (714)

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	795.079	794.759	764.923	743.011	777.058	773.059
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	100	96	93	98	97
Beschäftigtengruppen (in %)						
Frauen	3,4	3,8	3,9	3,7	3,8	4,2
Ausländer	5,6	5,9	5,9	5,9	6,4	6,8
Unter 25 Jahre	3,4	3,7	3,0	2,5	2,5	2,4
25 bis unter 35 Jahre	25,1	21,9	18,9	16,7	15,3	14,5
35 bis unter 50 Jahre	47,6	49,0	50,5	51,2	50,2	47,4
50 Jahre und älter	23,9	25,4	27,5	29,6	32,1	35,6
Teilzeit unter 18 Stunden	0,7	1,4	1,6	1,2	1,2	1,4
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,0	2,3	2,5	2,9	3,5	4,1
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17,8	16,8	15,6	14,5	12,8	12,0
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	62,1	60,3	58,7	57,4	55,1	53,9
darunter: mit Abitur	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
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Berufliche Ausbildung unbekannt	19,9	22,8	25,5	28,0	31,8	33,9
Branchenstruktur (in %)						
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Produzierendes Gewerbe, darunter:	16,7	15,2	14,0	13,1	12,2	15,4
Maschinen-, Fahrzeugbau	1,2	1,2	1,1	1,1	0,9	0,7
Baugewerbe	4,4	3,8	3,3	2,9	2,6	2,6
Übriges produzierendes Gewerbe	11,1	10,2	9,6	9,2	8,6	12,1
Dienstleistungssektor, darunter:	82,6	84,1	85,3	86,2	87,1	83,9
Handel	16,7	15,9	15,3	14,7	14,0	13,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	53,1	55,2	57,0	58,4	60,2	60,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	1,5	1,7	1,9	2,2	2,2	2,3
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Gesundheits- und Sozialwesen	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,4
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	2,8	2,6	2,5	2,5	2,1	2,0
Übrige Dienstleistungen	6,6	6,9	6,8	6,7	6,6	3,1

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. Mit 53,9 % im Jahr 2009 hat lediglich gut die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer eine Berufsausbildung erfolgreich beendet. Hierbei handelt es sich nach Kenntnissen des Bundesamtes jedoch nur in wenigen Fällen um eine abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer. Der überwiegende Anteil der Fahrer hat zunächst eine andere Ausbildung abgeschlossen und erst nachträglich den Beruf des Kraftfahrers ergriffen. Zurückzuführen ist dies darauf, dass bei vielen Güterkraftverkehrsunternehmen als Qualifikationsnachweis bislang lediglich der Führerschein gefordert wurde. Zusätzlich werden fachliche Qualifikationen wie beispielsweise

Bildungshintergrund

der ADR-Schein oder die Berechtigung zum Führen eines Gabelstaplers – je nach Branchenzugehörigkeit des Unternehmens - häufig vorausgesetzt. Eine abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer war bisher zumeist keine Voraussetzung für die Einstellung eines Kraftfahrzeugführers. Es dürfte daher kaum einen anderen Wirtschaftszweig geben, der so stark von Quereinsteigern geprägt ist, wie das Transportgewerbe.

Der Anteil der Fahrer ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung ist mit 12 % relativ hoch, war jedoch in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig. Der Anteil derjenigen, deren berufliche Ausbildung unbekannt ist, ist hingegen angestiegen und belief sich im Jahr 2009 auf rund ein Drittel. Unverändert gering ist der Anteil der Beschäftigten, der über das Abitur oder einen Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss verfügt.

Seit dem 10. September 2009 finden die Bestimmungen des Berufskraftfahrer-
Qualifikations-Gesetzes auf Fahrer im gewerblichen Güterkraftverkehr Anwendung. Da-
nach müssen alle Fahrer, deren Fahrerlaubnis seither neu erteilt wurde, eine Grundquali-
fikation bzw. beschleunigte Grundqualifikation erwerben. Fahrer, die bereits im Besitz ei-
ner Fahrerlaubnis sind, unterliegen der Weiterbildungspflicht und müssen innerhalb von
fünf Jahren eine entsprechende Schulung absolvieren. Zur Ausübung des Berufs als
Kraftfahrer reicht der Führerschein als alleinige Qualifikation damit nicht mehr aus. Auf
diese Weise soll den wachsenden fachlichen und technischen Anforderungen des Berufs
Rechnung getragen werden.

Berufskraftfahrer-
Qualifikations-
Gesetz

4.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Berufskraftfahrer führen Lastkraftfahrzeuge und transportieren Güter unterschiedlicher
Art.¹ Zu ihren Aufgaben vor Fahrtbeginn gehört die technische Kontrolle sowie die Mit-
wirkung bei der Pflege und Wartung des Fahrzeugs. Dabei überprüfen sie die Funktions-
fähigkeit sowie Verkehrs- und Betriebssicherheit des Fahrzeugs. Berufskraftfahrer führen
Fracht- und Kontrollbücher und kontrollieren die Frachtpapiere sowie sonstige mitzufüh-
rende Unterlagen. Sie wirken bei der Be- und Entladung des Fahrzeugs mit und achten
auf die bestmögliche Ausnutzung des Frachtraums. Darüber hinaus liegt die fachgerechte
Ladungssicherung in ihrer Verantwortung. Im grenzüberschreitenden Verkehr wickeln
sie Zollformalitäten ab. Berufskraftfahrer planen die Fahrtroute und berücksichtigen die
vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten bei ihren Touren und Lieferterminen. Soweit nö-
tig, beheben sie kleinere Mängel am Fahrzeug teilweise eigenständig.

Tätigkeit

Eine sich fortlaufend weiterentwickelnde Fahrzeug-, Kommunikations- und Logistiktech-
nik hat zu einem komplexeren Tätigkeitsfeld beigetragen und das an Berufskraftfahrer
gestellte Anforderungsprofil in den letzten Jahren stetig erhöht. Fahrerassistenz- und Te-
lematiksysteme, Mauterfassungsgeräte sowie digitale Kontrollgeräte sind Beispiele für

Anforderungsprofil

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2010).

die zahlreichen technischen Neuerungen der vergangenen Jahre. Der Umgang mit diesen Geräten sowie die Überprüfung des Zustands des Fahrzeugs und die Durchführung kleinerer Reparaturen setzen technisches Verständnis voraus.

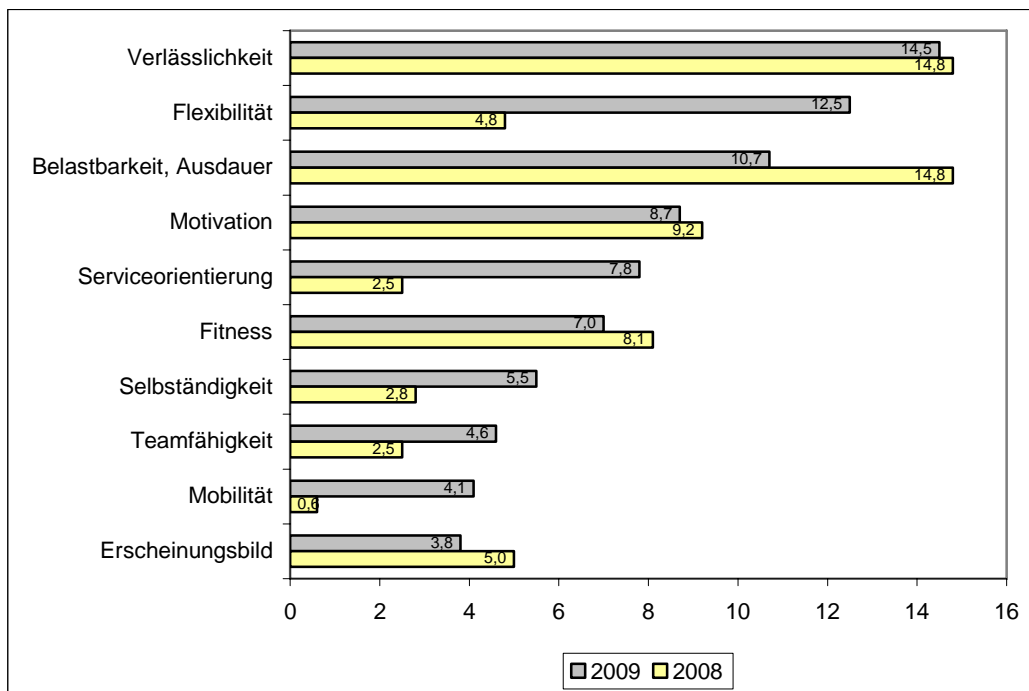
Die Beachtung vielfältiger rechtlicher Vorschriften prägt den Arbeitsalltag des Berufskraftfahrers. Genannt seien hier beispielhaft die Vorschriften zu Lenk- und Ruhezeiten, Regelungen zur Ladungssicherung sowie Zoll- und Transportvorschriften im In- und Ausland. Hinzu kommt das Wissen um bestimmte Produkteigenschaften, etwa im Bereich von Gefahrgut- oder Lebensmitteltransporten. Die Erledigung etwaiger Formalitäten und der direkte Kundenkontakt erfordern gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift. Beim Einsatz im grenzüberschreitenden Verkehr werden zudem grundlegende Fremdsprachenkenntnisse vorausgesetzt. Neben den körperlichen Belastungen beim Führen eines Lastkraftfahrzeugs kommen durch das Mitwirken der Fahrer bei Be- und Entladevorgängen zusätzliche körperliche Beanspruchungen hinzu. Generell sollte daher die Bereitschaft zu körperlich anstrengenden Tätigkeiten bestehen.

In Marktgesprächen des Bundesamtes zeigt sich, dass Unternehmen insbesondere auf die persönlichen Eigenschaften der Fahrer Wert legen. Dazu zählen primär Zuverlässigkeit, Flexibilität, Belastbarkeit und Motivation bzw. Leistungsbereitschaft. Ordentliches, gepflegtes und höfliches Auftreten werden als weitere wichtige Eigenschaften genannt. Diesen Merkmalen wird im direkten Kontakt des Fahrers mit den Kunden ein hoher Stellenwert beigemessen. Die sachgerechte Pflege und Wartung der Fahrzeuge auf der einen sowie eine verschleiß- und kraftstoffsparsame Fahrweise auf der anderen Seite setzen ein hohes Maß an Sorgfalt und Gründlichkeit voraus. Der ressourcenschonende Umgang mit den Fahrzeugen hat durch die Wirtschaftskrise und die damit verbundene Notwendigkeit zur Kostenreduktion nochmals an Bedeutung hinzugewonnen. Die hohe Verantwortung für Sachwerte – teilweise für Gefahrgüter - sowie das verkehrssichere Verhalten erfordern ferner ein hohes Maß an Pflichtgefühl. Die Bereitschaft zur Mobilität ist ebenso wie Pünktlichkeit, Planungs- und Organisationsgeschick – beispielsweise bei der Planung und Einhaltung der Liefertermine sowie Lenk- und Ruhezeiten – eine unerlässliche Voraussetzung.

Persönliche Eigenschaften

Die Bedeutung der einzelnen „soft skills“ wurde im vergangenen Jahr auch im Rahmen einer Studie der Dekra untersucht. Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Anforderungen an die persönlichen Eigenschaften der Berufskraftfahrer im Vergleich der Jahre 2008 und 2009 verändert haben. Während Verlässlichkeit weiterhin als wichtigste Eigenschaft angesehen wird, hat die Bereitschaft zur Flexibilität im vergangenen Jahr stark an Bedeutung hinzugewonnen. Weiterhin werden eine hohe Belastbarkeit und Ausdauer von Kraftfahrern verlangt. Die Ergebnisse der Dekra-Studie decken sich insoweit mit den Erkenntnissen des Bundesamtes aus der Marktbeobachtung.

Abbildung 8: Die 10 am häufigsten gewünschten „soft skills“ für Berufskraftfahrer im Vergleich der Jahre 2008 zu 2009



Quelle: Dekra Arbeitsmarktreport 2009.

4.3 Arbeitsbedingungen

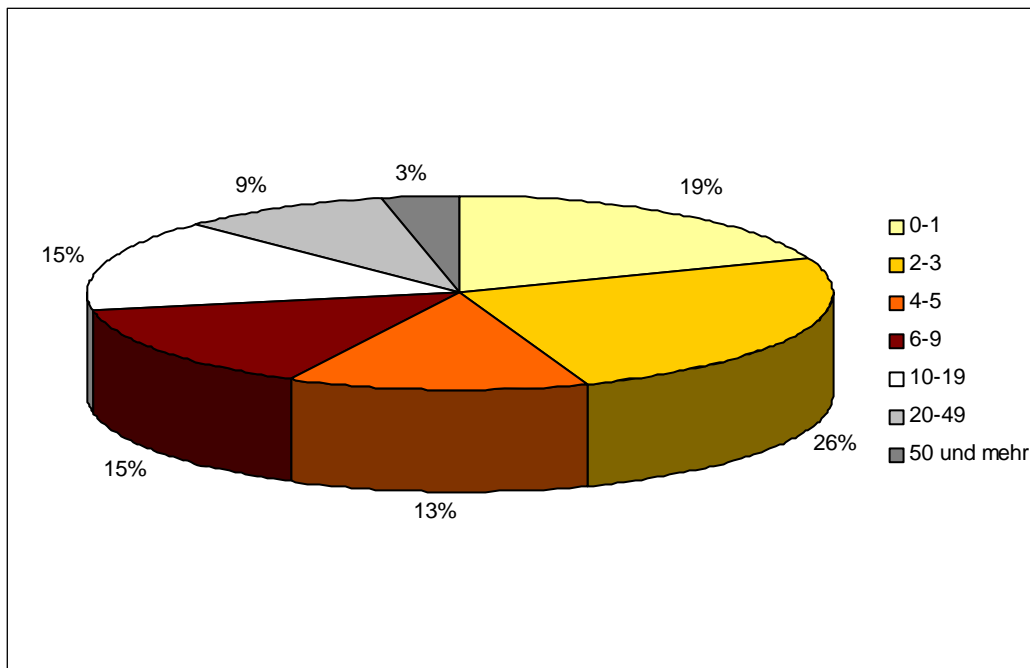
Von den rund 52.000 Unternehmen (Stand: November 2008) in Deutschland, die gewerblichen Güterkraftverkehr betreiben, haben rund 72 % weniger als 10 Beschäftigte (siehe Abbildung 9). Der deutsche Güterkraftverkehrsmarkt ist damit von einer hohen Zersplitterung mit einer Vielzahl kleiner Unternehmen mit einem nahezu identischen Leistungsangebot (Transport von A nach B) geprägt. Letzteres führt dazu, dass das Gros der Unternehmen aus Sicht der Auftraggeber beliebig austauschbar ist – vorausgesetzt sie erfüllen die geforderte Mindestqualität. Entsprechend gering ist die Marktmacht dieser Unternehmen. Sie konkurrieren einzig über den Preis und verfolgen daher das Ziel der Kostenminimierung.¹ Der Druck zur Kostenminimierung stieg in den letzten Jahren zum einen durch den zunehmenden Wettbewerb durch Unternehmen aus den jungen EU-Mitgliedstaaten Mittel- und Osteuropas an.² Zum anderen hat die weltweite Wirtschaftskrise im vergangenen Jahr die Nachfrage nach Laderaum deutlich reduziert und damit die Wettbewerbsintensität nochmals erhöht. Diese Branchencharakteristika beeinflussen die Arbeitsbedingungen der Fahrer nachhaltig.

Branchenstruktur

¹ Siehe hierzu auch Bundesamt für Güterverkehr: Sonderbericht zum Strukturwandel im Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2004.

² Siehe hierzu auch Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr, EU-Osterweiterung – Beendigung des Kabotageverbots für die neuen EU-Mitgliedstaaten, Köln 2009.

Abbildung 9: Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs nach Zahl der Beschäftigten (Stand November 2008)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 15, Köln 2010.

Die Wettbewerbsfähigkeit und der wirtschaftliche Erfolg eines Transportunternehmens ist in hohem Maße von einer effizienten Fahrzeugdisposition abhängig, der daher von den Unternehmen eine hohe Priorität beigemessen wird. Die Folgen für die Arbeitsbedingungen der Fahrer zeigen sich in einer zunehmenden Flexibilisierung des Fahrereinsatzes – etwa in Form von roulierenden Systemen oder wechselnden Routen und Einsatzzeiten. Das Arbeitsumfeld, in dem sich Berufskraftfahrer bewegen, ist gekennzeichnet durch einen permanent hohen Zeit- und Termindruck. Um Transportdienstleistungen effizient zu erbringen, sind räumlich und zeitlich optimale Tourenplanungen notwendig. Die Fahrer müssen diese Planungen möglichst effizient umsetzen. Dabei gilt es, Be- und Entladezeiten bzw. Liefertermine zu berücksichtigen und pünktlich einzuhalten.

Arbeitsumfeld

Zur besseren Koordinierung der Be- und Entladungen sind zahlreiche Verloader dazu übergegangen, feste Zeitfenster an die Transportunternehmen zu vergeben, in denen die Ladevorgänge durchgeführt werden müssen. Für die Fahrer kann dies auf der einen Seite zu kürzeren Wartezeiten an den Laderampen führen und somit die Planungssicherheit erhöhen. Auf der anderen Seite steigt durch diese Zeitmanagementsysteme gleichzeitig der Druck auf die Fahrer, das jeweilige Firmengelände pünktlich zu erreichen. Kann das gebuchte Zeitfenster nicht eingehalten werden oder kommt es zu Verzögerungen auf der Seite der Verloader, sind unter Umständen lange Wartezeiten in Kauf zu nehmen, die die weitere Tourenplanung beeinträchtigen können. In Fällen, in denen kein Zeitfenstersystem angewandt wird, verschärfte sich die Situation im vergangenen Jahr örtlich durch den Umstand, dass Unternehmen der verladenden Wirtschaft Kurzarbeit für ihr Lagerpersonal angemeldet

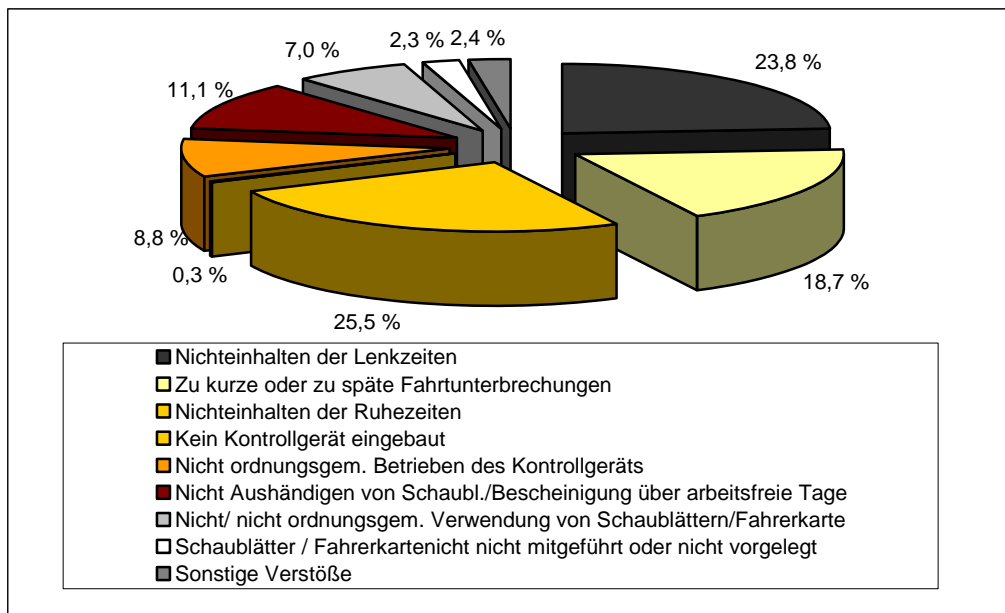
haben oder Personal abbauten. Hieraus resultierten nicht selten verkürzte Abhol- und Anlieferzeiten, die die Tourenplanung erschwerten.

Oftmals mussten entsprechend der Umstellung der Schichtsysteme in der Industrie auch die Arbeitszeiten der Fahrer angepasst werden bzw. wirkten sich auf diese aus. Die geringere Personalstärke an den Laderampen führte teilweise dazu, dass Ladevorgänge nicht so schnell wie üblich durchgeführt werden konnten, sich die Wartezeiten für die Fahrer erhöhten und sie häufiger selbst bei den Ladevorgängen gefordert waren. Generell ist der Arbeitstag – abhängig von der Branchenzugehörigkeit und den bedienten Verkehrsrelationen – von langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten gekennzeichnet. Im Fernverkehr kommen häufig Übernachtungen fernab des Wohnsitzes hinzu.

Der permanent hohe Zeit- und Termindruck versetzt die Fahrer in eine dauerhafte Stresssituation. Dabei erhöht sich der Druck durch Logistikstandards wie Just-in-time Lieferungen sowie feste Abfahrtsfrequenzen anderer Verkehrsträger, die an der Transportkette beteiligt sind. Gleichzeitig erschweren eine hohe Verkehrsdichte und Stauhäufigkeit eine pünktliche Einhaltung der Termine. Dass die Grenzen des gesetzlich Erlaubten vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfeldes und immer komplexer werdenden Produktions- und Logistiksystemen bisweilen überschritten werden, belegt alljährlich die Straßenkontrollstatistik des Bundesamtes. Abbildung 10 stellt die durch den Straßenkontrolldienst des Bundesamtes festgestellten Verstöße im Fahrpersonalrecht im Güterverkehr im Jahr 2009 dar (siehe hierzu auch Tabelle C1 des Anhangs). Danach entfallen mit 25,5 % bzw. 23,8 % die meisten Verstöße auf das Nichteinhalten der Ruhe- bzw. Lenkzeiten. Insgesamt waren bei rund 40 % der im Güterverkehr tätigen Fahrer, die im Bereich des Fahrpersonalrechts kontrolliert wurden, Zuwiderhandlungen zu verzeichnen. Bei den deutschen Fahrern belief sich dieser Wert sogar auf 54 %. Damit waren im Vergleich zum Jahr 2008 mehr Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts im Bereich des Güterverkehrs festzustellen. Seinerzeit wurden insgesamt in 35 % der Fälle Verstöße beanstandet, bei deutschen Fahrern belief sich der entsprechende Wert auf 46 %. Diese hohe Zuwachsrate ist vorrangig der Tatsache geschuldet, dass sich mit der Einführung und zunehmenden Verbreitung des digitalen Kontrollgeräts die Kontrollmöglichkeiten verbessert haben und der Kontrollzeitraum ausgedehnt wurde, so dass nun Nachweise über Lenk- und Ruhezeiten für den laufenden sowie die vorausgegangenen 28 Tage mitzuführen sind.

Lenk- und Ruhezeiten

Abbildung 10: Im Güterverkehr festgestellte Verstöße im Fahrpersonalrecht im Jahr 2009



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

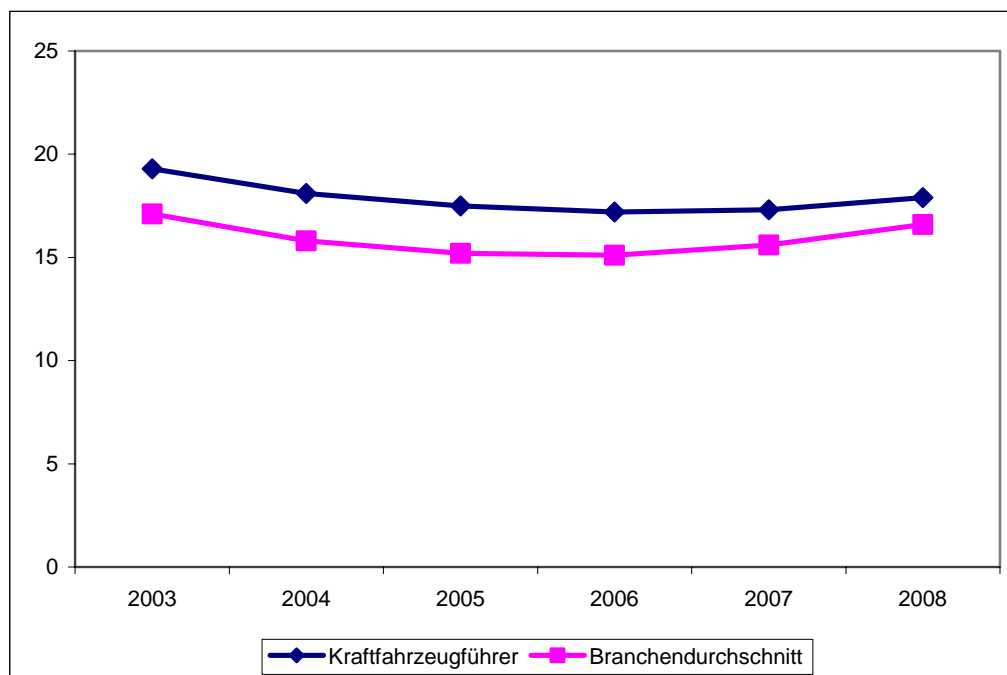
Die rechtlichen Vorgaben zu den Lenk- und Ruhezeiten sollen der Leistungsfähigkeit der Fahrer Rechnung tragen und ihrem Schutz dienen. Verstöße gegen Sozialvorschriften und Verkehrssicherheitsregeln sind häufig die Ursache für schwere Verkehrsunfälle und führen zu einer Gefährdung der allgemeinen Verkehrssicherheit. Gleichzeitig deuten die Kontrollergebnisse darauf hin, dass die Arbeitsabläufe vor dem Hintergrund des hohen Wettbewerbsdrucks zu einer erheblichen physischen und psychischen Arbeitsbelastung für die Fahrer führen.

Die Belastungen spiegeln sich nicht zuletzt im Gesundheitsbild der Fahrer wider. Insgesamt liegen die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Verkehrsbranche überdurchschnittlich hoch.¹ So lag ihr Wert im Jahr 2008 bei 16,6 Tagen und damit 3,2 Tage über dem Durchschnitt aller Wirtschaftszweige. Dabei konnten Kraftfahrzeugführer mit 17,9 Krankheitstagen im Branchenvergleich überproportional oft nicht ihrer Arbeit nachgehen. Das folgende Schaubild stellt die Entwicklung der Fehltage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit bei Kraftfahrzeugführern im Vergleich zum Durchschnitt in der Verkehrsbranche für den Zeitraum von 2003 bis 2008 dar. Nach einer rückläufigen Entwicklung bis zum Jahr 2006 stieg in den beiden folgenden Jahren die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage in dieser Berufsgruppe wieder an.

Arbeitsunfähigkeit

¹ Siehe hierzu und im Folgenden auch BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2009, Berlin 2009.

Abbildung 11: Fehltage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit je Beschäftigtem für die Berufsgruppe Kraftfahrzeugführer und den Branchendurchschnitt im Zeitraum der Jahre 2003 bis 2008



Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreports 2004 bis 2009; eigene Darstellung.

Die Tätigkeit als Kraftfahrzeugführer gehört zu den Berufen mit den meisten Fehltagen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit. Bei getrennter Betrachtung nach Geschlechtern fällt auf, dass Kraftfahrzeugführerinnen erheblich öfter fehlen als ihre männlichen Kollegen. Sie waren im Jahr 2008 im Schnitt mehr als drei Wochen (22,3 Tage) arbeitsunfähig, Männer an 17,8 Tagen. Die Gründe für die vergleichsweise hohe Anzahl an Fehltagen dürften neben den angesprochenen psychischen Belastungen in der körperlichen Beanspruchung der Fahrer (Be- und Entladevorgänge, langes Sitzen) liegen.

Die Arbeiten bei Ladevorgängen sowie insbesondere bei der Ladungssicherung sind vorwiegend Auslöser für Arbeitsunfälle bei Berufskraftfahrern. Dabei ist das Gros der Unfälle nach Angaben der Berufsgenossenschaft verhaltensbedingt oder auf organisatorische Mängel zurückzuführen. Der weitaus geringere Anteil der Unfälle findet seine Ursache in technischen Mängeln am Fahrzeug. Generell ist bei jüngeren Fahrern ein höheres Unfallgeschehen zu beobachten als bei älteren Fahrern. Zudem lernen ausgebildete Berufskraftfahrer potenzielle Gefahrenquellen bereits während ihrer Ausbildung kennen, so dass verhaltensbedingte Unfälle insgesamt seltener auftreten als bei ungelerten Fahrern.

Arbeitsunfälle

Die Anzahl der Unfälle war in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig und lag zuletzt bei rund 25.000. Insbesondere die Zahl der Unfälle mit Todesfolge hat in den vergangenen Jahren spürbar abgenommen. Die Gründe hierfür liegen zum einen in kontinuierlichen technischen Neuerungen und Verbesserungen. Hierzu zählen z.B. verbesserte Bedieneinrichtungen, die die Arbeiten rund ums Fahrzeug erleichtern, aber

auch Fahrerassistenzsysteme, die die Verkehrssicherheit erhöhen können. Zum anderen ist nach Kenntnis des Bundesamtes eine zunehmende Sensibilisierung für potenzielle Unfallgefahren u.a. durch die Aufklärungsarbeit der Berufsgenossenschaften sowohl bei Unternehmen als auch bei Fahrern festzustellen.

Die körperliche und psychische Belastung hat nicht zuletzt Auswirkungen auf das fahr- und verkehrsbezogene Verhalten der Fahrer und damit auf die Verkehrssicherheit. So kann der tätigkeitsbezogene Stress bei einigen Fahrern zu aggressivem und konfrontativem Handeln gegenüber anderen Verkehrsteilnehmern führen.¹ Eine weitere nicht zu unterschätzende Gefahr stellt die durch die Belastungssituation erhöhte Neigung, am Steuer zu ermüden, dar. Dabei gehen jedoch die einzelnen Fahrer sehr unterschiedlich mit dem Stress, dem sie ausgesetzt sind, um. Deutliche Unterschiede lassen sich je nach Altersklasse der Fahrer erkennen. Im Allgemeinen scheinen ältere Fahrer die Stresssituationen besser bewältigen zu können, ohne dass diese negative Auswirkungen auf das Fahrverhalten zeigen würden. Vor allem bei Fahrern jüngeren Alters, die gleichzeitig keine abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer haben, führen die Alltagsbelastungen zu einem aggressiveren und risikofreudigeren Fahrverhalten und - damit einhergehend - zu einem erhöhten Unfallrisiko.

Verkehrsverhalten

Ein Hinweis auf die hohe körperliche Belastung der Kraftfahrzeugführer, die insbesondere älteren Fahrern Schwierigkeiten bereiten dürfte, ist der überdurchschnittlich hohe Anteil der Renteneempfänger, die wegen verminderter Erwerbsfähigkeit Rentenleistungen beziehen. 20 % der im Jahr 2008 neuen Rentenbezieher mit dem Beruf des Kraftfahrzeugführers erhielten Zahlungen aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit. Darunter lag bei 87 % der Betroffenen eine volle Erwerbsminderung vor. Zum Vergleich: Bei allen Berufsgruppen bezogen 13 % der erstmals im Jahr 2008 begünstigten Personen, Rentenleistungen aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit. Dabei waren rund 80 % von einer vollen Erwerbsminderung betroffen.² Es ist davon auszugehen, dass nicht zuletzt aufgrund der beschriebenen Belastungen, das durchschnittliche Renteneintrittsalter in dieser Branche unter jenem aller Berufsgruppen liegt (s.o.). Doch nicht nur die physischen Belastungen beanspruchen vor allem ältere Fahrer, auch mit den beschriebenen technischen Neuerungen und deren Einsatz haben vorwiegend ältere Beschäftigte Schwierigkeiten. Da der Anteil älterer Fahrer in den kommenden Jahren weiter zunimmt, ist davon auszugehen, dass der Bedarf an auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Maßnahmen – beispielsweise in Form spezieller Schulungen - ansteigt.

Renteneempfänger

¹ Siehe hierzu und im Folgenden auch Bundesanstalt für Straßenwesen: Auswirkungen von Belastungen und Stress auf das Verkehrsverhalten von LKW-Fahrern, Bergisch Gladbach, 2009.

² Siehe Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2008, Band 173 (2009).

Für die Tarifbeschäftigten gab es im vergangenen Jahr teilweise deutliche Lohnerhöhungen. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die Tarifverhandlungen bereits im wirtschaftlich erfolgreichen Jahr 2008 stattfanden, jedoch erst in 2009 in Kraft traten. So erhalten beispielsweise Fahrer in Bayern und Nordrhein-Westfalen seit dem 01. Februar bzw. 01. Mai 2010 1,5 % mehr Lohn – die Löhne und Gehälter der Verwaltungsangestellten stiegen hingegen um 2,5 % an (s.o.). In Bayern lag damit der tariflich geregelte Stundenlohn für Berufskraftfahrer bei 11,04 Euro (Lohngruppe 5).¹ Generell lässt sich beobachten, dass die Lohnanpassungen für Berufskraftfahrer in zunehmendem Maße unabhängig von jenen der übrigen Beschäftigten im Transport-, Speditions- und Logistikgewerbe verhandelt werden und diese somit von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt werden. In den letzten Tarifrunden wurden für Kraftfahrer oftmals niedrigere Arbeitsentgelterhöhungen vereinbart – oder diese auf einen längeren Zeitraum aufgeteilt - als für die übrigen Tarifbeschäftigten. Im Zuge der Wirtschaftskrise wurden zudem Erhöhungen des Grundgehalts in einigen Unternehmen ausgesetzt. Das Arbeitsentgelt bei Berufskraftfahrern teilt sich in das Grundgehalt auf der einen, sowie Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen auf der anderen Seite auf. Letztere wurden im Zuge der Wirtschaftskrise in vielen Unternehmen stark reduziert oder ganz gestrichen.

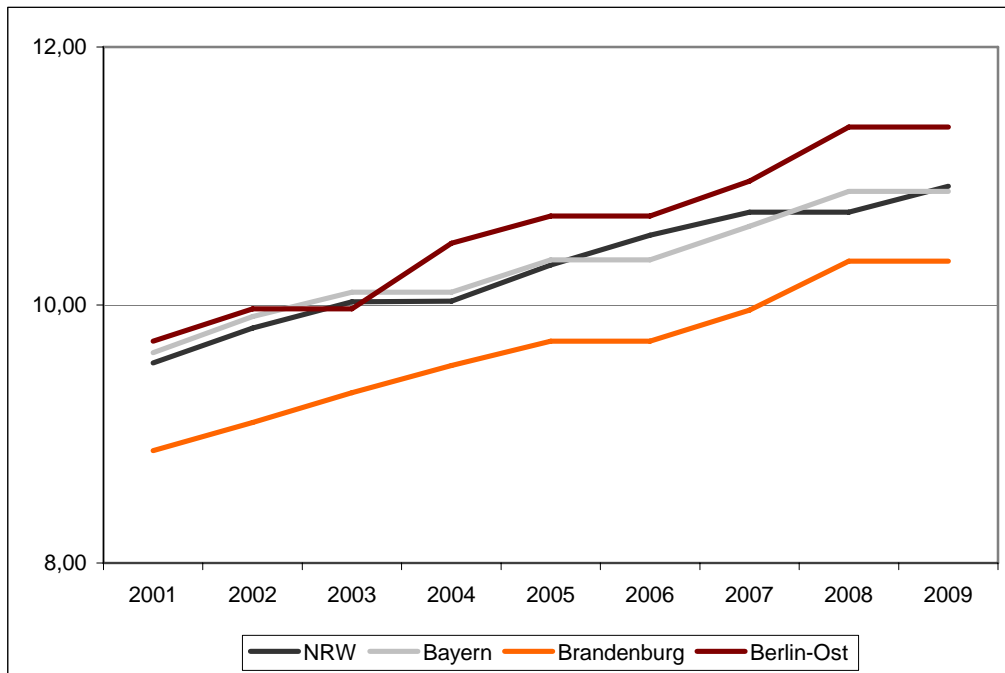
Arbeitsentgelt

Wie die nachfolgende Abbildung anhand einiger ausgewählter Bundesländer zeigt, unterliegt die Höhe der Löhne zwar regionalen Unterschieden, allerdings folgten die Lohnerhöhungen in den vergangenen Jahren ähnlichen Verläufen. Die tariflich geregelten Lohnstundensätze liegen in den östlichen Ländern unter denen der westlichen Länder – im Falle von Berlin-Ost jedoch darüber. Allerdings hat in den vergangenen Jahren insgesamt eine leichte Angleichung stattgefunden. So wurde einem Berufskraftfahrer mit abgeschlossener Ausbildung im Jahr 2001 in Bayern ein tariflicher Stundenlohn von 9,63 Euro gezahlt, seinem Kollegen in Brandenburg hingegen nur 8,87 Euro und damit 0,76 Euro weniger pro Stunde. Im Jahr 2009 betrug der Unterschied nur noch 0,54 Euro.

Regionale Entwicklungen

¹ Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tariflöhne, Fachserie 16, Reihe 4.1, 2. Halbjahr 2009, Wiesbaden 2010.

Abbildung 12: Entwicklung der tariflich festgelegten Stundensätze für Berufskraftfahrer in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Brandenburg und Berlin-Ost für die Jahre 2001 bis 2009 in Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 4.1 – Verdienste und Arbeitskosten, Tariflöhne, 2. Halbjahr 2009 sowie 2. Halbjahr 2007 und Oktober 2004; eigene Darstellung.

Beim Vergleich der tariflich festgelegten Löhne gilt es zu beachten, dass Gewerkschaftsangaben zufolge bundesweit schätzungsweise weniger als die Hälfte der Transport- und Speditionsunternehmen an einen Tarifvertrag angeschlossen ist. In der Tarifregion Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen dürfte der Anteil sogar bei weniger als 30 % liegen. Insgesamt lässt sich eine Tendenz erkennen, nach der sich immer mehr Unternehmen von der Tarifbindung lösen. Generell lässt sich in Deutschland beobachten, dass die Zahl der Beschäftigten, die unter Kollektivtarifverträge fallen, rückläufig ist und zunehmend Firmentarifverträge geschlossen werden.¹ Aufgrund der Unternehmensstruktur des Speditions- und Transportgewerbes in Deutschland liegt der Schwerpunkt hier weiterhin auf Flächentarifverträgen.² Die Schwankungsbreite der tatsächlich gezahlten Löhne an Berufskraftfahrer dürfte deutlich über den oben aufgezeigten Unterschieden bei den Tariflöhnen liegen. Auf der einen Seite gibt es insbesondere große Unternehmen, die Löhne oberhalb des Tarifniveaus zahlen. Auf der anderen Seite entlohnt jedoch auch eine Vielzahl an Unternehmen ihre Fahrer mit einem niedrigeren Entgelt.

Tarifstruktur

¹ Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2009, Wiesbaden 2010.

² Zur Begründung siehe Kapitel 2 (Speditionskaufleute), S.9 Absatz „Tarifstruktur“.

4.4 Berufliche Ausbildung

Die bundesweit nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte 3-jährige Ausbildung zum Berufskraftfahrer wird in Industrie und Handel angeboten.¹ Neben Lerninhalten u.a. zur Wartung und Pflege der Fahrzeuge sowie Grundlagen der betrieblichen Planung gehört der Erwerb unterschiedlicher Fahrerlaubnisklassen zum Ausbildungsprogramm. In der Regel erlangen Auszubildende zunächst die Berechtigung für die Klassen B, BE, C1 und C1E. Diese kann ihnen dann mit Vollendung des 17. Lebensjahres ausgehändigt werden. Anschließend fügt sich der Erwerb des Führerscheins für die Klassen C und CE an, den sie mit Vollendung des 18. Lebensjahrs erhalten können. Damit können Auszubildende zum Berufskraftfahrer bereits vor der ansonsten rechtlich vorgeschriebenen Vollendung des 21. Lebensjahrs national Fahrzeuge dieser Klasse zu Ausbildungszwecken selbständig führen.

Ausbildungsinhalte

Tabelle 8: Ausbildungsberuf Berufskraftfahrer/in – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge von 1999 bis 2009

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehr-jahr	2. Lehr-jahr	3. Lehr-jahr	insgesamt
Berufskraftfahrer	1999	1.073	30	1.103	625	2.119	1.710	-	-	-	-
Berufskraftfahrer	2000	1.231	27	1.258	725	1.893	1.441	-	-	-	-
Berufskraftfahrer	2001	1.448	38	1.486	864	1.986	1.510	-	-	-	-
Berufskraftfahrer	2002	1.453	32	1.485	694	1.833	1.371	188	116	15	319
Berufskraftfahrer	2003	1.722	41	1.763	698	1.097	896	158	112	46	316
Berufskraftfahrer	2004	1.757	41	1.798	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	2.134	46	2.180	973	1.128	891	164	92	53	309
Berufskraftfahrer	2007	3.074	83	3.157	1.839	1.424	1.195	-	-	-	481
Berufskraftfahrer	2008	3.940	122	4.062	2.066	691	558	501	227	60	788
Berufskraftfahrer	2009	4.655	175	4.830	2.133	1.578	1.216	-	-	-	916

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

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge steigt seit Jahren kontinuierlich an. Im vergangenen Jahr wurden trotz Wirtschaftskrise mit rund 2.100 neu abgeschlossenen Verträgen mehr Ausbildungen begonnen als im Vorjahr. Insgesamt gingen im Jahr 2009 rund 4.800 Männer und Frauen einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer nach. Dabei lag der Frauenanteil mit unter 4 % zwar nach wie vor sehr niedrig, stieg jedoch - wie in den Jahren zuvor - weiter an. Die zunehmende Zahl an begonnenen Ausbildungen führt bislang jedoch nicht dazu, dass eine entsprechend höhere Anzahl an Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich abschließt. Im vergangenen Jahr nahmen lediglich 1.578 Auszubildende an der Abschlussprüfung teil, davon bestanden 1.216 Teilnehmer die Prüfung erfolgreich. Die geringe Anzahl an Prüfungsteilnehmern ist auf die hohe Abbrecherquote zurückzuführen. Im Jahr 2009 beendeten 916 Auszubildende zum Berufskraftfahrer ihre Ausbildung vorzeitig, dies

Entwicklung der Ausbildungszahlen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden auch BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2010).

entspricht einem Anteil von rund 19 %. Die Abbrecherquote liegt damit deutlich über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe – rund 8 % aller Auszubildenden beendeten im Jahr 2009 ihre Ausbildung vorzeitig.

Wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz geregelten Ausbildungsberufen wird eine bestimmte schulische Vorbildung für die Ausbildung zum Berufskraftfahrer rechtlich nicht vorausgesetzt. Die ausbildenden Unternehmen erwarten jedoch in der Regel mindestens einen Hauptschulabschluss. Dies verdeutlicht ein Blick auf den Bildungshintergrund der Auszubildenden (Tabelle 9). Danach besaßen im Jahr 2009 1.072 Berufsanfänger und damit die Hälfte der Auszubildenden mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einen Hauptschulabschluss. Die zweitgrößte Gruppe waren Auszubildende, die zuvor die Realschule erfolgreich beendet hatten. Schulabgänger mit einem höheren Bildungsabschluss bildeten die Ausnahme.

Bildungshintergrund

Tabelle 9: Auszubildende zum Berufskraftfahrer nach schulischer Vorbildung in den Jahren 1999 bis 2009

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	
Berufskraftfahrer/in	1999	611	14	625	19	289	198	11	18	31	25	34	
Berufskraftfahrer/in	2000	709	16	725	14	398	161	11	27	46	22	46	
Berufskraftfahrer/in	2001	842	22	864	16	407	281	13	28	36	44	39	
Berufskraftfahrer/in	2002	682	12	694	16	322	186	12	26	41	36	55	
Berufskraftfahrer/in	2003	682	16	698	7	329	213	13	19	53	18	46	
Berufskraftfahrer/in	2004	757	21	778	11	333	236	27	25	68	31	47	
Berufskraftfahrer/in	2005	791	12	803	6	431	256	29	21	33	6	21	
Berufskraftfahrer/in	2006	950	23	973	12	422	253	21	42	114	40	69	
Berufskraftfahrer/in	2007	1.777	62	1.839	70	918	644	46	-	-	-	161	
Berufskraftfahrer/in	2008	1998	68	2066	66	1065	591	48	-	-	-	296	
Berufskraftfahrer/in	2009	-	-	2133	20	1072	512	42	67	210	68	142	

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).

Trotz der gestiegenen Anzahl an Ausbildungsplätzen gibt es insbesondere bei der Ausbildung zum Berufskraftfahrer verschiedene Hemmnisse, die die Nachwuchsgewinnung erschweren oder Transportunternehmen davon abhalten, neue Berufskraftfahrer auszubilden. Als erstes wird hierbei von vielen Unternehmen das Alter der Auszubildenden genannt. Diese sind nach erfolgreichem Schulabschluss an der Haupt- oder Realschule in der Regel 16 Jahre alt. Bis zum Erwerb der Fahrerlaubnisklassen B, BE, C1 und C1E und der Führerscheinaushändigung mit 17

Alter der Auszubildenden

Jahren bzw. für die Klassen C und CE mit 18 Jahren begleiten sie vor allem Kollegen als Beifahrer auf deren Touren. Dies beschränkt sich aufgrund der Bestimmungen zum Jugendschutz zunächst auf Fahrten im Nahbereich. Zwar lernen die Auszubildenden während ihrer Ausbildung auch andere Teile des Unternehmens kennen, dennoch halten zahlreiche Unternehmen den Ausbildungsbeginn mit 16 Jahren für verfrüht und bevorzugen etwas ältere Bewerber. Dies spiegelt die nachfolgende Tabelle wider, die die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Alter der Auszubildenden aufschlüsselt. Hierbei wird deutlich, dass der größte Anteil der Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn das 18. Lebensjahr abgeschlossen hat, der Anteil derjenigen, die erst 16 Jahre sind, hingegen sehr gering ist. Im Jahr 2007 lag er bei rund 2 %. Im Durchschnitt aller Berufsgruppen lag im Jahr 2007 der Anteil der 16-jährigen (und jünger) bei knapp 12 %, mit rund 20 % stellten die 17-jährigen das Gros der Ausbildungsbeginner. Darüber hinaus gibt es einen hohen Anteil an angehenden Berufskraftfahrern, die bei Ausbildungsbeginn bereits älter als 20 Jahre sind. Während beispielsweise im Durchschnitt aller Berufsgruppen lediglich rund 6 % bei Ausbildungsbeginn 24 Jahre und älter sind, liegt ihr Anteil bei den Auszubildenden zum Berufskraftfahrer bei über 10 %. Es ist daher davon auszugehen, dass die Bevorzugung älterer Bewerber dazu führt, dass mögliche jüngere Interessenten für die Berufskraftfahrerausbildung unmittelbar nach dem Schulabschluss einer anderen Ausbildung nachgehen. Zahlreiche ältere Bewerber dürften hingegen zuvor eine andere Ausbildung abgebrochen haben.

Tabelle 10: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter in den Jahren 2002 bis 2008

Ausbildungsberuf	Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge										ohne Angabe	
		insgesamt	davon mit Ausbildungsbeginn im Alter von ... Jahren										
			16 und jünger	17	18	19	20	21	22	23	24 und älter		
Berufskraftfahrer	2002	694	42	98	98	71	58	28	25	18	18	238	
Berufskraftfahrer	2003	698	19	83	87	66	68	41	38	27	37	232	
Berufskraftfahrer	2004	778	39	164	151	123	81	72	50	41	57	-	
Berufskraftfahrer	2005	803	29	124	170	107	112	78	54	51	78	-	
Berufskraftfahrer	2006	973	32	128	192	171	136	99	66	61	86	2	
Berufskraftfahrer	2007	1839	42	236	338	311	289	193	135	101	194	-	
Berufskraftfahrer	2008	2066	62	234	390	337	327	247	166	108	195	-	
Anteile in %													
Berufskraftfahrer	2007		2,3	12,8	18,4	16,9	15,7	10,5	7,3	5,5	10,6		
Durchschnitt aller Berufe	2007		11,7	20,2	17,6	15,6	12,5	8,2	5	3,2	6,1		

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

Als weiterer Grund für die zurückhaltende Ausbildungstätigkeit werden insbesondere von kleinen Unternehmen die Ausbildungskosten genannt. Da die Kosten für den Führerscheinwerb des Auszubildenden in der Regel der Ausbildungsbetrieb übernimmt, fallen diese Kosten zusätzlich zur Ausbildungsvergütung und den

Ausbildungskosten

Ausbilderkosten an. Das damit verbundene finanzielle Risiko schätzen viele Unternehmen als vergleichsweise hoch ein. Grund hierfür ist zum Teil die hohe Abbrecherquote unter den Auszubildenden (s.o.). Sollte ein Auszubildender die Ausbildung vorzeitig beenden, ist das eingesetzte Kapital verloren, ohne dass sich für das Unternehmen ein entsprechender Investitionsgewinn ergibt. Gleiches wird befürchtet, wenn der Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung den Betrieb wechselt. Darüber hinaus ist in den meisten Unternehmen die Höhe der Entlohnung unabhängig von der Berufsausbildung des Fahrers, so dass sich für ihn bei kurzfristiger Betrachtung die dreijährige Berufsausbildung aus finanzieller Sicht nicht lohnt. Ein kurzfristig denkender Fahrer wird daher bestrebt sein, möglichst schnell den Fahrerberuf auszuüben. Es entspricht daher in einer solchen Situation durchaus rationalem Verhalten, nach Erwerb des Führerscheins die Ausbildung abzubrechen und sich direkt auf ein Stellenangebot zu bewerben. Zwar wird dies von Unternehmensseite oft kritisiert, die Entlohnungspraxis sowie das Rekrutierungssystem der Branche förderte in der Vergangenheit jedoch dieses Verhalten.

Als dritter markanter Punkt, der die Ausbildung von Berufskraftfahrern behindert, wird zunehmend die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber genannt. Neben der fachlichen Eignung und einem geringen Allgemeinbildungsniveau werden bei Bewerbern mit dem Zielberuf des Berufskraftfahrers vor allem unzureichend ausgeprägte „soft skills“ genannt. So rufen vor allem eine mangelnde Motivation und Sorgfalt sowie ein zu geringes Verantwortungsbewusstsein Unmut bei den Unternehmen hervor. Die erfolglose Suche nach einem geeigneten Bewerber führt deshalb teilweise dazu, dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Die mangelnde Qualität der Bewerber begründen viele Gesprächspartner mit dem nach wie vor schlechten Image der Branche und insbesondere des in Rede stehenden Berufsfelds. Dies führe dazu, dass potentielle Bewerber sich zunächst lieber nach anderen Ausbildungsalternativen – beispielsweise in der Industrie – umsähen.

Mangelnde Ausbildungsreife

Zu den genannten Gründen hinzu kommt, dass viele Unternehmen bisher ihre Arbeitskräfte auf dem externen Arbeitsmarkt rekrutierten. Ein Großteil der Unternehmen verlangte von seinen Fahrern bisher keine abgeschlossene Berufsausbildung, so dass – abgesehen von Spezialanforderungen in bestimmten Marktsegmenten – der Führerschein als Qualifizierungsnachweis ausreichte. Angesichts der vergleichsweise hohen Anzahl an Arbeitskräften, die dieser Mindestanforderung entspricht, bestanden bislang kaum Anreize, den Ausbildungsgang zum Berufskraftfahrer anzubieten. Das Wissen um einen bevorstehenden Fachkräftemangel hat mittlerweile dazu geführt, dass zunehmend auch Unternehmen, die bisher nicht ausgebildet haben, dazu bereit sind, die Ausbildung zum Berufskraftfahrer anzubieten. Zwar gab es gerade unter ihnen im vergangenen Jahr viele, die in der Wirtschaftskrise zusätzliche Kostenbelastungen scheuten. Dennoch scheint sich generell die Bereitschaft zur Ausbildung erhöht zu haben. Dazu beigetragen hat in nicht wenigen Fällen auch das vom Bundesamt für Güterverkehr betreute

Ausbildungsaktivität

Förderprogramm „Aus- und Weiterbildung“, das die Ausbildung zum Berufskraftfahrer unterstützt. Zwar betonen Unternehmensvertreter in Marktgesprächen, auch ohne das Förderprogramm die Notwendigkeit der Ausbildung erkannt zu haben. Dennoch dürfte das Förderprogramm in einigen Unternehmen einen zusätzlichen Anreiz für die Berufskraftfahrerausbildung geschaffen haben. Dazu nutzen einige Unternehmen die Möglichkeit der sogenannten Verbundausbildung. Dabei stellen sie durch eine Kooperation mit anderen Betrieben sicher, dass alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden können. Zudem versuchen die Unternehmen auf diese Weise, eine Übernahme der Auszubildenden in eines der Verbundunternehmen nach Ausbildungsabschluss sicherzustellen.

Um den genannten Problemen zu begegnen und gleichzeitig den Bekanntheitsgrad des Ausbildungsgangs zum Berufskraftfahrer zu erhöhen, haben Verbände zahlreiche Ausbildungsinitiativen gebildet. Diese zählen es einerseits zu ihren Aufgaben, Unternehmen über das Bildungssystem zu informieren und für ein Angebot an Ausbildungsplätzen zu werben. Dabei leisten sie gegebenenfalls auch Hilfestellung bei der Suche nach Kooperationspartnern für eine Verbundausbildung. Einige Verbände bieten ihren Mitgliedern zudem einen finanziellen Anreiz, sofern diese in die Berufskraftfahrerausbildung einsteigen. Andererseits werben die Initiativen für die Ausbildung bei künftigen Schulabgängern. Neben Informationsveranstaltungen in Schulen sind sie auf Ausbildungsmessen präsent, um dort den Beruf des Kraftfahrers vorzustellen. Über die Vermittlung von Praktikumsplätzen versuchen sie darüber hinaus, einen Einblick in die berufliche Praxis zu ermöglichen.

Ausbildungsinitiativen

Zwar konnten im Zuge der Wirtschaftskrise und der damit verbundenen geringeren Nachfrage nach Beförderungsleistungen einige Ausbildungsbetriebe ihre Absolventen nicht übernehmen. Generell sind die Übernahmechancen nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung für Kraftfahrzeugführer jedoch sehr gut. Angesichts der Altersstruktur der Berufskraftfahrer und damit dem in absehbarer Zeit altersbedingten Ausscheiden vieler Fahrer aus dem Berufsleben sowie dem für die kommenden Jahre prognostizierten Verkehrswachstum¹ bestehen für angehende Berufskraftfahrer gute Beschäftigungschancen in der Zukunft.

Übernahmechancen

Die Ausbildungsvergütung bei Berufskraftfahrern ist regional und unternehmensbezogen sehr unterschiedlich. Im Jahr 2009 lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in den westlichen Bundesländern bei 654 Euro im Monat. Dabei zahlten die Unternehmen Auszubildenden durchschnittlich 597 Euro im Monat im ersten, 655 Euro im zweiten und

Ausbildungsvergütung

¹ Die im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung erstellte Gleitende Mittelfristprognose für den Personen- und Güterverkehr geht von einem Wachstum der Verkehrsleistung des Straßengüterverkehrs für das Jahr 2010 von 5 % und für die Folgejahre von 4 % aus. Siehe Intraplan Consult GmbH, Ralf Ratzenberger: Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr, Mittelfristprognose Winter 2009/10, Februar 2010.

710 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Im östlichen Bundesgebiet lagen die durchschnittlichen Ausbildungssätze etwas niedriger. Dort verdienten Auszubildende im Durchschnitt 490 Euro im ersten Ausbildungsjahr und 532 Euro bzw. 572 Euro in den darauf folgenden Jahren. Im Durchschnitt lag die Ausbildungsvergütung in den neuen Ländern bei 531 Euro und damit – wie auch in den alten Ländern – unter dem Ausbildungssatz, der im Durchschnitt aller Berufe und Ausbildungsjahre im Jahr 2009 gezahlt wurde. Dieser lag in den alten Ländern bei 679 Euro und in den östlichen Ländern bei 595 Euro. Allerdings erhalten beispielsweise Auszubildende zum Berufskraftfahrer in Nordrhein-Westfalen im dritten Ausbildungsjahr und nach Erwerb der Fahrerlaubnis CE seit dem 1. Mai 2009 eine Vergütung in Höhe von 850 Euro. Insgesamt stiegen die Ausbildungsvergütungen hier im August 2009 um 5 % und ab August 2010 um weitere 3 % an. In anderen Bundesländern fielen die Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen teilweise deutlich niedriger aus. So erhalten Auszubildende in Hessen beispielsweise seit Beginn des Jahres 10 Euro zusätzlich.

Nach Kenntnissen des Bundesamtes haben bereits einige – vor allem größere - Unternehmen mit den Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes begonnen und teilweise bereits ein Modul abgeschlossen. Zahlreiche kleinere Transportunternehmen haben hingegen bislang noch keine Schulungen für ihre Fahrer durchgeführt. Für den Unterricht werden zum Teil Kooperationen mit anderen Unternehmen geschlossen, um die Schulungen gemeinsam durchzuführen. In diesem Zusammenhang stark genutzt wird das vom Bundesamt betreute Förderprogramm zur Aus- und Weiterbildung. Insgesamt erhofft sich eine Vielzahl der Unternehmen positive Effekte der Schulungsmaßnahmen. Die Regelungen zur Kostenübernahme und Arbeitszeitregelung stellen sich dabei sehr unterschiedlich dar. Während zahlreiche Betriebe die Kosten für den Weiterbildungsunterricht übernehmen, müssen in anderen Betrieben die Fahrer die Schulungsmaßnahmen selbst bezahlen. Ein ähnlich differenziertes Bild ergibt sich bei der Anrechnung der Unterrichts- auf die Arbeitszeit: Einige Betriebe rechnen die Schulungszeit als Arbeitszeit in vollem Umfang an, andere Unternehmen verlangen hingegen, dass die Fahrer die Schulungen in ihrer Freizeit durchführen.

Weiterbildung nach
BKrQG

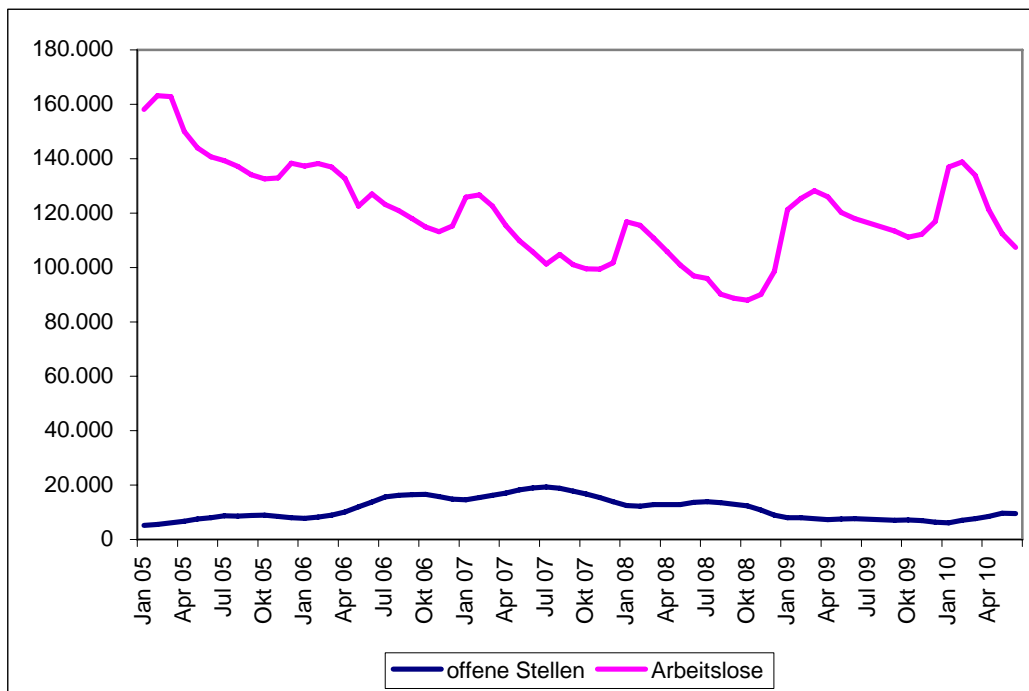
4.5 Arbeitslose und offene Stellen

Als Indikator für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation kann die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit dienen. Die folgende Abbildung 13 stellt für die Berufsgruppe 714 die Entwicklung der Arbeitslosen jener der offenen Stellen gegenüber. Dabei zeigt sich, dass im Zuge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise seit Ende des Jahres 2008 die Zahl der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer stetig anstieg. Im März 2009 wurde mit rund 128.000 Arbeitslosen der Höchststand des Jahres 2009 erreicht. Nach einer kurzen, leichten wirtschaftlichen Erholung im Herbst 2009, während der die Zahl der arbeitslosen Berufskraftfahrer bis auf 111.000 im Oktober 2009 sank, war anschließend wieder ein starker Anstieg zu verzeichnen. Insbesondere im ersten

Arbeitsmarktentwicklung

Quartal 2010 war ein sprunghafter Zuwachs der Arbeitslosenzahl zu beobachten. Dieser beruht vorwiegend auf saisonalen Effekten und winterlichen Witterungsbedingungen, infolge derer vor allem Transporte für die Baubranche entfielen. Im März 2010 waren rund 134.000 Kraftfahrzeugführer arbeitslos gemeldet. In Marktgesprächen zeigt sich, dass die Stellenkürzungen im Zuge der Wirtschaftskrise zunächst vor allem Fahrer mit zeitlich befristeten Verträgen, Leiharbeiter sowie qualitativ schlechter eingeschätzte Fahrer betraf. Nach Kenntnissen der Marktbeobachtung versuchten Transportunternehmen auf der anderen Seite qualitativ gutes Personal zu halten. Neben dem Abbau von Überstunden und Urlaubstagen nutzten Unternehmen das Instrument der Kurzarbeit, wodurch ein noch höherer Anstieg der Arbeitslosenzahl verhindert werden konnte. Die Praktikabilität dieser Möglichkeit wurde von den Unternehmen jedoch sehr unterschiedlich eingeschätzt, so dass zahlreiche Unternehmen auf die Umsetzung von Kurzarbeit verzichteten.

Abbildung 13: Offene Stellen und arbeitslose Kraftfahrzeugführer (714) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2010



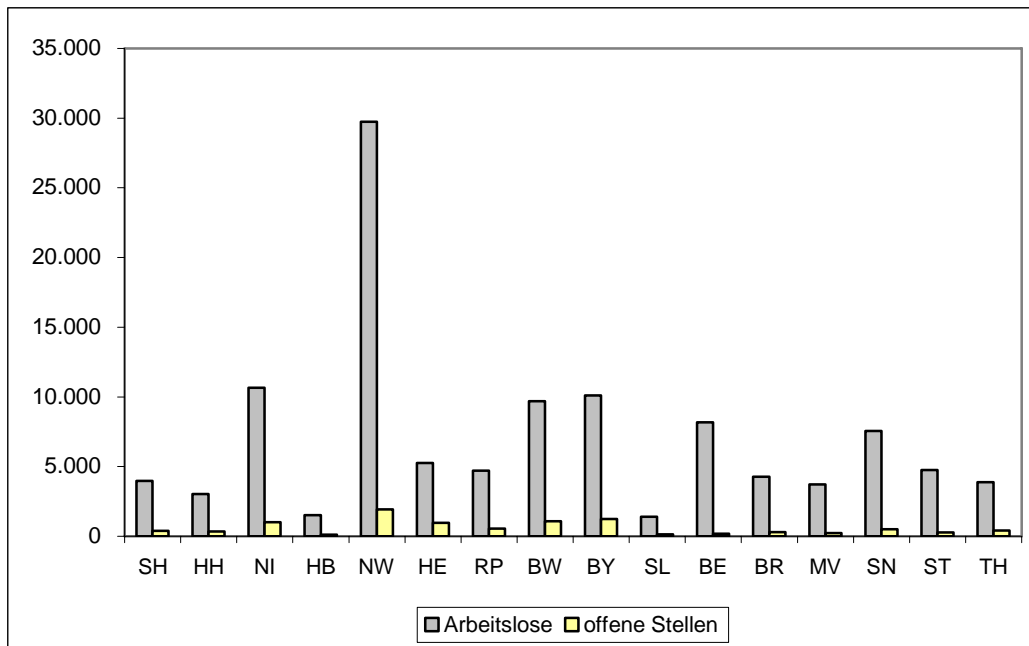
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Mit der wirtschaftlichen Erholung seit dem Frühling dieses Jahres ist ein Anstieg der Nachfrage nach Transportdienstleistungen zu verzeichnen. Transportunternehmen gehen daher dazu über, die im vergangenen Jahr vorübergehend stillgelegten oder abgemeldeten Fahrzeuge wieder einzusetzen, so dass der Bedarf an Fahrern wieder ansteigt. Teilweise berichten Unternehmensvertreter bereits wieder von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Während noch zu Beginn des Jahres eine hohe Anzahl an Bewerbungen bei den Transportunternehmen einging, hat sich deren Anzahl mittlerweile stark reduziert. Die Arbeitslosenzahl lag im April 2010 erstmals wieder unter dem Vorjahreswert und ist seitdem vergleichsweise stark rückläufig. Im Juni 2010 erreichte sie einen Wert von rund 107.400. Der steigende Fachkräftebedarf spiegelt sich auch in der Entwicklung

Nachfrage steigt

der offen gemeldeten Stellen wider, die seit dem Frühjahr kontinuierlich anstiegen und im Juni 2010 bei rund 9.500 Stellen lagen. Zuvor hatten - bis auf kleine zwischenzeitliche Schwankungen - die Unternehmen seit dem Sommer 2008 durchgehend weniger offene Stellen für Kraftfahrzeugführer an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Insgesamt überragt die Zahl der arbeitslosen Kraftfahrzeugführer die Anzahl unbesetzter Stellen in allen Regionen Deutschlands mehr oder weniger deutlich (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Arbeitslose Kraftfahrzeugführer und offen gemeldete Stellen im regionalen Vergleich im Mai 2010



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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass zahlreiche Unternehmen freie Stellen nicht an die Bundesagentur für Arbeit melden. Anstatt das Vermittlungsangebot der öffentlichen Einrichtung zu nutzen, bevorzugen sie die Personalsuche durch Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen sowie durch persönliche Empfehlungen. Die tatsächlich freien Stellen für Kraftfahrzeugführer dürften daher über dem in der Arbeitsmarktstatistik ausgewiesenen Wert liegen. Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass nicht alle als arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrer tatsächlich auch entsprechend einsetzbar wären. Ein erheblicher Anteil der als erwerbslos gemeldeten Berufskraftfahrer ist bereits älter als 50 Jahre, so dass einige von ihnen der tätigkeitsbezogenen körperlichen Beanspruchung nicht mehr gewachsen sein dürften.¹ Ferner erweist sich die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen regelmäßig als schwierig.

Personalgewinnung
und einschränkende
Bemerkung

¹ Vgl. hierzu Anhang C2.

4.6 Zusammenfassung

Eine zunehmende Herausforderung für die Transportbranche in Deutschland stellt in den kommenden Jahren die Nachwuchsgewinnung von Berufskraftfahrern dar. Zwar sank die Nachfrage nach Fahrern infolge der Wirtschaftskrise, bis zum Jahr 2008 war jedoch der Bedarf an Fahrern so groß, dass in einzelnen Regionen seitens der Unternehmen ein Mangel an qualitativ guten Fahrern beklagt wurde. Mit Anziehen der Konjunktur im Frühjahr des Jahres 2010 berichteten einzelne Unternehmensvertreter bereits wieder von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Insgesamt überragt jedoch die Zahl der arbeitslosen Kraftfahrzeugführer die der offenen Stellen in allen Regionen Deutschlands mehr oder weniger deutlich.

Nachwuchsgewinnung als Herausforderung

Neben der konjunkturellen Entwicklung zeichnet die Altersstruktur der Beschäftigten maßgeblich für das Nachwuchsproblem verantwortlich. Über ein Drittel der Berufskraftfahrer wird in den nächsten 15 Jahren altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Vor dem Hintergrund des möglichen künftigen Fachkräftemangels stiegen die Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen in den vergangenen Jahren an. Auch bei einigen Unternehmen, die bisher keine Ausbildungsplätze angeboten haben, scheint sich nach Kenntnis des Bundesamtes die Bereitschaft zur Ausbildung erhöht zu haben. So stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr trotz Wirtschaftskrise weiter an. Unterstützend wirken dabei zahlreiche Ausbildungsinitiativen, die den Bekanntheitsgrad des Berufsbildes erhöhen und Unternehmen zur Ausbildungstätigkeit anregen wollen sowie die finanzielle Unterstützung durch das vom Bundesamt betreute Förderprogramm „Aus- und Weiterbildung“. Dennoch bietet ein Großteil der Unternehmen auf dem deutschen Güterkraftverkehrsmarkt weiterhin keine Ausbildungsplätze für Berufskraftfahrer an. Hierbei handelt es sich vornehmlich um kleinere Unternehmen, die das Gros der Marktteilnehmer ausmachen.

Ausbildungstätigkeit

Für die weiterhin verhaltenen Ausbildungsaktivitäten des Gewerbes zeichnen verschiedene Gründe verantwortlich. Zum einen halten zahlreiche Unternehmen den Ausbildungsbeginn mit 16 Jahren für verfrüht, da die Auszubildenden für den Führerscheinerwerb – je nach Klasse – mindestens 17 oder 18 Jahre alt sein müssen. Darüber hinaus scheuen einige Unternehmen nach eigenen Angaben die Kosten der Ausbildung – vor allem die zum Erwerb des Führerscheins. Da dieser bisher oftmals als Qualifizierungsnachweis ausreichte, brachen Auszubildende teilweise ihre Ausbildung nach der erfolgreichen Führerscheinprüfung ab und nahmen ein Arbeitsplatzangebot eines Wettbewerbsunternehmens an. Schließlich wird eine mangelnde Ausbildungsreife, die sich neben fachlichen Defiziten vor allem durch eine mangelnde Motivation und Sorgfalt äußert, als Ausbildungshemmnis genannt. Insgesamt reichen die bisherigen Absolventenzahlen der Ausbildung zum Berufskraftfahrer nicht aus, um das altersbedingte Ausscheiden vieler älterer Beschäftigter zu kompensieren.

Ausbildungshemmnisse

Eine Reihe von Berufskraftfahrern scheidet bereits vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters aus dem Berufsleben aus. So bezieht ein im Vergleich zu allen Berufsgruppen überdurchschnittlich hoher Anteil Rentenzahlungen aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit. Grund hierfür sind die hohen physischen und psychischen Belastungen, denen Berufskraftfahrer Zeit ihres Schaffens ausgesetzt sind. Die Tätigkeit als Kraftfahrzeugführer gehört daher zu den Berufen mit den meisten Fehltagen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit. Ursächlich hierfür sind zum einen körperliche Belastungen - insbesondere beim Mitwirken bei Be- und Entladevorgängen. Letztere sind zudem vorwiegend Auslöser für Arbeitsunfälle. Zum anderen nimmt die psychische Belastung durch den permanenten Zeit- und Termindruck sowie eine hohe Verkehrsdichte und Stauhäufigkeit zu. Das Erfüllen von Terminen geht mitunter zu Lasten des Einhaltens der vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten. Neben der Belastung für die Fahrer selbst stellt dies eine Gefahr für die allgemeine Verkehrssicherheit dar. Die gestiegene Wettbewerbsintensität unter den Güterkraftverkehrsunternehmen und Kurzarbeit von Lagerpersonal bei vielen Verladern infolge der Wirtschaftskrise haben ebenso wie Verzögerungen bei Be- und Entladevorgängen den Stressfaktor im vergangenen Jahr weiter erhöht.

Renteneintritt und
Arbeitsunfähigkeit

Trotz Wirtschaftskrise erhielten tarifbeschäftigte Berufskraftfahrer im Jahr 2009 teilweise deutliche Lohnerhöhungen. Jedoch partizipierte nur ein Teil der Fahrer von den tariflich vereinbarten Anpassungen. Nur rund die Hälfte der Transport- und Speditionsunternehmen in Deutschland ist tarifgebunden. Viele Fahrer mussten im vergangenen Jahr insbesondere bei Zulagen und Sonderzahlungen finanzielle Einbußen in Kauf nehmen.

Lohnerhöhungen in
2009

5 Binnenschiffer (724)

5.1 Struktur der Beschäftigten

Im Jahr 2008 waren in der Binnenschifffahrt in Deutschland 689 Unternehmen in der gewerblichen Güterschifffahrt tätig und 341 in der Personenschifffahrt.¹ Die nachfolgende Abbildung stellt die Beschäftigungsentwicklung in der deutschen Binnenschifffahrt differenziert nach gewerblicher Güterschifffahrt und Personenschifffahrt dar. Insgesamt nahm die Anzahl der Beschäftigten von 10.793 im Jahr 1992 auf 7.628 im Jahr 2008 ab. Der Personalabbau fand dabei vor allem in der Güterschifffahrt statt. Dort sank die Anzahl des Personals im Betrachtungszeitraum kontinuierlich. In der Personenschifffahrt stieg hingegen die Anzahl der Beschäftigten im Laufe der Jahre leicht an. Der Rückgang der Beschäftigtenzahl in der gewerblichen Güterschifffahrt ist im Wesentlichen auf den Rückgang der Unternehmen und damit der verfügbaren Schiffe im Zeitverlauf zurückzuführen. Die Anzahl der Unternehmen verringerte sich von 1999 bis zum Jahr 2008 um 282 Betriebe, die Zahl der diesen Unternehmen zur Verfügung stehenden Schiffe sank im selben Zeitraum um 832 auf 1.521 Einheiten ab.²

Zahl der
Beschäftigten

¹ Siehe Statistisches Bundesamt: Unternehmen der Binnenschifffahrt 2008.

² Siehe Statistisches Bundesamt: Fachserie 8, Reihe 4 sowie Unternehmen der Binnenschifffahrt 2008.

Tabelle 11: Beschäftigte der deutschen Binnenschifffahrt

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	(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
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
Landpersonal	1.152	1.107	908	1.025	1.065	974	907	952	925	821	665	661	674	649	610	708	659	78
Beschäftigte insgesamt	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*
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
darunter: Schiffseigner	257	239	238	242	242	282	315	318	397	374	384	330	299	291	395	357	343	322
Landpersonal	652	670	665	733	758	727	793	626	927	668	638	651	676	687	761	834	820	918
Beschäftigte insgesamt	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
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
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
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
Beschäftigte insgesamt	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

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

Stand: jeweils 30.06.

¹ Schiffseigner einschließlich mithelfende Familienangehörige

² Einschließlich Werkverkehr

* Für das Jahr 2008 weisen die aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes für Unternehmen mit einer Ladekapazität ab 10.000 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.

Da Strukturdaten zur Gesamtheit der in der Binnenschifffahrt tätigen Personen nicht vorliegen, wird diesbezüglich im Folgenden hilfsweise auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zurückgegriffen, d.h. die Zahlen beziehen weder selbständige noch geringfügig beschäftigte Binnenschiffer mit ein.¹ Die folgenden Aussagen zur Beschäftigungsstruktur in der deutschen Binnenschifffahrt stehen damit unter der Prämisse, dass die Merkmale, die sich bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigen, sich gleichermaßen auf die übrigen Werkstätigen übertragen lassen. Eine Unterscheidung zwischen Personen- und Güterbeförderung ist hier nicht möglich.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur der Binnenschiffer (Berufsordnung 724) im Zeitraum der Jahre 1999 bis 2009 dar. Dabei wird deutlich, dass die Zahl der abhängig Beschäftigten in den vergangenen Jahren tendenziell rückläufig war. Nach rund 6.700 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 1999 lag ihre Zahl im Jahr 2009 noch bei rund 5.600. Dabei gehört mit 91,8 % das Gros der Beschäftigten dem Dienstleistungssektor an. Rund zwei Drittel waren im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung beschäftigt. Zum ersten Mal seit Jahren ist im vergangenen Jahr der Anteil der Binnenschiffer, die in der öffentlichen Verwaltung oder im Bereich Sozialversicherung tätig sind, wieder angestiegen.

Beschäftigten-
entwicklung

Die Altersstruktur gibt Hinweise auf die zukünftige Nachfrage nach Arbeitskräften in der Branche. Ein Blick auf die Alterspyramide der Binnenschiffer zeigt die vergleichsweise ungünstige Entwicklung. Nach einem Anstieg zur Mitte des vergangenen Jahrzehnts war der Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse der unter 25-jährigen zunächst wieder rückläufig. Im Jahr 2009 war dies dann die einzige Altersklasse, deren Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten leicht anstieg – auf 4,9 %, so dass eine leichte Verjüngung der Beschäftigtenstruktur zu erkennen ist. Die Entwicklung des Anteils der Beschäftigten in der Altersklasse zwischen 25 und 35 Jahren ist seit Jahren rückläufig. Er lag zuletzt bei 13,3 %. Über 40 % der Beschäftigten haben das 50. Lebensjahr bereits überschritten. Unter der Annahme, dass sich die Beschäftigten in dieser Altersgruppe gleichmäßig auf alle Jahrgänge verteilen und tatsächlich alle bis zur Vollendung des 65. Lebensjahrs beruflich aktiv bleiben, folgt daraus, dass innerhalb der nächsten 15 Jahre rund 152 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Binnenschiffer jährlich altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Derzeit liegt die Zahl der Absolventen der Berufsausbildung zum Binnenschiffer deutlich niedriger.² Auf die genaue Ausbildungssituation wird in Kapitel 5.4 näher eingegangen.

Altersstruktur

¹ Geringfügig Beschäftigte dürften nur einen geringen Anteil an der Gesamtzahl der beschäftigten Binnenschiffer darstellen.

² Zudem werden nicht alle Ausbildungsabsolventen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Binnenschiffer eingehen, sondern teilweise in anderen Bereichen oder – nach einigen Jahren – als selbständiger Partikulier arbeiten. Für die zur Kompensation der aus dem Berufsleben ausscheidenden Binnenschiffer ist daher eine noch höhere Absolventenanzahl anzusetzen.

Tabelle 12: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer (724)

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	6.684	6.322	6.811	6.248	5.779	5.634
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	95	102	93	86	84
Beschäftigtengruppen (in %)						
Frauen	6,2	6,4	9,9	9,5	9,2	9,0
Ausländer	11,9	14,8	18,0	19,6	19,9	21,0
Unter 25 Jahre	3,4	4,3	5,7	4,7	4,6	4,9
25 bis unter 35 Jahre	19,7	16,9	16,8	15,4	13,7	13,3
35 bis unter 50 Jahre	39,5	41,4	41,7	42,8	42,5	41,4
50 Jahre und älter	37,4	37,4	35,9	37,1	39,1	40,5
Teilzeit unter 18 Stunden	0,4	0,6	1,0	1,0	1,0	1,2
Teilzeit 18 Stunden und mehr	0,8	1,2	2,2	2,6	3,4	3,3
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7,0	6,9	6,4	5,9	5,9	5,5
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	80,1	77,5	78,1	74,3	73,7	69,8
darunter: mit Abitur	1,2	1,2	1,0	0,8	1,4	1,3
Mit Fachhochschulabschluss	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,8
Mit Universitätsabschluss	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5
Berufliche Ausbildung unbekannt	12,2	14,9	14,9	19,0	19,5	23,4
Branchenstruktur (in %)						
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	8,8	8,4	6,9	8,2	9,5	8,0
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,9	0,8	0,6	0,8	0,7	0,7
Baugewerbe	2,4	2,2	1,9	4,0	4,9	2,6
Übriges produzierendes Gewerbe	5,5	5,4	4,4	3,4	3,9	4,8
Dienstleistungssektor, darunter:	90,8	91,0	93,1	91,7	90,3	91,8
Handel	3,2	2,4	2,0	2,5	2,5	2,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	63,9	63,3	68,4	66,9	64,7	65,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	1,2	1,7	1,7	1,7	2,1	1,5
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,6	0,9	0,7	0,7	0,7	0,5
Gesundheits- und Sozialwesen	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	18,6	19,2	17,1	16,7	16,4	18,7
Übrige Dienstleistungen	2,9	3,2	3,0	2,8	3,4	2,8

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

Bei der Betrachtung des Bildungshintergrunds der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer zeigt sich, dass mit 69,8 % der überwiegende Teil der Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Ihr Anteil ging damit im Vergleich zum Jahr 2007 um 3,9 Prozentpunkte zurück. Der Anteil der Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung ist ebenfalls leicht zurückgegangen. Im gleichen Umfang gestiegen ist der Anteil derjenigen, deren berufliche Ausbildung unbekannt ist – vor allem bei ausländischen Beschäftigten liegen derartige Informationen oftmals nicht vor. Nahezu unverändert gering geblieben ist der Anteil derjenigen, die über das Abitur oder einen Universitätsabschluss verfügen.

Bildungshintergrund

Mit 21 % vergleichsweise hoch und in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist der Anteil ausländischer Binnenschiffer. Diese kommen vorwiegend aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten, insbesondere aus Polen und der Tschechischen Republik, gefolgt von Rumänien, Bulgarien und Ungarn. In den zurückliegenden Jahren nahmen ausländische Besatzungsmitglieder vorwiegend die Position von Matrosen ein, die Schiffsführerposition wurde hingegen in der Regel von Deutschen besetzt. Mittlerweile zeigt sich, dass zunehmend auch ausländische Beschäftigte den Rang des Schiffsführers in der Binnenschifffahrt in Deutschland einnehmen.

Ausländische
Binnenschiffer

9 % der beschäftigten Binnenschiffer sind Frauen. Damit ist ihr Anteil zwar seit dem Jahr 2003 stetig leicht gesunken, liegt aber dennoch weiterhin deutlich über dem Wert von vor zehn Jahren. Dies ist insbesondere auf die gestiegene Einbindung von Frauen bei der Nachwuchsgewinnung zurückzuführen. Einhergehend mit der Wirtschaftskrise im vergangenen Jahr haben zudem viele Ehefrauen von Binnenschiffern, die in den konjunkturell besseren Jahren aus familiären Gründen an Land gelebt haben, an Bord mitgearbeitet, sofern ein Angestellter entlassen oder vorübergehend beurlaubt wurde. Nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes verfügen die Frauen in vielen Fällen ebenfalls über ein Schiffsführerpatent.

Frauenanteil

5.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Binnenschiffer führen und steuern unter Beachtung der Wasserstands- und Wetterverhältnisse sowie der Verkehrsregeln Schiffe auf Binnengewässern, um Güter oder Personen zu befördern.¹ Zu ihren Aufgaben gehört es ferner, beim Laden und Löschen der Ladung mitzuwirken. Dazu planen und kontrollieren sie u.a. den Ladeumschlag, berechnen Ladungsgewichte und sichern die Ladung. Zudem bedienen und warten sie hydraulische, pneumatische und elektrische Anlagen und halten diese instand. Sie sind verantwortlich für die Reinigung, Wartung und Pflege des Schiffskörpers – also z.B. das Entrosteten und Lackieren der Oberfläche - und aller Ausrüstungsgegenstände. Im Falle von kleineren Störungen und Defekten im Decks-, Maschinen- und Elektrobereich des Schiffes führen sie kleinere Reparaturen eigenständig aus. Bei Havarien sichern sie Schiff und Wasserstraße, führen im Bedarfsfall Brandbekämpfungsmaßnahmen durch oder leisten erste Hilfe.

Tätigkeiten

Mit den beschriebenen Tätigkeiten und dem Arbeitsumfeld sind weitere Anforderungen an Binnenschiffer verbunden. Der tägliche Umgang sowie die Pflege und Wartung der Maschinen und Anlagen an Bord verlangen technisches Interesse und Verständnis. Dieses ist zudem beim Einsatz der technischen Instrumente, wie Autopilot, Radar und elektronischen Wasserstandskarten, aber auch bei der Nutzung des Computers und des Internets von Vorteil. Die Instandhaltung des Schiffes sowie kleinere Reparaturarbeiten

Anforderungen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juni 2010).

setzen handwerkliches Geschick voraus. Die letztgenannten Arbeiten sowie Pflege- und Reinigungstätigkeiten können ebenso wie notwendige Maßnahmen bei Unfällen und Gefahren körperlich anstrengend sein, so dass Beschäftigte grundsätzlich die Bereitschaft zu physischen Belastungen mitbringen sollten. Wichtig sind außerdem Fremdsprachenkenntnisse, wie englisch und niederländisch in der Rheinschifffahrt.

Binnenschiffer tragen eine hohe Verantwortung für den sicheren Transport von Personen und Sachwerten – nicht selten von Gefahrgütern. Beschäftigte sollten daher über ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein verfügen und die ihnen übertragenen Aufgaben besonders sorgfältig und zuverlässig erledigen. Die mitunter langen Abwesenheitszeiten vom Wohnsitz erfordern eine hohe Mobilitätsbereitschaft. Da Binnenschiffer oftmals Arbeits- und Freizeit auf dem Schiff und damit gemeinsam mit ihren Kollegen verbringen, sind Aufgeschlossenheit, Gemeinschaftsgeist und Toleranz weitere wichtige persönliche Charaktereigenschaften.

5.3 Arbeitsbedingungen

Binnenschiffer führen körperlich anstrengende Arbeiten - wie beispielsweise Wartungs-, Reparatur- sowie Pflege- und Reinigungsarbeiten – auf schwankendem und oft rutschigem Boden aus.¹ Sie kommen mit Ölen, Fetten, Lösungsmitteln, Schmierstoffen, Farben und weiteren Chemikalien in Kontakt und sind dabei - sowie in Abhängigkeit von der Art der Ladung – Stäuben, chemischen Gasen und Dämpfen ausgesetzt. Bei ihren Arbeiten unterliegen sie unterschiedlichen klimatischen und witterungsabhängigen Verhältnissen. Dazu gehört auf der einen Seite das Arbeiten im Freien unter Einwirkung von Nässe, Kälte, Zugluft und Hitze und auf der anderen Seite das Arbeiten im Steuerhaus und im häufig sehr heißen Maschinenraum. Zudem sind sie besonders in letzterem starkem Lärm und Vibrationen ausgesetzt. Physisch und psychisch belastend auswirken können sich zudem die mitunter sehr langen Aufenthaltszeiten an Bord sowie die teilweise langen Arbeitszeiten.

Arbeitsumfeld

In der Binnenschifffahrt bestimmen Betriebsformen die täglichen Fahr- und Ruhezeiten. Diese sind abhängig von der Schiffgröße und der Besatzungsstärke. Geregelt werden die unterschiedlichen Formen in Deutschland durch die Rheinschiffsuntersuchungsordnung bzw. national durch die Binnenschiffsuntersuchungsordnung. Dabei werden folgende Betriebsformen unterschieden²:

Betriebsformen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juni 2010) sowie B. Braun, C. König, A. Georg: Arbeit und Gesundheit der Berufsgruppe der Binnenschiffer, Gmünder Ersatzkasse, Band 21, Schwäbisch Gmünd 2002.

² Siehe hierzu und für eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Betriebsformen: Zentralkommission für die Rheinschifffahrt: Rheinschiffsuntersuchungsordnung, Ausgabe 2010, §§ 23.05, 23.06 und Binnenschiffsuntersuchungsordnung, Anhang XI, §§ 2.05, 2.06.

- A1: Fahrzeit bis zu 14 Stunden, ununterbrochene Ruhezeit von 8 Stunden außerhalb der Fahrt, in der Zeit von 22 bis 6 Uhr muss die Fahrt eingestellt werden;
- A2: Fahrzeit bis zu 18 Stunden, Ruhezeit von 8 Stunden, wovon 6 außerhalb der Fahrt liegen müssen, in der Zeit von 23 bis 5 Uhr muss die Fahrt eingestellt werden;
- B: Fahrt bis zu 24 Stunden, Ruhezeit von 24 Stunden innerhalb eines 48 Stundenzeitraums, davon mindestens zweimal 6 ununterbrochene Stunden Ruhezeit.

Zwar sank infolge der Wirtschaftskrise im vergangenen Jahr die Nachfrage nach Transportleistungen durch die Binnenschifffahrt massiv.¹ Zahlreiche Binnenschifffahrtsunternehmen nutzten deshalb die maximal mögliche Fahrzeit nicht aus oder wechselten in die Betriebsform A 1. Tendenziell nimmt jedoch vor dem Hintergrund zunehmender Schiffsgrößen und der wachsenden Bedeutung von Just-in-time-Lieferstandards in der Binnenschifffahrt die Anzahl an kontinuierlichen Fahrten nach Erkenntnissen des Bundesamtes zu, d.h. immer mehr Binnenschiffe fahren in der Betriebsform B. So erfordert der mit der Anschaffung neuer, großer Schiffe verbundene hohe Kapitaldienst regelmäßig einen möglichst ununterbrochenen Betrieb. Um unter Einhaltung der Sozialvorschriften zu den Ruhezeiten die Continue-Fahrten durchführen zu können, steigt der Personalbedarf pro Binnenschiff an. Gleichzeitig reduzieren sich für die Besatzungsmitglieder die Möglichkeiten, ihre Freizeit an Land zu verbringen.

Spezielle Arbeitszeitregelungen bestimmen die Anzahl der Tage an Bord und die anschließende Freizeit. So wechseln sich beispielsweise 14 Tage Schichtarbeit mit 7 Tagen Freizeit ab. Unter den Arbeitszeitmodellen finden sich zudem – vornehmlich in der Personenschifffahrt - Saisonarbeitszeitmodelle (z.B. für die Zeit von April bis Oktober) oder auslastungsabhängige Arbeitszeitmodelle. Binnenschiffer sind daher nicht selten einige Wochen vom Wohnort entfernt. Je nach Route und Zeitaufwand ist es ihnen oft nicht möglich, an den Wochenenden nach Hause zu fahren. Regelmäßige Überstunden prägen darüber hinaus den Arbeitsalltag. Einen großen Teil ihrer Freizeit verbringen sie auf dem Schiff, woraus sich eine zwangsläufige Nähe zum Arbeitsgeschehen ergibt. Das Arbeitszeitsystem kann nicht nur einen negativen Einfluss auf das Familien- und Privatleben haben, sondern kann – u.a. aufgrund der ständigen Nähe zum Arbeitsgeschehen und der verhältnismäßig geringen Privatsphäre - gleichermaßen zu einer vergleichsweise hohen Belastung der Beschäftigten führen. Dabei variieren die Lebensverhältnisse an Bord mitunter stark in Abhängigkeit von der Art des Schiffes. Aufgrund des höheren Komforts bieten große, moderne Güter- und Fahrgastschiffe vergleichsweise attraktivere Lebensbedingungen als ältere, die häufig nicht mit moderner Technik nachgerüstet werden

Arbeitszeiten

¹ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sank die transportierte Gütermenge um 17 % im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr. Die Verkehrsleistung ging im entsprechenden Zeitraum um 13,1 % zurück. Siehe hierzu: Statistisches Bundesamt: Güterverkehrsstatistik der Binnenschifffahrt 2009, Fachserie 8, Reihe 4, Wiesbaden 2010.

und in Bezug auf Kabinengröße, Ausstattung (z.B. Zugang zum PC), Lärm- und Schwingungsverhalten hinter den jüngeren Schiffen zurückfallen.

Die hohe physische und psychische Belastung spiegelt sich im Krankheitsgeschehen wider. Zwar führt die Belastung dazu, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit regelmäßig über der in anderen Berufsfeldern liegt¹ - und zwar unabhängig vom Alter der Beschäftigten. Allerdings liegt bei Binnenschiffen der Anteil derjenigen, die aufgrund verminderter Erwerbstätigkeit vorzeitig in den Ruhestand gehen, ungefähr im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Knapp 14 % der im Jahr 2008 erstmaligen Rentenbezieher mit dem Beruf des Binnenschiffers erhielten Rentenzahlungen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit, unter ihnen waren rund 77 % voll erwerbsunfähig. Im Durchschnitt aller Berufsgruppen bezogen 13 % der im Jahr 2008 neu zugegangenen Rentempfänger Leistungen aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit. Dabei waren rund 80 % von einer vollen Erwerbsminderung betroffen.² Die Bedeutung präventiver Konzepte zur Vermeidung von tätigkeitsbezogener Arbeitsunfähigkeit dürfte vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Binnenschiffer und des demographischen Wandels ansteigen. Gleichzeitig arbeiten nach Erkenntnissen des Bundesamtes einige selbständige Partikuliere über das gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter hinaus.

Arbeitsunfähigkeit

Besonders oft – und mit zunehmendem Alter vermehrt - betroffen sind Binnenschiffer von Erkrankungen des Muskel- und Skeletapparats. Stark belastend wirkt sich zudem der Lärm aus. Dies dürfte vielfach nicht auf die Lärmintensität zurückzuführen sein, sondern auf die Kontinuität der Lärmwahrnehmung. Da Binnenschiffer oftmals nicht nur die Arbeits- sondern auch die Freizeit an Bord des Schiffes verbringen, ist damit eine Distanz zum Arbeitslärm durch einen Ortswechsel nicht möglich.

Belastungen

Die Anzahl der Unfälle bei Binnenschiffen ist seit Jahren rückläufig. Im Jahr 2008 gab es in der Binnenschiffahrt insgesamt 470 meldepflichtige Unfälle. Die häufigsten Unfallquellen sind Stolpern, Rutschen und Stürzen auf dem Gangbord sowie Tätigkeiten bei Lade- und Löschvorgängen. Schwere Verletzungen ergeben sich mitunter bei Wartungsarbeiten, die die Binnenschiffer an den Maschinen und technischen Anlagen des Schiffs vornehmen. Insbesondere bei ungeübten Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit für Unfälle in Zusammenhang mit dem Festmachen des Schiffes – beispielsweise durch Quetschungen im Umgang mit den Tauen – größer. Grund für die rückläufige Entwicklung sind vor allem höhere Sicherheitsstandards auf den Schiffen.

Arbeitsunfälle

Das zu erzielende Einkommen in der Binnenschiffahrt hängt wesentlich von den zu erfüllenden Anforderungen, dem Verantwortungsbereich sowie der Berufserfahrung ab. Zudem können je nach Region und Tätigkeitsbranche Unterschiede im Entlohnungssystem auftreten. Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten Binnenschiffer teilweise Zulagen und

Arbeitsentgelt

¹ Siehe hierzu BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2008, S. 47 f, Essen 2008.

² Siehe Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenzugang 2008, Band 173 (2009).

Sonderzahlungen. Tarifbeschäftigte Binnenschiffer erhalten seit 01. Juli 2010 gemäß gültigem Rahmentarifvertrag eine Gehaltserhöhung von 1,1 %. Damit liegt die Grundvergütung für Kapitäne auf Schubbooten in der Güterschifffahrt zwischen 2.685,54 Euro pro Monat (Anfangsgehalt) und 2.848,62 Euro (nach fünf Dienstjahren). Schiffsführer auf Motorschiffen und Maschinisten erhalten zunächst 2.577,78 Euro pro Monat. Mit zunehmender Erfahrung bzw. Dienstjahren steigt die Grundvergütung auf 2.743,18 Euro pro Monat an. Die monatliche Grundvergütung für Steuerleute mit Patent liegt bei 2.229,69 Euro, Steuerleute ohne Patent sowie Matrosen-Motorwarte und Menageleute erhalten 2.044,11 Euro. Die Monatsgrundvergütung für Bootsmänner, Matrosen auf Hafengebieten und Krahnschiffen liegt bei 1.924,26 Euro, für Matrosen bei 1.864,32 Euro.¹ Es gilt zu beachten, dass insbesondere viele Partikulierunternehmen nicht tarifgebunden sind und ihre Beschäftigten untertariflich bezahlen. Gleichzeitig werden gute und erfahrende Schiffsführer teilweise über dem tariflichen Entgeltniveau bezahlt.

5.4 Berufliche Ausbildung

Binnenschiffer ist ein nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannter bundesweit geregelter Ausbildungsberuf.² Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre. Tabelle 13 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen zum Beruf des Binnenschiffers im Zeitraum der Jahre 1999 bis 2009 dar. Deutlich zu erkennen ist der hohe Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit Mitte des Jahrzehnts. Im Zuge der Wirtschaftskrise ging im vergangenen Jahr die Zahl der neuen Ausbildungsverträge auf 153 zurück. Mit insgesamt 498 Auszubildenden wurde jedoch die höchste Ausbildungszahl im Betrachtungszeitraum erreicht. Einen Höchststand erreicht auch der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Auszubildenden – er liegt derzeit bei rund 9 %. Im vergangenen Jahr legten 102 Auszubildende ihre Abschlussprüfung erfolgreich ab – dies entspricht einer Quote von rund 88 %. Rund 9 % der Auszubildenden brachen im Jahr 2009 ihre Ausbildung vorzeitig ab. Sowohl die Absolventen- als auch die Abbrecherquote liegen damit ungefähr im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe (Absolventenquote: 90%, Abbrecherquote: 8,3%).

Entwicklung der
Ausbildungs-
zahlen

¹ Siehe Lohn- und Gehaltstabelle für die Güterschifffahrt, gültig ab 1. Juli 2010.

² Siehe hierzu und im Folgenden. BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juni 2010).

Tabelle 13: Ausbildungsberuf Binnenschiffer/in - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge von 1999 bis 2009

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Binnenschiffer	1999	167	3	170	69	50	49	-	-	-	-
Binnenschiffer	2000	160	4	164	71	54	54	-	-	-	-
Binnenschiffer	2001	192	11	203	83	37	36	-	-	-	-
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	-	-	-	36
Binnenschiffer	2008	428	36	464	195	94	81	-	-	-	45
Binnenschiffer	2009	453	45	498	153	116	102	-	-	-	52

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die Gründe für die gestiegenen Ausbildungsaktivitäten der Branche liegen zum einen in der Altersstruktur der Binnenschiffer. Da in den nächsten Jahren eine Reihe an Besatzungsmitgliedern altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden wird (s.o.), ist der Bedarf an Nachwuchskräften entsprechend hoch. Der demographische Wandel dürfte diese Situation noch zusätzlich verschärfen. Gleichzeitig führt die tendenzielle Zunahme der Betriebsform B – d.h. der wachsende Anteil an 24-stündigen Fahrten - zu einem erhöhten Personalbedarf.

Um die Personalgewinnung in der Binnenschifffahrt zu erleichtern und der grenzüberschreitenden Ausrichtung dieses Berufes Rechnung zu tragen, wird im Rahmen des im Juni 2008 gestarteten Förderprojekts PLATINA¹ an einer internationalen Harmonisierung der Ausbildung in der Binnenschifffahrt gearbeitet. Ziel ist u.a. der Aufbau eines europäischen Netzwerkes für Aus- und Weiterbildungseinrichtungen in der Binnenschifffahrt. Die Entwicklung und Umsetzung abgestimmter Ausbildungsstandards soll dazu verhelfen, die Mobilität der Beschäftigten in der Binnenschifffahrt zu fördern und den europaweiten Einsatz zu vereinfachen. Einheitliche Standards zu Ausbildungsinhalten könnten zudem Quereinsteigern den Einstieg in den Beruf des Binnenschiffers erleichtern.

PLATINA

Darüber hinaus wird im Rahmen des europäischen Projekts angestrebt, den Bekanntheitsgrad des Ausbildungsberufes zu erhöhen sowie die Außenwirkung zu verbessern, um zukünftig mehr Schulabsolventen für die Ausbildung in der Binnenschifffahrt zu begeistern. Helfen sollen dabei neben Informationsveranstaltungen nationale Personalwerbekampagnen. Hierzu entwickelt man derzeit gemeinsame Werkzeuge, die den einzelnen nationalen Verantwortungsträgern Werbemaßnahmen für den Beruf des Binnenschiffers erleichtern sollen. Die Wirkung derartiger Kampagnen auf die Ausbildungszahlen bleibt abzuwarten.

¹ PLATINA ist die Abkürzung für „Platform for the Implementation of NAIADES“ (europäisches Aktionsprogramm für die Binnenschifffahrt). An dem Projekt beteiligt sind 23 Vertreter aus zehn verschiedenen Ländern.

Wie bei allen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen ist eine bestimmte schulische Vorbildung rechtlich nicht vorgeschrieben. Ausbildungsbetriebe erwarten jedoch in der Regel mindestens einen Hauptschulabschluss. Die folgende Abbildung stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen nach schulischer Vorbildung für den Zeitraum der Jahre 1999 bis 2009 dar.

Tabelle 14: Auszubildende zum Binnenschiffer nach schulischer Vorbildung in den Jahren 1999 bis 2009

Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Real-schul-oder-glw. Abschluss	Hoch-schul-/Fach-hoch-schul-reife	Schul. Berufs-grund-bil-dungs-jahr	Be-rufs-fach-schule	Be-rufs-vor-berei-tungs-jahr	Son-stige und ohne An-gabe	
Binnenschiffer/in (IH)	1999	66	3	69	2	31	31	0	0	2	2	1	
Binnenschiffer/in (IH)	2000	69	2	71	1	32	25	4	2	3	2	2	
Binnenschiffer/in (IH)	2001	77	6	83	0	34	37	2	1	3	3	3	
Binnenschiffer/in (IH)	2002	90	6	96	1	46	33	2	2	1	3	8	
Binnenschiffer/in (IH)	2003	81	8	89	4	36	29	3	2	5	3	7	
Binnenschiffer/in (IH)	2004	132	7	139	5	57	47	4	-	12	1	13	
Binnenschiffer/in (IH)	2005	101	7	108	1	43	53	3	2	-	3	3	
Binnenschiffer/in (IH)	2006	127	10	137	2	63	41	6	1	12	3	9	
Binnenschiffer/in (IH)	2007	157	11	168	6	61	72	10	-	-	-	19	
Binnenschiffer/in (IH)	2008	178	17	195	4	73	75	21	-	-	-	22	
Binnenschiffer/in (IH)	2009	-	-	153	3	57	63	4	4	12	3	7	

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 Handelkammertag (DIHK).

Der überwiegende Teil der Auszubildenden zum Binnenschiffer verfügt über einen Real-schulabschluss – im Jahr 2009 lag ihr Anteil bei rund 41 %. Nur knapp dahinter liegen die Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss. Am Schiffer-Berufskolleg Rhein in Duisburg erhalten Auszubildende mit den notwendigen schulischen Voraussetzungen die Möglichkeit, neben der Ausbildung zum Binnenschiffer das Fachabitur zu erwerben und damit neben der fachlichen Ausbildung gleichzeitig die schulische Qualifikation zu erhöhen. Dadurch sollen ihnen insbesondere Möglichkeiten zu höherqualifizierten Tätigkeiten und Weiterbildungen – vor allem im weiten Berufsspektrum der Binnenschiff-fahrtsbranche - eröffnet werden. Für die theoretische Ausbildung gibt es in Deutschland zwei Schif-ferberufsschulen. Diese befinden sich in Duisburg-Hornberg und in Schönebeck (bei Magdeburg) in Mecklenbug-Vorpommern. Von den insgesamt 498 Auszubildenden im Jahr 2009 besuchten insgesamt 354 Schüler das erstgenannte Berufskolleg.

Unabhängig von der schulischen Vorbildung sind für angehende Binnenschiffer vor allem vertiefte Kenntnisse in den Bereichen Mathematik und Geographie von Vorteil. Insbe-sondere im Bereich Mathematik stellen Berufsschule und Ausbildungsbetriebe nach ei-

genen Angaben jedoch in den letzten Jahren häufiger fachliche Defizite fest. Ob sich daraus ein grundlegender Trend ergibt, bleibt zunächst abzuwarten. Derzeit kommt es noch nicht vor, dass aufgrund einer mangelnden Ausbildungsreife keine geeigneten Bewerber für die Ausbildung zum Binnenschiffer gefunden würden und deshalb Ausbildungsplätze unbesetzt blieben.

Generell liegt derzeit den Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten, eine ausreichend große Anzahl an Bewerbungen vor, so dass die freien Ausbildungsplätze besetzt werden können. Jedoch bietet nur ein Teil der deutschen Binnenschiffahrtsunternehmen die Möglichkeit zur Ausbildung zum Beruf des Binnenschiffers an. In der Ausbildung aktiv sind insbesondere größere Binnenschiffahrtsbetriebe in der Personen- und Güterschiffahrt sowie die Wasser- und Schiffahrtsverwaltungen des Bundes. Partikulierunternehmen bieten die Ausbildung häufig nur in jenen Fällen an, in denen ein persönliches Interesse besteht. Bei zahlreichen Unternehmen bestehen jedoch kaum Anreize, Ausbildungsplätze anzubieten. Für Schiffseigner, die häufig mit den Schiffsführern identisch sind, besteht die Möglichkeit, das Schiff am Ende des Berufslebens zu verkaufen anstatt einen Nachfolger auszubilden. Letzteres kann aus betriebswirtschaftlicher Sicht unter Umständen sogar nachteilig sein. Zudem besteht bei einigen von den kleineren Partikulieren die Besatzung nur aus Familienangehörigen, so dass sie sich bewusst gegen die Aufnahme von externem Personal entscheiden.

Ausbildungs-
betriebe

Nach wie vor schließen nicht genügend Auszubildende ihre Ausbildung zum Binnenschiffer erfolgreich ab, als dass die Anzahl der altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheidenden Binnenschiffer ersetzt werden könnte (s.o.). Verschiedene Ausbildungsanreize sollen deshalb dazu verhelfen, die Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen zu steigern. Dazu zählt insbesondere das seit 1999 bestehende Beihilfeprogramm zur Ausbildungsförderung in der Binnenschiffahrt des Bundes. Dieses umfasst Fördermittel von 2,5 Mio. Euro pro Jahr. Dabei werden maximal 50 % der gesamten Ausbildungskosten bis zu einem Höchstbetrag von rund 25.000 Euro während der dreijährigen Ausbildungszeit über Beihilfezahlungen bezuschusst.¹ Positiv wirkte sich zudem eine Anpassung der Besatzungsvorschriften zum 1.7.2002 (Kapitel 23 Rheinschiffsuntersuchungsordnung) aus, nach der unter bestimmten Voraussetzungen ein Matrose durch einen Schiffsjungen ersetzt werden kann, mithin ein vorgeschriebenes Besatzungsmitglied substituiert werden kann.

Ausbildungsan-
reize

Auf Seiten der Auszubildenden stellt vor allem die hohe Ausbildungsvergütung einen Anreiz zur Aufnahme der Ausbildung zum Binnenschiffer dar. Schiffsjungen und –mädchen werden bundesweit im Vergleich aller Ausbildungsberufe tariflich am besten vergütet. So lag die tarifliche Ausbildungsvergütung bei durchschnittlich 949 Euro pro Monat im Jahr 2009. Dabei erhielten angehende Binnenschiffer im ersten Ausbildungsjahr 829 Euro pro

Ausbildungs-
vergütung

¹ Siehe hierzu: Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen zur Ausbildungsförderung in der deutschen Binnenschiffahrt, 1999.

Monat, im zweiten Ausbildungsjahr 948 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.070 Euro monatlich. Dabei bestehen keine Unterschiede zwischen dem westlichen und dem östlichen Bundesgebiet.

Grundsätzlich bestehen für Ausbildungsabsolventen sehr gute Übernahmechancen. In der Regel finden alle Absolventen im Anschluss an ihre Ausbildung sofort eine Anstellung. Junge Binnenschiffer erwarten aufgrund der bestehenden Altersstruktur darüber hinaus gute Karrierechancen im Laufe ihres Berufslebens. Rund jeder dritte Arbeitnehmer im fahrenden Personal hat eine Schiffsführer-Stelle inne.¹ Dafür ist es jedoch regelmäßig Voraussetzung, sich fachlich weiterzubilden, um sich neuen Entwicklungen anzupassen. Generell spielen in der Binnenschifffahrt neben fachlichen Befähigungsnachweisen, berufliche Erfahrungswerte eine große Rolle.

Weiterbildung

Körperliche Gesundheit und ein einwandfreies Führungszeugnis vorausgesetzt kann mit einem Mindestalter von 21 Jahren und nach einer vierjährigen Fahrzeit auf dem Rhein das Rheinschifferpatent (Großes Patent) durch Ablegen der Patentprüfung erworben werden. Dabei werden neben Strecken-, Berufs- und Maschinenkenntnissen, Inhalte zu Polizeiverordnungen und Gefahrguttransporten sowie weiteren gesetzlichen Bestimmungen geprüft. Das Patent alleine reicht jedoch oft nicht zum beruflichen Aufstieg aus. Weitere wichtige Qualifikationen sind z.B. das Radarpatent und eine ADNR-Bescheinigung. Es ist davon auszugehen, dass nur ein Teil der ausgebildeten Binnenschiffer im Laufe ihres Berufslebens zum Schiffsführer aufsteigen wird. So scheue nach Aussagen von Unternehmensvertretern ein Teil der Beschäftigten die mit der Position des Schiffsführers verbundene Verantwortung.

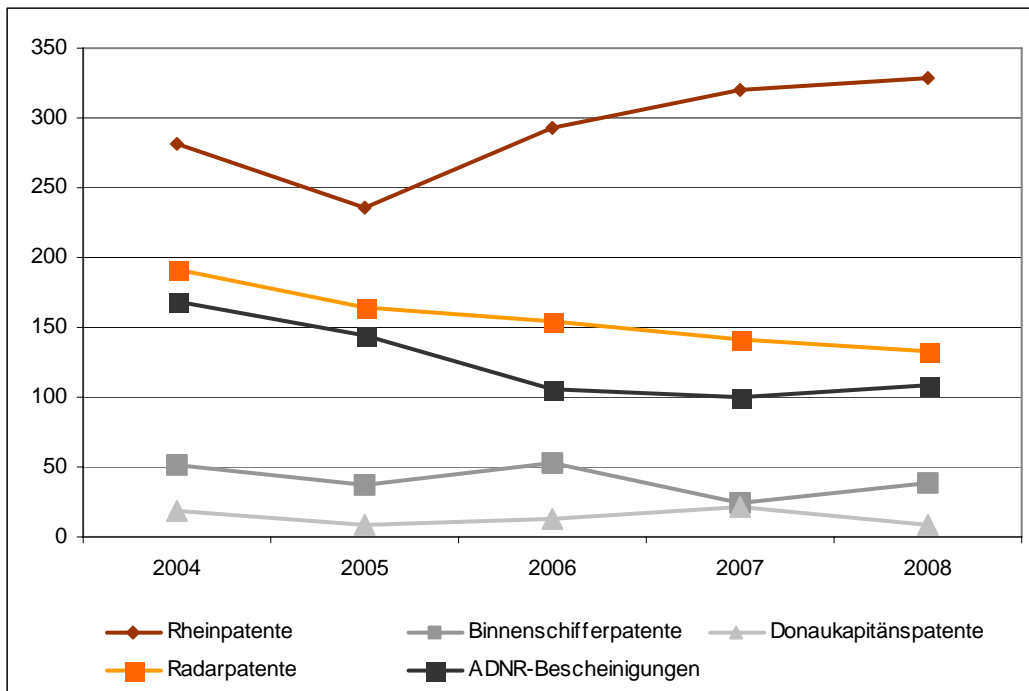
Aufstieg zum
Schiffsführer

Wie die folgende Abbildung zeigt, hat in den vergangenen Jahren die Anzahl der neu erteilten Rheinschifferpatente zugenommen. Angestiegen ist im Jahr 2008 ebenso die Anzahl der neu erteilten Binnenschifferpatente sowie ADNR-Bescheinigungen. Nach Aussage von Marktteilnehmern legen zunehmend auch ausländische Binnenschiffer die Prüfung zum Patenterwerb erfolgreich ab.

Erwerb von Pa-
tenten

¹ Siehe Arbeitgeberverband der deutschen Binnenschifffahrt e.V.: Berufsbild Binnenschiffer/in, Infobroschüre, unter: <http://www.schulschiff-rhein.de> (Stand: Juni 2010).

Abbildung 15: Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse der Wasser- und Schifffahrtsdirektionen Süd, Südwest und West im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2008



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.

Trotz der guten Aufstiegsmöglichkeiten wenden sich zahlreiche Binnenschiffer einige Jahre nach Abschluss ihrer Ausbildung Tätigkeiten an Land zu. Vor allem bei Reedereien werden ehemalige Schiffsführer oftmals an anderen Positionen im Unternehmen eingesetzt. Dazu zählt beispielsweise die Tätigkeit als Disponent in der Frachtenabteilung oder als Schiffsinspektor im technischen oder nautischen Bereich. Auch ein Wechsel zu Hafenämtern ist denkbar. Grund für die berufliche Neuorientierung ist vielfach der Wunsch, berufliches und privates Leben besser miteinander kombinieren zu können. Nach Kenntnissen des Bundesamtes kehren jedoch manche der Beschäftigten nach ein paar Jahren an Land wieder an Bord eines Schiffes zurück. Darüber hinaus versuchen einige Binnenschiffahrtsbetriebe, über langfristig angelegte Arbeitszeitkonten die Einbindung des privaten Lebens besser in die berufliche Lebensplanung zu integrieren und so die Attraktivität des Berufsbildes zu stärken sowie den Verbleib der Beschäftigten in der Branche zu sichern.

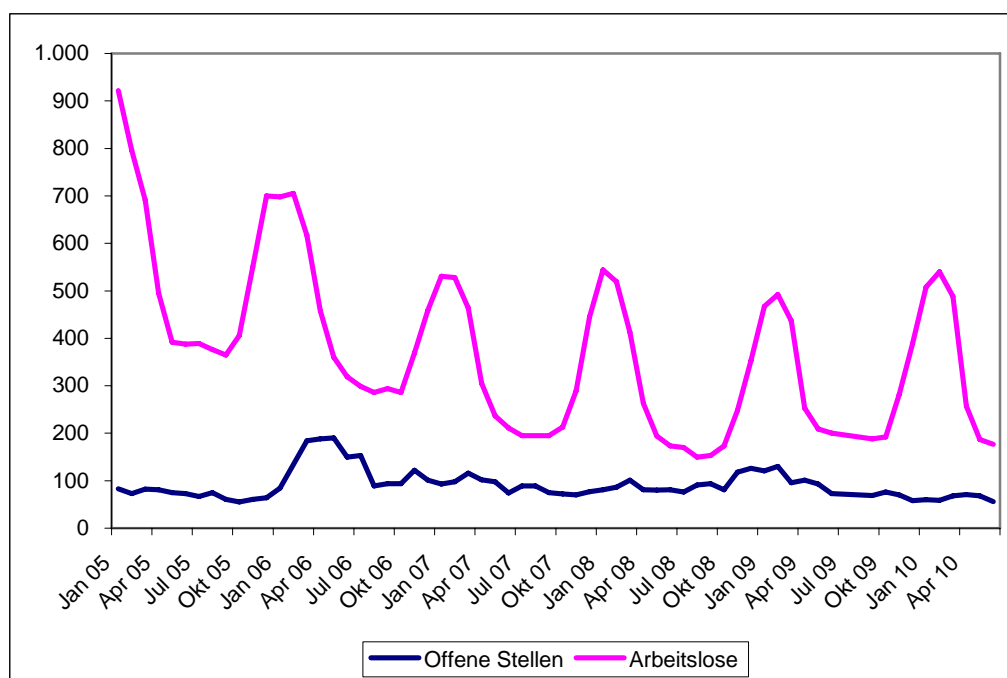
Fluktuation

5.5 Arbeitslose und offene Stellen

Der Bedarf des Binnenschiffahrtsgewerbes an fahrendem Personal spiegelt sich in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation wider. Einen Überblick hierzu liefert die Arbeitsmarktsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die folgende Abbildung stellt die bei der Arbeitsagentur gemeldete Zahl der arbeitslosen Binnenschiffer der Anzahl der offenen Stellen gegenüber.

Arbeitsmarkt-
entwicklung

Abbildung 16: Offene Stellen und arbeitslose Binnenschiffer (724) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Es zeigt sich, dass – vor allem aufgrund der Winterpausen in der Fahrgastschifffahrt – die Zahl der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer in den Wintermonaten regelmäßig stark ansteigt, mithin deutliche saisonale Schwankungen zu erkennen sind. Tendenziell nahm jedoch die Zahl der Arbeitslosen in den vergangenen Jahren kontinuierlich ab. Selbst im Jahr 2009 ging trotz der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise - von der die Binnenschifffahrt hart getroffen wurde - die im Jahresdurchschnitt gemeldete Anzahl an erwerbslosen Binnenschiffern im Vergleich zum Jahr 2008 weiter zurück. Die besonders kalten Witterungsbedingungen zu Beginn des Jahres 2010, die zu starkem Eisgang führten, so dass zahlreiche Flüsse und Kanäle teilweise nicht schiffbar waren, bewirkten eine leicht ausgeprägtere Spitze im saisonalen Verlauf. Im Juni 2010 lag die Zahl der als arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer bei 177. Die Zahl der offenen Stellen ist seit Beginn des Jahres 2009 tendenziell zwar leicht rückläufig, insgesamt bewegt sie sich jedoch seit Jahren auf einem relativ konstanten niedrigen Niveau. Im Juni 2010 waren der Bundesagentur für Arbeit 56 offene Stellen gemeldet.

Generell haben nach Erkenntnissen aus Marktgesprächen des Bundesamtes die Binnenschifffahrtsunternehmen im vergangenen Jahr – trotz starker Nachfrageeinbrüche – versucht, ihr Personal zu halten. Vor allem Reedereien haben das Arbeitsmarktinstrument der Kurzarbeit für ihre Beschäftigten genutzt. Da Reedereien in der Regel mittels fester Verträge an bestimmte Kunden auf festgesetzten Relationen gebunden sind, haben sie sich auf diese Weise den gesunkenen Produktions- und Transportmengen angepasst. Statt Personal freizusetzen, wurde bei Partikulierunternehmen vielfach ein Ausgleich über Arbeitszeitkonten angestrebt oder Personal vorübergehend beurlaubt. Zudem wurde

Reaktionen auf
Wirtschaftskrise

die Zeit, in der keine Transportaufträge vorlagen, zur Pflege und Wartung des Schiffs sowie der Maschinen und Anlagen genutzt. Ein Ausgleich fand bei kleineren Unternehmen vielfach mittels Selbsthilfe durch Familienmitglieder statt, beispielsweise indem Frauen von Binnenschiffen an Bord mithalfen (s.o.).

Vereinzelt wurde im vergangenen Jahr Personal aus der deutschen Binnenschifffahrt ins europäische Ausland abgeworben. So war beispielsweise in Frankreich die Binnenschifffahrt kaum von der Wirtschaftskrise bzw. rückläufigen Transportmengen betroffen. Der Personalbedarf blieb dort dementsprechend hoch. Die Nachfrage richtete sich hierbei in erster Linie an gut qualifizierte Schiffsführer.

Die Besetzung von Stellen in der Binnenschifffahrt erfolgt vielfach durch Initiativbewerbungen und persönliche Empfehlungen. Die Personalvermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit wird hingegen häufig nicht genutzt, so dass ihr offene Stellen nicht immer gemeldet werden. Die tatsächliche Anzahl offener Stellen dürfte daher über dem in der Arbeitsmarktstatistik ausgewiesenen Wert liegen. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass nicht alle als arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer tatsächlich auch entsprechend vermittelbar wären. Die Gründe hierfür liegen zum einen in der Altersstruktur der arbeitslosen Binnenschiffer - im Jahr 2009 waren rund 40 % bereits 50 Jahre und älter.¹ Die mit der Tätigkeit des Binnenschiffers verbundenen körperlichen Anstrengungen dürften für einige von ihnen eine zu hohe Belastung darstellen. Zudem erweist sich die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen regelmäßig als schwierig – ihr Anteil lag zuletzt bei rund 20 %.

Personalgewinnung und einschränkende Bemerkung

5.6 Zusammenfassung

Die Zahl der in der deutschen Binnenschifffahrt Beschäftigten nahm in den letzten Jahren kontinuierlich ab. Ursächlich hierfür ist primär der Rückgang der Unternehmen und der verfügbaren Schiffe in der Güterschifffahrt. Dennoch steigt der Fachkräftebedarf des Binnenschifffahrtsgewerbes an. So sank selbst im vergangenen Jahr – trotz hoher Nachfrageeinbrüche in der Binnenschifffahrt – die im Jahresdurchschnitt gemeldete Zahl der arbeitslosen Binnenschiffer im Vergleich zum Vorjahr. Zwar meldeten vor allem einige größere Reedereien Kurzarbeit für ihre Beschäftigten an, auf Entlassungen wurde jedoch in der gesamten Branche weitgehend verzichtet. Die Gründe für den wachsenden Fachkräftebedarf liegen insbesondere in der vergleichsweise ungünstigen Alterstruktur der Beschäftigten. Gut 40 % der abhängig beschäftigten Binnenschiffer haben das 50. Lebensjahr bereits erreicht bzw. überschritten. Gleichzeitig stehen bislang nicht genug junge Beschäftigte bereit, um die altersbedingten Austritte zu kompensieren.

Beschäftigungsentwicklung und Fachkräftebedarf

In den letzten Jahren engagierten sich wieder mehr Unternehmen als Ausbildungsanbieter, so dass die Zahl der Auszubildenden kontinuierlich anstieg. Zwar war die Anzahl der

Ausbildungstätigkeit

¹ Siehe hierzu Anhang D.

neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2009 - bedingt durch die Wirtschaftskrise und der damit verbundenen schlechteren Auftrags- und Beschäftigungslage der Unternehmen – erstmals seit Jahren wieder rückläufig. Insgesamt wurde jedoch die höchste Ausbildungszahl seit Jahren erreicht, so dass eine leichte Verjüngung der Beschäftigtenstruktur zu erkennen ist. Für das Ausbildungsengagement anregend wirkt u.a. das Beihilfeprogramm zur Ausbildungsförderung des Bundes, das einen Teil der Ausbildungskosten übernimmt.

Zur internationalen Harmonisierung der Ausbildung in der Binnenschifffahrt soll das auf europäischer Ebene gestartete Förderprojekt PLATINA beitragen. Dadurch soll der europaweite Einsatz der Beschäftigten erleichtert und die Mobilität der Beschäftigten gefördert werden. Gleichzeitig möchte man den Bekanntheitsgrad des Berufsbildes in der Öffentlichkeit erhöhen und dadurch mehr Schulabgänger anregen, eine Ausbildung zum Binnenschiffer zu absolvieren. In der Ausbildung aktiv sind bisher vor allem größere Binnenschiffahrtbetriebe sowie Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes. Zwar wirkte das oben genannte Förderprogramm durchaus auch bei kleineren Unternehmen positiv auf die Ausbildungstätigkeit, dennoch bestehen hier nach wie vor teilweise geringe Anreize, die Nachwuchsgewinnung voranzutreiben. Auf Seite der Auszubildenden stellen die hohe Ausbildungsvergütung sowie die sehr guten Übernahmechancen die größten Anreize zur Aufnahme einer Berufsausbildung zum Binnenschiffer dar. Derzeit liegt den Ausbildungsbetrieben regelmäßig eine ausreichend hohe Anzahl an Bewerbungen vor, um alle Ausbildungsplätze zu besetzen.

Zur Steigerung des Fachkräftebedarfs trägt die tendenzielle Zunahme der Continuefahrten bei. Zwar verringerten zahlreiche Betriebe im vergangenen Jahr aufgrund der wirtschaftlich schlechten Lage ihre maximale Fahrzeit pro Tag. Mit einer Wiederbelebung der Konjunktur dürften sich jedoch die Aufenthaltszeiten der Binnenschiffer an Bord wieder erhöhen. Die in der Binnenschifffahrt üblichen Arbeitszeitsysteme stellen dabei einen Hauptfaktor für die Belastungen der Beschäftigten dar. Längere Abwesenheitszeiten von zu Hause sind die Regel, was entsprechend negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Binnenschiffer haben kann. Gleichzeitig wirken sich die langen Aufenthaltszeiten auf dem Schiff u.a. in einer ständigen Nähe zum Arbeitsgeschehen, einer mitunter geringen Privatsphäre sowie einer kontinuierlichen Lärmbelästigung aus. Hinzu kommen weitere physische Belastungen, etwa durch Pflege-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten. Diese tragen dazu bei, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeiten von Binnenschiffern über der in anderen Berufsfeldern liegt. Dabei nimmt zwar die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage mit zunehmendem Alter zu, dennoch liegt der Anteil der Binnenschiffer, die aufgrund einer verminderten Erwerbstätigkeit vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden nicht über dem Durchschnitt aller Berufsgruppen. Einige selbständige Partikuliere arbeiten sogar über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus weiter.

Arbeitszeiten und
-belastungen

Anhang A

Tabelle A: Entwicklung der arbeitslosen Speditionskaufleute (701) von 1999 bis 2009

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	9.149	7.683	9.664	9.368	4.861	6.295
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	84	106	102	53	69
Arbeitslosengruppen (in %)						
Frauen	39,3	42,3	40,0	39,6	34,8	30,5
Ausländer	5,0	4,9	6,1	6,9	7,9	7,7
Unter 25 Jahre	6,3	6,8	9,6	10,5	6,6	10,0
25 bis unter 35 Jahre	22,2	21,3	23,2	21,7	22,3	26,4
35 bis unter 50 Jahre	38,5	40,9	44,0	42,9	43,7	40,2
50 Jahre und älter	33,0	31,0	23,3	24,9	27,4	23,4
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	11,6	11,4	9,5	9,8	k.A.	13,0
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	86,7	86,8	88,2	87,9	k.A.	83,6
darunter: mit Lehre	82,0	82,2	84,1	84,0	k.A.	80,7
mit Berufsfachschulabschluss	1,7	1,4	1,6	1,4	k.A.	0,6
mit Fachschulabschluss	3,0	3,2	2,4	2,5	k.A.	2,3
Mit Fachhochschulabschluss	0,4	0,6	1,0	1,0	k.A.	1,5
Mit Universitätsabschluss	1,3	1,2	1,3	1,3	k.A.	1,6
1 Jahr und länger arbeitslos	37,5	36,2	32,8	36,5	36,2	17,8

k.A.: keine Angaben.

* Für das Jahr 2007 liegen zu 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 B

Tabelle B: Entwicklung der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer (711) von 1999 bis 2009

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	2.766	2.016	1.535	1.385	634*	665*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	73	55	50	-	24
Arbeitslosengruppen (in %)						
Frauen	6,1	7,8	8,1	9,4	6,3	5,6
Ausländer	3,2	5,0	6,4	7,7	8,7	4,8
Unter 25 Jahre	1,2	8,8	5,9	4,3	5,8	7,1
25 bis unter 35 Jahre	9,3	10,3	13,9	12,9	12,2	18,5
35 bis unter 50 Jahre	18,7	24,5	33,1	40,2	43,7	45,4
50 Jahre und älter	70,9	56,4	47,2	42,5	38,3	29,0
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17,2	18,6	18,2	17,6	k.A.	17,3
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	82,6	81,3	81,1	81,9	k.A.	80,6
darunter: mit Lehre	81,6	79,7	79,4	79,9	k.A.	78,6
mit Berufsfachschulabschluss	0,8	1,2	1,1	1,3	k.A.	0,6
mit Fachschulabschluss	0,3	0,4	0,6	0,7	k.A.	1,4
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,0	0,3	0,3	k.A.	1,1
Mit Universitätsabschluss	0,0	0,1	0,4	0,2	k.A.	0,9
1 Jahr und länger arbeitslos	48,2	46,3	42,4	44,5	49,2	24,1

k.A.: keine Angaben.

* Für das Jahr 2007 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 C

Tabelle C1: Bei Straßenkontrollen nach den VO'en (EWG) Nrn. 561/2006, 3821/85 und dem AETR festgestellte Verstöße nach Verkehrsarten

1) Kontrollierte Fahrzeuge 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 Fahrpersonal kontrolliert	152.830	168.249	20.999	189.248	342.078
2) Verstöße 561/2006 und AETR	59.743	33.562	952	34.514	94.257
Darunter:					
2a) Lenkzeiten	20.502	11.565	245	11.810	32.312
- Tageslenkzeit	16.388	8.913	237	9.150	25.538
- 2 Aufeinander folg. Wochen	4.114	2.652	8	2.660	6.774
2b) Unterbrechungen	18.401	6.816	194	7.010	25.411
- Zeitpkt. des Einleg. überschritten	9.709	3.686	117	3.803	13.512
- zu kurze Unterbrechungen	8.692	3.130	77	3.207	11.899
2c) Ruhezeiten	20.186	13.983	475	14.458	34.644
- Tägliche Ruhezeit	17.905	11.578	446	12.024	29.929
- Wöchentliche Ruhezeit	2.281	2.405	29	2.434	4.715
2d) Linienfahr-/Arbeitszeitplan	---	---	---	---	---
- Nicht vorhanden	---	---	---	---	---
- Mißbrauch	---	---	---	---	---
3) Verstöße 3821/85 und AETR	22.060	17.952	1.387	19.339	41.399
Darunter:					
3a) Kein Kontrollgerät eingebaut	166	158	18	176	342
3b) Nicht ordnungsgem. Betreiben des Kontrollgerätes	6.070	5.461	396	5.857	11.927
3c) Nicht Aushändigen von Schaubl./ Bescheinigung über arbeitsfr. Tage	9.142	5.771	207	5.978	15.120
3d) Nicht/Nicht ordn. Verwendung von Schaublättern/Fahrerkarte	4.089	4.895	531	5.426	9.515
3e) Schaublättern/Fahrerkarte nicht mitgeführt oder nicht vorgelegt	1.603	1.338	215	1.553	3.156

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Tabelle C2: Entwicklung der arbeitslosen Kraftfahrzeugführer (714) von 1999 bis 2009

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	102.243	98.257	127.414	140.761	110.467*	118.018
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	96	125	138	108	115
Arbeitslosengruppen (in %)						
Frauen	4,7	5,1	5,3	5,9	8,0	6,4
Ausländer	13,2	13,8	15,4	15,7	17,5	17,9
Unter 25 Jahre	4,6	5,4	4,7	3,5	3,9	3,5
25 bis unter 35 Jahre	22,8	22,6	23,0	21,0	20,3	19,5
35 bis unter 50 Jahre	40,5	43,0	47,8	49,2	47,9	46,7
50 Jahre und älter	32,0	29,0	24,5	26,3	27,9	30,2
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	46,8	45,7	45,1	45,7	k.A.	50,8
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	52,9	54,0	54,0	53,5	k.A.	48,0
darunter: mit Lehre	51,1	52,2	52,2	51,6	k.A.	46,5
mit Berufsfachschulabschluss	1,0	0,9	1,0	1,0	k.A.	0,5
mit Fachschulabschluss	0,8	0,8	0,9	0,9	k.A.	1,0
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,2	0,2	k.A.	0,3
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,7	0,6	k.A.	0,5
1 Jahr und länger arbeitslos	32,4	29,4	31,7	38,9	43,8	29,3

k.A.: keine Angaben.

* Für das Jahr 2007 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 Binnenschiffer (724) von 1999 bis 2009

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	641	489	387	387	219*	200*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	76	60	60	34	31
Arbeitslosengruppen (in %)						
Frauen	7,2	6,7	2,8	5,4	5,5	2,5
Ausländer	8,0	7,6	7,5	8,8	14,2	9,0
Unter 25 Jahre	4,1	5,1	7,8	9,0	5,5	10,5
25 bis unter 35 Jahre	15,0	11,9	12,4	12,1	15,5	16,5
35 bis unter 50 Jahre	29,3	30,5	36,2	38,5	41,6	33,5
50 Jahre und älter	51,6	52,6	43,7	40,3	37,4	39,5
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	29,5	28,4	31,3	30,2	k.A.	36,0
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	69,7	71,0	67,4	68,5	k.A.	61,0
darunter: mit Lehre	64,9	67,7	65,9	64,6	k.A.	58,0
mit Berufsfachschulabschluss	2,2	1,4	0,8	1,8	k.A.	-
mit Fachschulabschluss	2,7	1,8	0,8	2,1	k.A.	3,0
Mit Fachhochschulabschluss		0,4		0,5	k.A.	1,0
Mit Universitätsabschluss	0,8	0,2	1,3	0,8	k.A.	1,5
1 Jahr und länger arbeitslos	41,7	31,5	33,3	31,5	33,3	20,0

k.A.: keine Angaben.

* Für das Jahr 2007 liegen 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.

Quellenverzeichnis

Arbeitgeberverband der deutschen Binnenschifffahrt e.V.: Berufsbild Binnenschiffer/in, Infobroschüre (Stand: Juni 2010) (<http://www.schulschiff-rhein.de>).

BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2008, Essen 2008

BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2009, Essen 2009

Braun, B., König, C., Georg, A.: Arbeit und Gesundheit der Berufsgruppe der Binnenschiffer, Gmünder Ersatzkasse, Band 21, Schwäbisch Gmünd 2002

Bundesagentur für Arbeit: BERUFENET-Datenbank (Stand Juni 2010) (<http://berufenet.arbeitsagentur.de>)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktstatistik (Stand Juli 2010) (<http://statistik.arbeitsagentur.de>)

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Arbeitsbedingungen im Güterverkehrs- und Logistikbereich, Köln 2008

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – EU-Osterweiterung, Beendigung des Kabotageverbots für die neuen Mitgliedstaaten, Köln 2009

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Personalsituation in der deutschen Binnenschifffahrt, Köln 2008

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2007

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Sonderbericht zum Strukturwandel im Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2004

Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 15, Köln 2010

Bundesanstalt für Straßenwesen: Auswirkungen von Belastungen und Stress auf das Verkehrsverhalten von LKW-Fahrern, Bergisch Gladbach 2009

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenbank Ausbildungsvergütung (Stand: Juni 2010) (<http://www.bibb.de>)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2009, Bonn, Berlin 2009

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.

Der Rat der Europäischen Union: Richtlinie 2005/47/EG vom 18. Juli 2005

Deutsche Rentenversicherung Bund: Statistik der deutschen Rentenversicherung, Rentenzugang 2008, Band 173.

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

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – Berufe im Spiegel der Statistik (Stand Juni 2010) (<http://www.pallas.iab.de/bisds/berufe.htm>)

Intraplan Consult GmbH, Ralf Ratzenberger: Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr, Mittelfristprognose Winter 2009/10, Februar 2010.

Maier, T., Dorau, R.: Chancen auf vollwertige Beschäftigung nach Abschluss einer dualen Ausbildung, in: BIBB – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bonn 2010

Statistisches Bundesamt: Fachserie 8, Reihe 4 Binnenschifffahrt, Wiesbaden o.J.

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

Statistisches Bundesamt: Unternehmen der Binnenschifffahrt 2008, Wiesbaden 2009

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2009, Wiesbaden 2010

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tariflöhne, Fachserie 16, Reihe 4.1, Oktober 2004, Wiesbaden 2005

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tariflöhne, Fachserie 16, Reihe 4.1, 2. Halbjahr 2007, Wiesbaden 2008

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tariflöhne, Fachserie 16, Reihe 4.1, 2. Halbjahr 2009, Wiesbaden 2010

WSD Süd: Verkehrsbericht 2008, Würzburg 2009

WSD Südwest: Verkehrsbericht der Wasser- und Schifffahrtsdirektion Südwest 2008, Mainz 2009.

WSD West: Verkehrsbericht 2008, Münster 2009

Zentralkommission für die Rheinschifffahrt: Rheinschiffsuntersuchungsordnung, Ausgabe 2010, Straßburg 2010



**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: Juli 2010