



Bundesaamt
für Güterverkehr



... aktiv für
den Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Monitoring der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2009-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.....	10
2.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	15
2.6	Zusammenfassung.....	18
3	Schienenfahrzeugführer (711).....	20
3.1	Struktur der Beschäftigten.....	20
3.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	22
3.3	Arbeitsbedingungen.....	24
3.4	Berufliche Ausbildung.....	27
3.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	30
3.6	Zusammenfassung.....	34
4	Krafffahrzeugführer (714).....	36
4.1	Struktur der Beschäftigten.....	36
4.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	38
4.3	Arbeitsbedingungen.....	39
4.4	Berufliche Ausbildung.....	47
4.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	51
4.6	Zusammenfassung.....	55
5	Binnenschiffer (724).....	58
5.1	Struktur der Beschäftigten.....	58
5.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	63
5.3	Arbeitsbedingungen.....	64
5.4	Berufliche Ausbildung.....	67
5.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	72
5.6	Zusammenfassung.....	74
	Anhang A.....	78
	Anhang B.....	79
	Anhang C.....	80
	Quellenverzeichnis.....	82

1. Einleitung

Am 16. Juli 2008 hat die Bundesregierung den Masterplan Güterverkehr und Logistik beschlossen. Der Masterplan enthält insgesamt 35 Einzelmaßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen, denen sich Deutschland durch seine geographische Lage im Schnittpunkt vieler großer europäischer Verkehrsachsen, angesichts des absehbaren Wachstums von Güterverkehr und Logistik sowie der damit verbundenen Belastungen gegenübersteht. Zu den Zielbereichen des Masterplans zählt u.a. die Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Transportgewerbe. In diesem Zusammenhang sieht die Maßnahme F 5 des Masterplans ein Monitoring der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik durch das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) im Rahmen der Marktbeobachtung vor. Die Maßnahme soll eine jährliche Evaluierung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik ermöglichen und den Sozialpartnern eine belastbare Informationsgrundlage für die Diskussion der Arbeitsbedingungen liefern.

Ausgangslage

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung werden im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme F 5 im Folgenden die aktuelle Arbeitsmarktsituation und die Arbeitsbedingungen in ausgewählten Berufsfeldern näher analysiert. Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Berufsordnungen: Speditionskaufleute (701), Schienenfahrzeugführer (711), Kraftfahrzeugführer (714) und Binnenschiffer (724).¹ Ursächlich für diese Auswahl ist die hohe Zahl der Beschäftigten des Güterverkehrssektors, die diesen Berufsordnungen zugeordnet werden können. Von rund 1,8 Mio. Beschäftigten, die im Jahr 2004 nach Schätzung der Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL) in direkten Logistikberufen tätig waren, entfielen allein auf die genannten Berufsordnungen gut 0,7 Mio. bzw. rund 40 Prozent.² Die genannten Berufsordnungen charakterisiert ferner, dass im Rahmen früherer Berichte des Bundesamtes zumindest in Teilbereichen Personalengpässe identifiziert wurden bzw. befragte Unternehmen auf einen entsprechenden Fachkräftemangel hingewiesen haben.³ Dies begründet ebenfalls eine neuerliche Betrachtung dieser Berufsordnungen.

Untersuchungsgegenstand

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

² Siehe Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL): Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), S. 16 f, Nürnberg 2006. Mit einem Anteil von über 50 Prozent entfiel der größte Teil der Beschäftigten in direkten Logistikberufen in Deutschland im Jahr 2004 auf Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter sowie Warenaufmacher, Versandfertigmacher.

³ Siehe hierzu auch 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.

In Abschnitt 2 folgt zunächst eine Auseinandersetzung mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation und den Arbeitsbedingungen im Bereich der Speditionskaufleute. Hieran schließt sich in Abschnitt 3 eine Betrachtung der Situation der Schienenfahrzeugführer an. Die Abschnitte 4 und 5 widmen sich den Kraftfahrzeugführern bzw. den Binnenschiffern. Innerhalb der einzelnen Abschnitte ist die Vorgehensweise wie folgt: Nach der Darstellung der Entwicklung und Struktur der Beschäftigten erfolgt für das jeweilige Berufsbild eine kurze Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils. Im Anschluss daran werden die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld, die wesentliche Faktoren für die Attraktivität des Berufsbildes sind, näher skizziert. Hierauf folgt eine Beschreibung der Ausbildungssituation. Nach der Skizzierung der zu erfüllenden Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung und der jüngsten Entwicklungen der Ausbildungszahlen soll dann in einem weiteren Schritt die aktuelle Arbeitsmarktsituation auf Grundlage einer Auswertung der aktuellen Arbeitsmarktstatistiken beschrieben werden. Die Abschnitte schließen jeweils mit einer Zusammenfassung.

Vorgehensweise

Bei den im Folgenden betrachteten Berufsordnungen handelt es sich regelmäßig um Sammelpositionen, innerhalb derer artverwandte Berufe zusammengefasst werden. Da eine ausführliche Beschreibung aller Einzelberufe an dieser Stelle nicht möglich ist, beschränkt sich die Beschreibung der Tätigkeiten, Anforderungen und Arbeitsbedingungen exemplarisch auf ausgewählte Berufe innerhalb der jeweiligen Berufsordnungen. Dieses erfolgt weitestgehend auf Grundlage der den jeweiligen Berufsordnungen zugrunde liegenden Ausbildungsberufe. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um die Ausbildungsberufe Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen, Eisenbahner im Betriebsdienst (Fachrichtung Lokführer und Transport), Berufskraftfahrer und Binnenschiffer.

Orientierung an
Ausbildungsberufen

In Bezug auf das vorliegende statistische Datenmaterial ist darauf hinzuweisen, dass dieses nur teilweise zwischen Beschäftigten im Personen- und Güterverkehr differenziert. Insbesondere die im Folgenden genutzten Daten zur Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation lassen eine derartige Differenzierung im Allgemeinen nicht zu. Die aus diesen Quellen abgeleiteten Aussagen müssen sich daher zwangsläufig auf beide Marktsegmente beziehen. 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 von 1999 bis 2007 dar.¹ Bestanden im Jahr 1999 noch rund 78.400 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Bundesgebiet West: 69.300, Bundesgebiet Ost: 9.100), so waren es im Jahr 2007 bereits rund 85.200 (West: 76.400, Ost: 8.800). blieb die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts relativ konstant, so führte die positive Konjunktorentwicklung und die hiermit einhergehende Verbesserung der Auftrags- und Beschäftigungslage im deutschen Transport- und Speditionsgewerbe zum Ende des Darstellungszeitraums zu einer steigenden Nachfrage nach Speditionskaufleuten. Der Beschäftigungszuwachs fand dabei im Wesentlichen im westlichen Bundesgebiet statt, während die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im östlichen Bundesgebiet im Betrachtungszeitraum tendenziell rückläufig war. Die gegenwärtig für die ersten drei Quartale 2008 vorliegende Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit lässt einen weiteren Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Berufsordnung 701 bis zum Herbst 2008 erkennen. Zum Stichtag 30. September 2008 belief sich deren Anzahl auf knapp 107.000 (30.09.2007: 102.000).² Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor. Rund drei Viertel aller Speditionskaufleute waren im Jahr 2007 im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung tätig. Gut 11 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im produzierenden Gewerbe. Erkennbar zugenommen hat im Betrachtungszeitraum der Anteil von Frauen an den Beschäftigten. Er erhöhte sich von 31,8 Prozent im Jahr 1999 auf 34,0 Prozent im Jahr 2007.

Beschäftigungs-
entwicklung

Bis zum Jahr 2005 zeichnete sich die Altersstruktur der Beschäftigten durch eine Entwicklung aus, wonach der Anteil der Beschäftigten unter 35 Jahre tendenziell ab- und der Anteil der Beschäftigten, die 35 Jahre und älter sind, tendenziell zunahm. Seitdem hat sich die Altersstruktur verbessert. So lag im Jahr 2007 sowohl der Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahre als auch in der Altersklasse 25 bis unter 35 Jahre über den entsprechenden Werten des Jahres 2005. Der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter waren, nahm im Jahr 2007 im Vergleich zu den Vorjahren hingegen weiter zu. Der Anteil der unter 25-jährigen schwankte im gesamten Betrachtungszeitraum um die Marke von

Altersstruktur

¹ Bei der Interpretation der Beschäftigtenstatistik ist zu berücksichtigen, dass in der Berufsordnung 701 neben Spediteuren bzw. Speditionskaufleuten auch Schifffahrts-, Luftverkehrs- und Lagereikaufleute sowie Seegüterkontrolleure und Reeder, d.h. artverwandte Berufe aufgehen, die Anzahl der Spediteure/Speditionskaufleute (Berufsordnung 7010) somit hinter den ausgewiesenen Zahlen zurück bleibt.

² Die in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Zahlen liegen im Fall der Speditionskaufleute über jenen, die seitens des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (I-AB) Tabelle 1 zugrunde gelegt wurden. Die Gründe hierfür sind dem Bundesamt nicht bekannt. Strukturdaten der Beschäftigten für das Jahr 2008 liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor.

zehn Prozent, was auf eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung und eine kontinuierliche Ausbildungstätigkeit der Wirtschaft hindeutet. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Regionen zeigt sich auch im Hinblick auf die Altersstruktur ein uneinheitliches Bild für das westliche und das östliche Bundesgebiet. So liegt im östlichen Bundesgebiet der Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahre sowie jener der Altersklasse 25 bis unter 35 Jahre unter dem bundesweiten Durchschnitt, der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind, darüber.

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute (701)

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

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

Ein Blick auf den Bildungshintergrund zeigt, dass 77,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute im Jahr 2007 über eine abgeschlossene Be-

Bildungsstruktur

rufsausbildung, 1,8 Prozent über einen Fachhochschulabschluss und weitere 1,2 Prozent über einen Universitätsabschluss verfügten. Erkennbar ist der im Zeitablauf zunehmende Anteil von Beschäftigten, die die allgemeine Hochschulreife oder einen Hochschulabschluss besitzen. Der wachsende Anteil höherqualifizierter Beschäftigter steht in engem Zusammenhang mit den steigenden Anforderungen an den Beruf. Auf diese wird im folgenden Abschnitt näher eingegangen.

2.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Speditionskaufleute¹ planen, organisieren, rationalisieren, vermitteln und produzieren Dienstleistungen rund um den Güterverkehr. Konkret gehört zu ihren Aufgaben die Steuerung und Überwachung des Zusammenwirkens aller entlang der Logistikkette beteiligter Personen und Einrichtungen.² Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, suchen sie geeignete Fahrstrecken und Transportmittel aus, erarbeiten Terminpläne und erledigen Formalitäten (Rechnungserstellung, Versicherungspapiere etc.). Im internationalen Bereich kommt der Zollabwicklung hohe Bedeutung zu. Speditionskaufleute beraten und betreuen in- und ausländische Kunden, arbeiten Angebote aus, bereiten Verträge vor und kümmern sich um den Versicherungsschutz. Ferner fungieren sie als Ansprechpartner für Kundenreklamationen, Schadensmeldungen und -regulierungen. Überdies sind sie für die Preiskalkulation und die Abwicklung von Zahlungsvorgängen und Vorgängen des Mahnwesens zuständig. Zudem wirken sie bei der Ermittlung von Aufwendungen und Erträgen mit und erledigen Verwaltungs- und Schreivarbeiten. In ihrer Funktion tragen Speditionskaufleute hohe Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens.

Tätigkeiten

Die Anforderungen an Speditionskaufleute sind in den vergangenen Jahren gestiegen.³ In zunehmendem Maße richtet sich das unternehmerische Handeln an den individuellen, immer komplexer und umfassender werdenden Kundenanforderungen aus. Stand früher vor allem die Organisation des Transports im Vordergrund, werden die Speditionen in zunehmendem Maße in die Wertschöpfungsketten ihrer Kunden mit eingebunden. Um in einem von hoher Wettbewerbsintensität geprägten Markt das Ziel der Kundenbindung zu erreichen, müssen die Unternehmen einen Beitrag zur Befriedigung der individuellen Kundenwünsche leisten können und verstärkt als Problemlöser und Berater auftreten.

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. Daher wird an dieser Stelle 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 Juli 2009).

³ Siehe hierzu und im Folgenden auch Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): R. Dobschat, K. Düsseldorf: Speditionskaufleute – Studie zu Qualifikationsanforderungen, Abschlussbericht der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (bibb), Bonn 2003.

Neben fachlicher Kompetenz bedarf es hierfür der Fähigkeit, die Leistungspotenziale des Unternehmens gegenüber dem Kunden kommunizieren zu können.

Angesichts der hohen Wettbewerbsintensität auf dem deutschen Güterverkehrsmarkt gehört die Beherrschung moderner Kostenrechnungsmethoden zu den grundlegenden Anforderungen an Speditionskaufleute. Da die Warenlogistik ohne den Einsatz moderner Technologien nicht mehr auskommt (Satellitennavigation, elektronische Übertragung, automatisierte Versandsysteme, Informations- und Datenlogistik), gilt entsprechendes für den Bereich der elektronischen Datenverarbeitung (EDV). Kenntnisse der Kommunikationswege im Internet, im E-Commerce oder E-Business sowie Qualifikationen im Umgang mit Datenbanken sind mittlerweile unabdingbar.

Vor dem Hintergrund der Internationalisierung im Speditions- und Logistikbereich zählen Fremdsprachenkenntnisse in zunehmendem Maße zu den Schlüsselqualifikationen. Um mit ausländischen Geschäftspartnern korrespondieren und kommunizieren oder englischsprachige Dokumente verstehen und bearbeiten zu können, werden Englischkenntnisse bei Speditionskaufleuten regelmäßig vorausgesetzt. Kenntnisse in weiteren Fremdsprachen sind erwünscht. Mit dem zunehmenden internationalen Engagement steigen auch die Ansprüche der Unternehmen an die Flexibilität und Mobilität ihrer Mitarbeiter. Hierzu gehört, dass Beschäftigte bereit sind, bei Bedarf ihr Einsatzgebiet zu wechseln und ggf. für einige Zeit im Ausland, beispielsweise in einer ausländischen Niederlassung, zu arbeiten.

Mobilität

Die Qualifikationsanforderungen an Speditionskaufleute sind somit vielschichtig und umfassen neben Planungs- und Organisationsfähigkeit ein hohes Maß an Kundenorientierung. Neben dem nötigen Fachwissen sind Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz, Selbständigkeit und Belastbarkeit wesentliche Eigenschaften, die Speditionskaufleute in den Beruf einbringen müssen. Kaufmännisches Denken, Flexibilität, zum Beispiel bei plötzlich auftretenden Problemen mit Transporten, und Sorgfalt sind weitere „weiche“ Kompetenzen, über die sie verfügen müssen.

„Soft skills“

2.3 Arbeitsbedingungen

In einer von Wettbewerbs- und Termindruck geprägten Branche ist es naheliegend, dass der Arbeitsalltag als Speditionskaufmann nicht von einer ruhigen Arbeitsatmosphäre geprägt ist.¹ In Fällen etwa, in denen Verzögerungen beim Transport auftreten oder kurzfristig Versandmöglichkeiten gefunden werden müssen, herrscht Zeitdruck. Häufig sind längere Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen, beispielsweise wenn es noch ein Fahrzeug abzufertigen gilt. Die Anforderungen der verladenden Wirtschaft im Hinblick auf Be- und Entladezeiten erfordern ebenfalls Arbeitszeiten, die häufig bis in die Abendstunden hinein

Arbeitszeiten

¹ Dies gilt zumindest für die Arbeitsebene. Auf Leitungsebene kann die Situation vergleichsweise entspannter sein.

reichen. Schichtarbeit sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit sind keine Seltenheit. Dies gilt insbesondere zu Zeiten saisonaler Spitzen im Speditionsgeschäft, beispielsweise während des Weihnachtsgeschäfts. Bei international tätigen Großunternehmen oder Luftfrachtbetrieben wird schon heute regelmäßig rund um die Uhr gearbeitet. Während sich die Arbeitszeit der Speditionskaufleute im Bereich der mittelständischen Unternehmen und großen Konzernunternehmen in der Regel an den Vorgaben des Tarifvertrages orientiert, sind in den kleinen Betrieben Schichtzeiten von bis zu 12 Stunden täglich keine Seltenheit. Im Vergleich zu anderen kaufmännischen Berufen, zum Beispiel im Kredit- oder Versicherungsgewerbe, lassen sich die Arbeitszeiten damit als weniger geregelt und weniger familienfreundlich beschreiben.

Die Vielschichtigkeit der Aufgaben und die hohe Ergebnisverantwortung setzt die Beschäftigten einer hohen psychischen und physischen Arbeitsbelastung aus. Durch den konjunkturbedingten Nachfragerückgang nach Speditions- und Logistikdienstleistungen dürfte der Druck auf viele Beschäftigte aktuell weiter gewachsen sein, da es gilt, nach Möglichkeit Auftragsverluste auf der einen Seite durch Neuakquisitionen auf der anderen Seite zu kompensieren. Da die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit einiger Unternehmen von Erfolg oder Misserfolg derartiger Akquisitionen abhängig ist, dürfte für die betroffenen Mitarbeiter nicht nur das Arbeitspensum, sondern auch der „Erfolgsdruck“ merklich gestiegen sein. Neben den Belastungen, die aus der Ausübung der eigentlichen Tätigkeit resultieren, dürften aufgrund der gegenwärtigen Wirtschaftskrise auch die Ängste um den eigenen Job belastend auf viele Beschäftigte wirken.

Arbeitsbelastung

Angesichts der beschriebenen Rahmenbedingungen sieht sich nach Einschätzung des Bundesamts ein Teil der Beschäftigten nach einigen Berufsjahren nach beruflichen Alternativen in anderen Branchen um. Ein solcher Schritt wird dadurch erleichtert, dass die Ausbildung zum Speditionskaufmann aufgrund ihrer Vielseitigkeit und Flexibilität in der Wirtschaft nach Einschätzung des Bundesamtes nach wie vor hohes Ansehen genießt. Speditionskaufleute sind daher auch in den Versand- und Logistikabteilungen von Produktions- und Handelsunternehmen gern gesehene Mitarbeiter. Ferner ist zu berücksichtigen, dass insbesondere in kleineren Unternehmen die Aufstiegsmöglichkeiten im Allgemeinen begrenzt sind bzw. gerade in Familienbetrieben Führungspositionen häufig von Familienmitgliedern besetzt werden. Entwicklungsmöglichkeiten sind damit im Wesentlichen in mittelständischen und großen Unternehmen gegeben. Insbesondere die international tätigen Unternehmen und Konzernspeditionen bieten häufig vielseitige und interessante Karrieremöglichkeiten. Allerdings stellen sie, wie beschrieben, mitunter hohe Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter. Insoweit dürfte das Karrierenumfeld in anderen Branchen, beispielsweise im Kredit- und Versicherungsgewerbe, von Beschäftigten verschiedentlich als vergleichsweise attraktiver als im Verkehrsgewerbe eingestuft werden.

Karriere

Hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten eines Speditionskaufmanns im Verkehrsgewerbe bestehen regionale und branchenabhängige Einkommensunterschiede. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen gewährt. Einblicke in die Tariflandschaft in Deutschland bietet die Statistik der Tarifverdienste des Statistischen Bundesamtes. Demnach weist beispielsweise der Gehaltstarifvertrag für das private Verkehrsgewerbe in Nordrhein-Westfalen für kaufmännische Angestellte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die vorwiegend selbständige Tätigkeiten erledigen, (Tarifgruppe 3) ein monatliches Bruttogehalt zwischen 1.631 Euro (Anfangsgehalt) und 2.316 Euro (Endgehalt) aus.¹ Der Tarifvertrag in Baden-Württemberg weist in den für Speditionskaufleute relevanten Gehaltsgruppen ein Anfangsgehalt von 2.149 bzw. 2.376 Euro und ein Endgehalt nach sechs Beschäftigungsjahren von 2.549 bzw. 3.065 Euro aus. In Ostdeutschland liegen die Tarifverdienste zum Teil deutlich darunter. Die tariflichen Wochenarbeitszeiten variieren zwischen 38 Stunden, beispielsweise in Hamburg, Baden-Württemberg oder Hessen, und 40 Stunden, beispielsweise in Sachsen oder Sachsen-Anhalt.² Die tarifliche Vergütung im Verkehrsgewerbe bleibt damit teilweise hinter jener in einigen anderen kaufmännischen Berufen zurück, was es nach Einschätzung des Bundesamtes den Unternehmen teilweise erschwert, gut ausgebildete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die tarifliche Bruttovergütung in vergleichbaren Positionen beispielsweise im Kreditgewerbe lag zuletzt zwischen 2.102 und 2.629 Euro/Monat und im Versicherungsgewerbe zwischen 2.187 und 2.500 Euro/Monat.³ Ergänzend anzumerken ist gleichwohl, dass eine Vielzahl von Speditions- und Logistikunternehmen ihre Beschäftigten übertariflich bezahlen, nicht zuletzt um Fachkräfte an das Unternehmen binden bzw. neue anziehen zu können. Angesichts der gegenwärtigen Wirtschaftslage sind bei Speditionsunternehmen derzeit bei außertariflichen Leistungen allerdings eher Kürzungen zu beobachten. So wurden von einem Teil der Unternehmen Sonderzahlungen gekürzt oder gestrichen.

Verdienst

Die tarifliche Vergütung für Auszubildende in dem Beruf „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ (Bereich Industrie und Handel) unterliegt ebenfalls regionalen Schwankungen. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) betrug sie im Jahr 2008 in den alten Ländern im Durchschnitt 617 Euro und in den neuen Ländern

Ausbildungs-
vergütung

¹ Bei der Interpretation der Daten ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass die Zahl der Beschäftigten, die unter die von der Tarifverdienststatistik erfassten Kollektivtarifverträge fallen, voraussichtlich zurückgehen wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bundeseinheitlich geltende Tarifverträge auf dem Rückzug sind, während Tarifverträge mit geringerem räumlichem und fachlichem Geltungsbereich sowie Firmentarifverträge zunehmen. Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2008, Wiesbaden 2009.

² Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2008, Wiesbaden 2009.

³ Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2008, Wiesbaden 2009. Teilweise werden Mitarbeitern bei Banken und Versicherungen zudem berufsspezifische Vorteile gewährt, bspw. in Form von Hauskonditionen bei Krediten oder Mitarbeiter Rabatten im Versicherungsbereich.

durchschnittlich 411 Euro pro Monat. In den alten Ländern wurden im ersten Ausbildungsjahr 558 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 620 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 673 Euro pro Monat gezahlt. In den neuen Ländern betragen die entsprechenden Werte 383 Euro, 414 Euro bzw. 436 Euro. Ihrer Höhe nach lag die tarifliche Ausbildungsvergütung damit unterhalb des Durchschnitts über alle Ausbildungsberufe. Letzterer betrug im Jahr 2008 für die alten Länder 657 Euro und die neuen Länder 567 Euro pro Monat.¹ Um im Wettbewerb um qualifizierte Auszubildende bestehen zu können, wird in manchen Ausbildungsbetrieben eine etwas höhere Ausbildungsvergütung gezahlt als im Banken- und Versicherungsgewerbe.

Häufig sind Speditionsbetriebe an vergleichsweise unattraktiven Standorten, in der Regel in Gewerbegebieten, angesiedelt. Nach wie vor verlassen Unternehmen ihre traditionellen Standorte, zum Beispiel aufgrund fehlender Flächen zur Betriebserweiterung oder vergleichsweise schlechter Anbindungen an das Autobahnnetz, und siedeln in neu geschaffene Gewerbegebiete um. Diese Entwicklung vollzieht sich nach Kenntnis des Bundesamtes beispielsweise im Raum Hamburg, wo sich Unternehmen zunehmend in den neu geschaffenen Gewerbegebieten und Logistikzentren im sogenannten „Hamburger Speckgürtel“ ansiedeln. Aus Sicht der Beschäftigten hat dies unter Umständen den Nachteil, dass die Standorte der Speditions- und Transportunternehmen mit öffentlichen Verkehrsmitteln kaum oder nur sehr zeitaufwendig zu erreichen sind und damit der Besitz eines eigenen Fahrzeugs erforderlich ist.

Standorte

2.4 Berufliche Ausbildung

Um den geänderten Anforderungsprofilen Rechnung zu tragen, wurde die Berufsausbildung im Jahr 2004 neu geordnet. In diesem Jahr wurde der Beruf Speditionskaufmann/-kauffrau aufgehoben und durch den Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung ersetzt.² Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die bundesweit geregelte 3-jährige Ausbildung wird in Industrie und Handel angeboten. Eine Spezialisierung nach Fachrichtungen oder Schwerpunkten erfolgt dabei nicht. Angesichts der Aufgabenvielfalt ist zumindest bei den Großspeditionen allerdings zu beobachten, dass sich Auszubildende hier spätestens im Vorfeld ihrer Abschlussprüfung bereits auf bestimmte Einsatzgebiete spezialisieren.

Ausbildungsberuf

¹ Für den Bereich Handel und Industrie lagen die Durchschnittswerte im Jahr 2008 sogar bei 730 Euro (West) bzw. 632 Euro (Ost) pro Monat. Siehe Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB): Datenbank Ausbildungsvergütungen (Stand: 7.1.2009).

² Neben der neuen Berufsbezeichnung, die den besonderen Stellenwert moderner logistischer Dienstleistungen stärker betonen soll, enthält die Ausbildungsordnung eine Reihe von Neuerungen: So wird u.a. die Rolle der Information in logistischen Prozessen sowie die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken präziser definiert. Ferner wird die wachsende Bedeutung der englischen Sprache berücksichtigt.

Tabelle 2 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen in dem Ausbildungsberuf Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung (bzw. Speditionskaufmann) für den Zeitraum von 1999 bis 2008 dar. Demnach hat sich die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren erkennbar erhöht. Wurden im Jahr 1999 noch 4.976 neue Verträge zu einer Ausbildung als Speditionskaufmann geschlossen, so waren es 2008 bereits 5.949. Die positive Entwicklung wurde neben der bis ins Jahr 2008 hineinreichenden allgemeinen guten Konjunkturlage auch durch die voranschreitende Globalisierung und die hiermit verbundene generelle Zunahme der Nachfrage nach logistischen und speditionellen Dienstleistungen stimuliert. Von den 5.246 Prüfungsteilnehmern im Jahr 2008 bestanden 4.785 bzw. 91,2 Prozent ihre Abschlussprüfung mit Erfolg.

Entwicklung der
Ausbildungszahlen

Tabelle 2: Ausbildungsberuf Speditionskaufmann / Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung – Zahl der Auszubildenden und Prüfungsteilnehmer von 1999 bis 2008

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge am 31.12.	Prüfungsteilnehmer	
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden
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
Speditionskaufmann	2003	7.297	5.789	13.086	4.872	5.129	4.445
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2004	7.162	5.607	12.769	4.783	5.413	4.619
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2005	7.295	5.567	12.862	4.833	4.915	4.295
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2006	7.627	5.750	13.377	5.267	5.085	4.567
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2007	8.499	6.399	14.898	6.029	4.661	4.290
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2008	8.871	6.693	15.564	5.949	5.246	4.785

Anmerkung: 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. Aus diesem Grund wird in der Tabelle ab dem Jahr 2004 nur noch die aktuelle Berufsbezeichnung geführt. In den Daten enthalten sind gleichwohl auch noch die Auszubildenden, die ihre Berufsausbildung noch unter der alten Berufsbezeichnung begonnen haben.

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

Grundsätzlich wird - wie bei allen anerkannten, nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelten Ausbildungsberufen - eine bestimmte schulische oder berufliche Vorbildung rechtlich nicht vorgeschrieben. Vertiefte Kenntnisse in den Schulfächern Mathematik, Deutsch, Englisch, Erdkunde und Informatik dürften angesichts des beschriebenen Tätigkeits- und Anforderungsprofils jedoch Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung sein. Ein erfolgreicher Schulabschluss wird von den Ausbildungsbetrieben regelmäßig für die Aufnahme einer Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung vorausgesetzt (siehe Tabelle 3). Auszubildende, die keinen Hauptschulabschluss vorweisen

Bildungshintergrund der Auszubildenden

können, stellen die Ausnahme dar, wenngleich ihre Anzahl zuletzt gestiegen ist. Angesichts wachsender Anforderungen (s.o.) nimmt die Anzahl der Auszubildenden mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife seit Jahren zu. Im Jahr 2007 lag ihre Anzahl mit 2.960 bereits über der kumulierten Anzahl der Haupt- und Realschulabgänger. Die bereits aus der Beschäftigtenstatistik abzulesende Entwicklung, wonach eine zunehmende Anzahl von Speditionskaufleuten über die Hochschulreife verfügt, findet demnach in der Ausbildungsstatistik ihre Entsprechung. Gegenwärtig deutet sich damit eine Entwicklung an, wonach es für Schulabgänger mit einem mittleren Bildungsabschluss zunehmend schwieriger wird, im Wettbewerb um knappe Ausbildungsplätze gegenüber Bewerbern mit höheren Bildungsabschlüssen zu bestehen.

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. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe		
												4	290
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	

* Für das Jahr 2007 findet seitens des Statistischen Bundesamtes lediglich eine Ausweisung nach den Merkmalen „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss“, „Hochschul-/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ statt. Die Fallzahl für letztgenanntes Merkmal wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ aufgeführt.

Anmerkung: Im Jahr 2004 trat die Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Spedition und Logistkdiensleistung in Kraft, die den Beruf Speditionskaufmann/-kauffrau ablöste. Aus diesem Grund wird in der Tabelle ab dem Jahr 2004 nur noch die aktuelle Berufsbezeichnung geführt. In den Daten enthalten sind gleichwohl auch noch die Auszubildenden, die ihre Berufsausbildung noch unter der alten Berufsbezeichnung begonnen haben.

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

Zwar besteht ein nennenswerter Mangel an Bewerbern auf die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze nach Kenntnis des Bundesamtes bislang nicht. Als problematisch wird von Gesprächspartnern des Bundesamtes teilweise jedoch die Gewinnung von Auszubildenden mit höherem Schulabschluss bezeichnet. Hier scheint derzeit zum Teil noch eine geringere Bereitschaft zu bestehen, eine Ausbildung im Speditions- und Logistiksektor zu beginnen. Häufig werden kaufmännische Ausbildungen im Bereich Industrie, Banken und Versicherungen bevorzugt. Die Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistik-

Nachwuchsgewinnung

dienstleistung ist daher aus Sicht der Auszubildenden nicht selten erst die zweite Wahl. Die Gesprächspartner des Bundesamtes begründen dies mit dem in der Gesellschaft vergleichsweise schlechteren Image der Branche gegenüber der Kredit- und Versicherungswirtschaft oder der Industrie. Einzelne Konzernunternehmen begegnen dieser Problematik mit aufwendigen Informationsveranstaltungen in den regionalen Schulen, mit Hilfe derer Schulabgängern die Speditions- und Logistikbranche sowie die hier bestehenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten näher gebracht werden sollen. Des Weiteren wurden teilweise spezielle Anreizsysteme implementiert, um das Interesse für eine Ausbildung zu steigern bzw. die Motivation während der Ausbildung zu fördern. Beispielsweise bieten einige Unternehmen den Auszubildenden bei überdurchschnittlichen Leistungen an, einen befristeten Zeitraum während der Ausbildung in einer ausländischen Niederlassung mit Übernahme der Wohn- und Verpflegungskosten sowie Taschengeld fortzuführen. Auch aufgrund derartiger Anreize haben es größere, imagerträchtigere Speditionen teilweise leichter, Nachwuchs zu gewinnen als kleinere Unternehmen.

Die Ausbildung der Speditionskaufleute erfolgt hauptsächlich in größeren mittelständischen Betrieben und Großunternehmen, die auf dem klein- und mittelständisch strukturierten deutschen Güterverkehrsmarkt numerisch jedoch in der Minderheit sind. Tabelle 4 ist zu entnehmen, dass im Jahr 2007 rund 83 Prozent der über 54.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs in Deutschland nicht mehr als 10 Fahrzeuge hatten. In diesen Unternehmen wird nur in sehr geringem Maße ausgebildet, obwohl auch hier grundsätzlich ein Bedarf an Verwaltungspersonal besteht. Sie müssen ihren Personalbedarf weitestgehend auf dem externen Arbeitsmarkt decken. Teilweise ist zu beobachten, dass die kleineren Unternehmen vakante Stellen in einem Bereich durch Mitarbeiter aus anderen Bereichen besetzen, dass beispielsweise Kraftfahrer zu Disponenten aufsteigen. Die größeren Ausbildungsbetriebe bilden teilweise über den eigenen Bedarf aus. Im Regelfall wird der Großteil der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung von den Ausbildungsbetrieben übernommen. Aufgrund der Wirtschaftskrise scheint sich die Situation für die Auszubildenden allerdings zu ändern. Wurden im vergangenen Jahr die meisten Prüflinge nach Kenntnis des Bundesamtes noch fest bzw. zumindest befristet unter Vertrag genommen, so ist derzeit örtlich zu beobachten, dass Auszubildende nach der Abschlussprüfung zunächst keine Anstellung finden.¹

Ausbildungs-
betriebe

¹ Dass zumindest ein Teil der ausgebildeten Speditionskaufleute bereits in der Vergangenheit nicht in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übernommen wurde, legt die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit nahe. Demnach hatten rund 10 Prozent der im Jahr 2005 arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleute noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet. Siehe Anhang A.

Tabelle 4: In Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs ausschließlich oder überwiegend im Straßengüterverkehr Beschäftigte nach Art ihrer Tätigkeit und Zahl der Lastkraftfahrzeuge (Stand: November 2007)

	Insgesamt	davon: (in) Unternehmen mit ... Lastkraftfahrzeug(en)				
		1	2-3	4-10	11-50	> 50
Anzahl der Unternehmen	54.347	15.254	13.834	16.087	8.131	1.041
Anzahl der Beschäftigten	621.098	24.140	48.165	138.970	246.890	162.933
davon:						
Fahrer	482.162	19.189	37.502	109.911	192.856	122.704
Lagerpersonal, Ladepersonal, Fahrdienstleiter	36.894	798	2.733	6.232	14.903	12.229
Technisches Personal, Mechaniker	15.934	154	684	2.332	7.273	5.490
Verwaltungspersonal	86.109	4.000	7.246	20.496	31.858	22.509

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 14, Köln 2009.

Trotz der letztgenannten Einschränkungen besitzt das Angebot von Ausbildungsstellen im kaufmännischen Bereich auf Seiten der deutschen Transport- und Speditionsunternehmen eine erkennbar höhere Priorität als beispielsweise im Bereich des Fahrpersonals. Dies hat zum einen damit zu tun, dass geeignete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt nach Aussage von Marktteilnehmern nur bedingt zur Verfügung stünden oder gegebenenfalls teuer bezahlt werden müssten. Zum anderen ermögliche die eigene Ausbildung eine gezielte Ausrichtung des Auszubildenden auf die individuelle Struktur des Unternehmens. Die hohe Priorität der eigenen Ausbildung von Speditionskaufleuten dürfte nicht zuletzt mit deren hoher Ergebnisverantwortung für das Unternehmen zusammenhängen. Eine adäquate Besetzung der Stelle ist kritisch für den Unternehmenserfolg.¹

Nach Beendigung der Ausbildung bestehen grundsätzlich verschiedene Möglichkeiten für Aufstiegsweiterbildungen. Naheliegend ist eine Weiterbildung zum Fachkaufmann für Einkauf und Logistik oder zum Verkehrsfachwirt. Auf Leitungs- und Spezialfunktionen, zum Beispiel auf der mittleren Führungsebene, bereiten auch andere Weiterbildungen vor, wie beispielsweise Verkehrsbetriebswirt oder Betriebswirt für Logistik. Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung mit allgemeiner Hochschulreife können studieren und beispielsweise einen Bachelorabschluss im Bereich Logistik erwerben. Nach Kenntnis des Bundesamtes wird die Wahrnehmung derartiger Weiterbildungsmaßnahmen von einem Teil der Verkehrsunternehmen nicht nur angeboten, sondern aktiv gefördert. Dabei handelt es sich in der Hauptsache jedoch um mittelständische und größere Unternehmen, die ihre Fachkräfte auf diese Weise für Führungspositionen vorbereiten wollen. Geäußert wurde von Gesprächspartnern, dass zum Teil allerdings nur eine geringe Bereitschaft beim bestehendem Personal existiere, sich weiterzubilden, um dann eine Füh-

Weiterbildung

¹ Wie Tabelle 12 in Abschnitt 4 entnommen werden kann, blieb die Anzahl der Verträge für eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer in den vergangenen Jahren deutlich hinter jener im kaufmännischen Bereich zurück. Anstatt selber in eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer zu investieren, decken Güterkraftverkehrsunternehmen ihren diesbezüglichen Bedarf in weiten Teilen auf dem externen Arbeitsmarkt. Im Gegensatz zu Speditionskaufleuten sind Fahrer aus Sicht der Unternehmen grundsätzlich auch ohne größere Friktionen zu ersetzen.

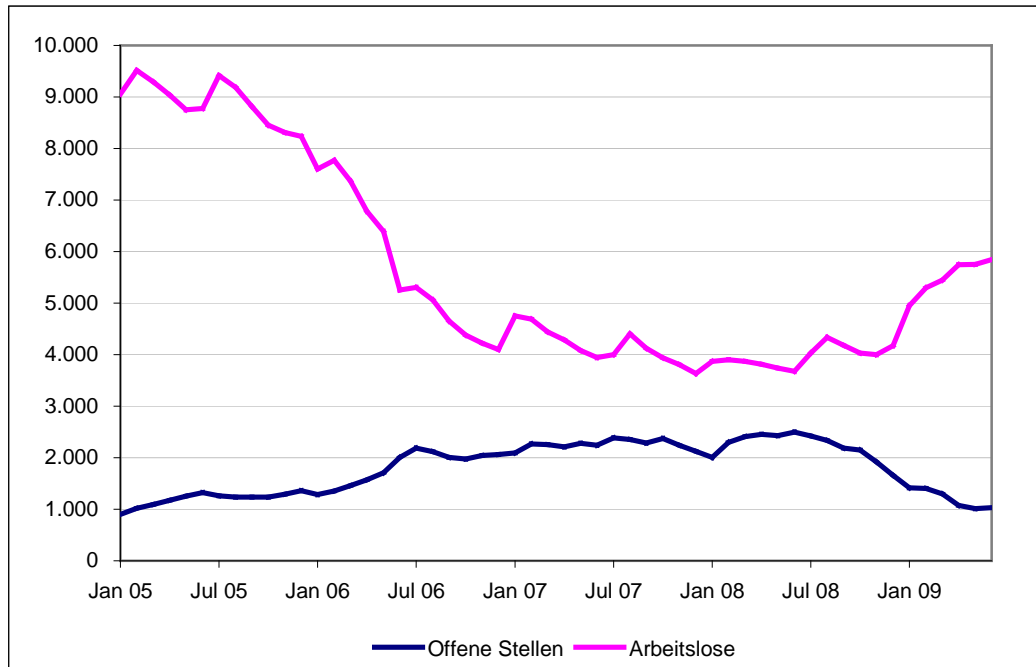
rungsposition zu übernehmen. In den kleineren Unternehmen sind derartige Weiterbildungsmaßnahmen nach Einschätzung des Bundesamtes nur wenig verbreitet, was auch damit zusammenhängt, dass Führungspositionen hier relativ rar sind bzw. in Familienbetrieben oftmals von Familienmitgliedern besetzt werden. Aussagekräftige Daten, in welchem Umfang von den Verkehrsunternehmen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, liegen dem Bundesamt allerdings nicht vor.

2.5 Arbeitslose und offene Stellen

Einen Indikator für den aktuellen Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot bieten die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, denen für die einzelnen Berufsgruppen Daten zur Anzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen entnommen werden können. Hier ist es möglich, die Berufsordnung 701 feiner zu differenzieren, mithin die Datensätze um die artverwandten Berufe Schifffahrts-, Luftverkehrs- und Lagereikaufmann sowie Seegüterkontrolleur und Reeder zu bereinigen. Bei einer alleinigen Betrachtung der verbleibenden Spediteure/Speditionskaufleute (Berufsordnung 7010) zeigt sich in den letzten Jahren eine divergierende Entwicklung bei den Arbeitslosenzahlen und den offenen Stellen für diesen Zielberuf (siehe Abbildung 1).

Fachkräftebedarf /
-angebot

Abbildung 1: Entwicklung der offenen Stellen und der arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleute (701) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Während sich die Anzahl der arbeitslosen Spediteure/Speditionskaufleute (7010) von rund 9.000 im Januar 2005 auf rund 3.700 im Juni 2008 mehr als halbiert hat, stieg die Anzahl der offenen Stellen im selben Zeitraum von rund 900 auf rund 2.500 Stellen. Seitdem geht die Schere vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise und des hieraus resultierenden Nachfragerückgangs nach Speditions- und Logistikdienstleistungen wieder aus-

einander. Zuletzt standen im Juni 2009 knapp 6.000 arbeitslos gemeldeten Speditoren/Speditionskaufleuten lediglich rund 1.000 offene Stellen gegenüber. Trotz des Anstiegs der Arbeitslosenzahlen ist nach Kenntnis des Bundesamtes eine größere Entlassungswelle bei den kaufmännischen Angestellten in den Transport- und Speditionsbetrieben bislang ausgeblieben. Dies hängt zum Teil mit Fachkräfteengpässen in der jüngeren Vergangenheit zusammen, aufgrund derer sich Unternehmen bislang scheuen, qualifiziertes Personal freizusetzen, das dann bei einer wirtschaftlichen Erholung wieder teuer eingekauft werden müsste. Allerdings sind Speditionskaufleute ebenso wie andere Beschäftigtengruppen in der Transport- und Logistikbranche derzeit von Kurzarbeit betroffen. Angesichts der gegenwärtigen Konjunkturentwicklung wurde nach Kenntnis des Bundesamtes das Personal im Bereich Vertrieb und Auftragsakquisition örtlich zuletzt sogar aufgestockt.

Die Abbildungen 2 und 3 stellen für die Monate Juni 2008 bzw. 2009 das Angebot arbeitsloser Spediteure/Speditionskaufleute (7010) den offenen Stellen differenziert nach Ländern gegenüber. Deutlich erkennbar hat sich die Arbeitsmarktsituation innerhalb des letzten Jahres auch bei regionaler Betrachtungsweise gewandelt. Zeichnete sich die Situation vor rund einem Jahr noch dadurch aus, dass in bestimmten Regionen – insbesondere in Ballungsgebieten mit einer hohen Dichte an Transport-, Speditions- und Logistikunternehmen – teilweise bereits ein Mangel an Fachkräften erkennbar war, so wurde dieses Thema von Unternehmensvertretern in den jüngsten Marktgesprächen kaum noch angesprochen.

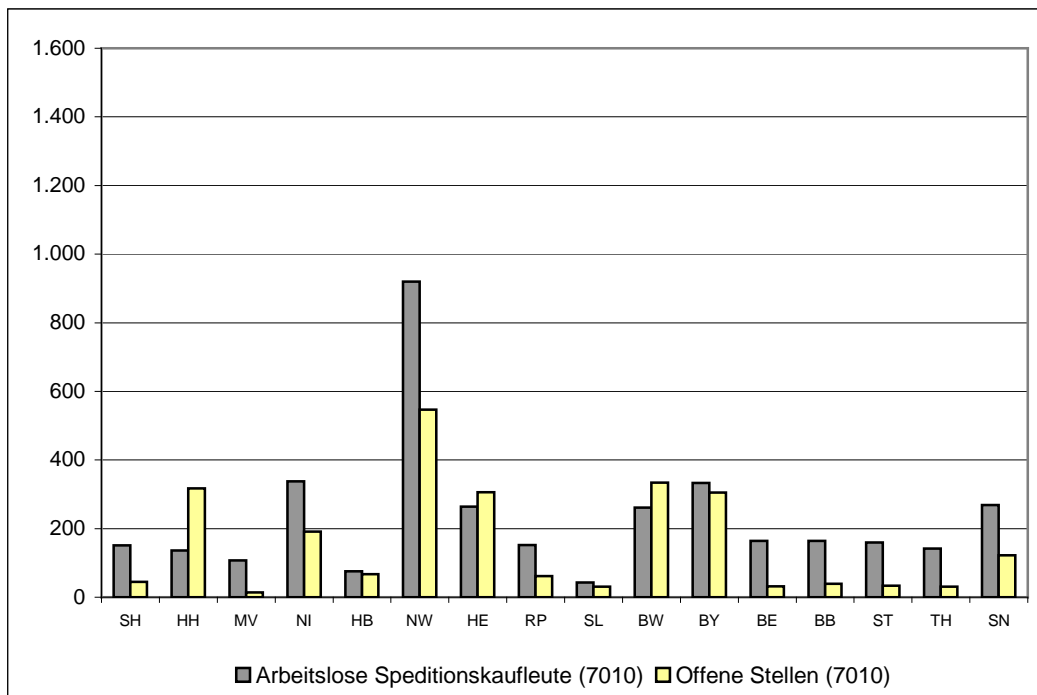
Regionale Arbeitsmarktsituation

Grundsätzlich ist bei der Interpretation der Arbeitsmarktstatistik zu berücksichtigen, dass es sich hierbei lediglich um einen Indikator handelt, der für eine vollständige Beschreibung der Arbeitsmarktsituation nicht hinreichend ist. Auf der einen Seite dürfte ein Teil der offenen Stellen den örtlichen Arbeitsagenturen nicht gemeldet werden. Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass das Angebot der Arbeitsagenturen an geeigneten Speditionskaufleuten hinter den in der Arbeitsmarktstatistik ausgewiesenen Zahlen zurückbleibt, da ein Teil der Arbeitslosen gar nicht bzw. nur schwer vermittelbar sein dürfte. Dies dürfte zum einen auf einen beträchtlichen Teil der über 49-jährigen Arbeitslosen zutreffen, die im Jahr 2005 immerhin ein Viertel aller arbeitslosen Speditionskaufleute ausmachten, zum anderen auf die Langzeitarbeitslosen. Knapp 39 Prozent der im Jahr 2005 arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleute waren bereits mindestens ein Jahr arbeitslos.¹ Während der tatsächliche Bedarf an Speditionskaufleuten in der Arbeitsmarktstatistik unterschätzt werden dürfte, wird das reale Angebot an Speditionskaufleuten überschätzt.

Einschränkende Bemerkungen

¹ Siehe Anhang A.

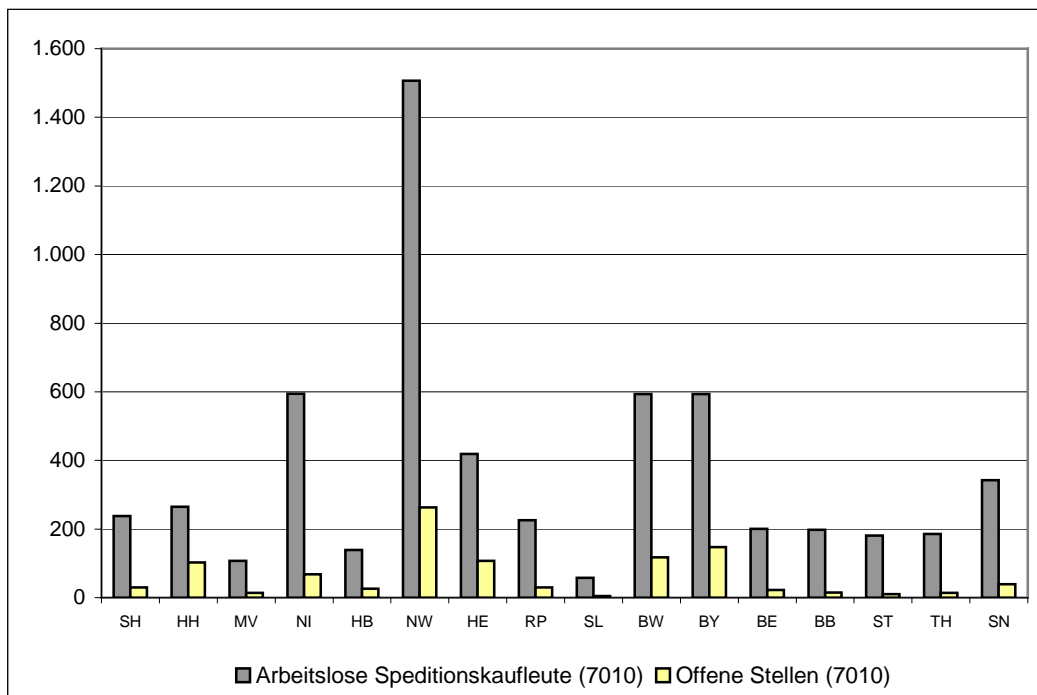
Abbildung 2: Offene Stellen und arbeitslose Spediteure/Speditionskaufleute (7010) im Juni 2008 nach Bundesländern



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 3: Offene Stellen und arbeitslose Spediteure/Speditionskaufleute (7010) 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.

2.6 Zusammenfassung

Die EU-Osterweiterung und die bis ins Jahr 2008 hineinreichende gute Konjunktorentwicklung sowie das generelle Voranschreiten der Globalisierung und die hiermit einhergehende Zunahme der internationalen Arbeitsteilung führten in den letzten Jahren zu einer steigenden Nachfrage nach logistischen und expeditionellen Dienstleistungen. Die hiermit einhergehende Verbesserung der Auftrags- und Beschäftigungslage im deutschen Transport- und Speditionsgewerbe spiegelte sich auf dem deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt entsprechend wider. blieb die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts relativ konstant, so war in der Folgezeit ein Anstieg zu beobachten, der bis ins Jahr 2008 anhielt. Parallel hierzu nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu. Vor Ausbruch der Wirtschaftskrise im Herbst vergangenen Jahres herrschte in der Speditionsbranche regional bereits ein Mangel an entsprechendem Fachpersonal. Ursächlich hierfür ist, dass nur ein Teil der Unternehmen in die Ausbildung und Qualifizierung des Humankapitals investiert. Nach Einschätzung des Bundesamtes handelt es sich dabei in der Hauptsache um mittelständische und große Unternehmen, die auf diese Weise ihren Bedarf an Nachwuchskräften decken wollen. Eine Vielzahl kleinerer Unternehmen, die den Großteil des klein- und mittelständisch geprägten deutschen Güterkraftverkehrsgewerbes ausmachen, bildet jedoch nach wie vor nicht aus und ist insoweit darauf angewiesen, den eigenen Bedarf an kaufmännischem Personal auf dem externen Arbeitsmarkt zu decken. Aufgrund des Nachfragerückgangs nach expeditionellen Dienstleistungen infolge der Wirtschaftskrise besteht in vielen Regionen derzeit eher wieder ein Überangebot an Fachkräften.

Arbeitsmarkt-/
Ausbildungs-
situation

Trotz des jüngsten Anstiegs der Arbeitslosenzahlen scheint eine größere Entlassungswelle bei den kaufmännischen Angestellten in den Transport- und Speditionsbetrieben bislang ausgeblieben zu sein. Dies dürfte nicht nur mit dem Fachkräftemangel in der jüngeren Vergangenheit zusammenhängen, sondern auch damit, dass Speditionskaufleute in ihrer Funktion hohe Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens tragen. Bedingt durch den konjunkturbedingten Nachfragerückgang nach Speditions- und Logistikdienstleistungen gilt es derzeit, Auftragsverluste auf der einen Seite nach Möglichkeit durch Neuakquisitionen auf der anderen Seite zu kompensieren. Da die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit einiger Unternehmen von Erfolg oder Misserfolg derartiger Akquisitionen abhängig ist, dürfte für die betroffenen Mitarbeiter nicht nur das Arbeitspensum, sondern auch der „Erfolgsdruck“ merklich gestiegen sein. Neben den Belastungen, die aus der Ausübung der eigentlichen Tätigkeit resultieren, dürften angesichts der gegenwärtigen Wirtschaftskrise auch die Ängste um den eigenen Job belastend auf viele Beschäftigte wirken.

Arbeits-
bedingungen

Generell sind die Anforderungen an Speditionskaufleute in den vergangenen Jahren gestiegen. Dies gilt vor allem in Bezug auf die wachsende Bedeutung der Kundenorientie-

Anforderungen

rung, die Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Kostenrechnungsmethoden, die stärkere Bedeutung der Logistik sowie Fremdsprachenkenntnisse. Vor diesem Hintergrund lassen sowohl die Beschäftigten- als auch die Ausbildungsstatistiken erkennen, dass der Anteil der Beschäftigten bzw. Auszubildenden mit einem höheren Bildungsabschluss zunimmt. Trotz steigender Anforderungen und der im Vergleich zu einigen anderen kaufmännischen Berufen teilweise schlechteren Arbeitsbedingungen in Bezug auf Bezahlung oder Arbeitszeiten sowie eines aus Sicht der Beschäftigten schlechteren Images, gibt es nach Einschätzung des Bundesamtes bislang noch keinen erkennbaren Mangel an Bewerbern auf die ausgeschriebenen Ausbildungsstellen. Gleichwohl herrscht u.a. mit Banken und Versicherungen ein starker Wettbewerb um Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen. Einzelne Konzernunternehmen begegnen dieser Problematik mit aufwendigen Informationsveranstaltungen in den regionalen Schulen, mit Hilfe derer Schulabgängern die Speditions- und Logistikbranche sowie die hier bestehenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten näher gebracht werden sollen. Des Weiteren wurden teilweise spezielle Anreizsysteme implementiert, um das Interesse für eine Ausbildung zu steigern. Insbesondere Groß- und Konzernspeditionen bieten häufig vergleichsweise attraktive Rahmenbedingungen in Bezug auf Karriere-, Verdienst- und Weiterbildungsmöglichkeiten, sofern Beschäftigte das geforderte Maß an Flexibilität und Mobilität in den Beruf einbringen.

Die Unternehmen des Verkehrsgewerbes stehen nicht nur untereinander im Wettbewerb um Fachkräfte, sondern auch mit Unternehmen aus anderen Branchen. Hier zeigt sich, dass ausgebildete Speditionskaufleute aufgrund ihrer vielseitigen und flexiblen Ausbildung auch für Unternehmen aus anderen Branchen interessant sind. Letztere bieten mitunter vergleichsweise attraktivere Arbeitsbedingungen. Die hohe psychische und physische Arbeitsbelastung sowie die herrschenden Arbeitsbedingungen in einer von Wettbewerbs- und Termindruck geprägten Branche haben nach Einschätzung des Bundesamtes zur Folge, dass sich ein Teil der Beschäftigten nach einigen Berufsjahren nach beruflichen Alternativen in anderen Branchen umsieht, zumal insbesondere in kleineren Unternehmen, die Aufstiegsmöglichkeiten im Allgemeinen begrenzt sind. Diese finden sie nicht selten in den Versand- und Logistikabteilungen von Produktions- und Handelsunternehmen.

Wettbewerb um
Fachkräfte

3 Schienenfahrzeugführer (711)

3.1 Struktur der Beschäftigten

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der Schienenfahrzeugführer (Berufsordnung 711) hat im Zeitraum von 1999 bis 2007 leicht abgenommen.¹ Bestanden im Jahr 1999 noch rund 35.800 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Bundesgebiet West: 19.300, Bundesgebiet Ost: 16.500), so waren es im Jahr 2007 lediglich noch rund 34.200 (West: 21.400, Ost: 12.800) (siehe Tabelle 6), wobei angesichts der guten konjunkturellen Entwicklung zum Ende des Betrachtungszeitraums wieder ein leichter Anstieg der Beschäftigten zu verzeichnen war. Da Beamte in der Statistik nicht ausgewiesen werden, sollte die Anzahl der insgesamt beschäftigten Schienenfahrzeugführer über diesem Wert liegen. Ursächlich für die insgesamt rückläufige Entwicklung ist der Beschäftigungsrückgang in den östlichen Bundesländern, der durch die Zuwächse im westlichen Bundesgebiet im Betrachtungszeitraum nicht kompensiert werden konnte. Nach der bislang für die ersten drei Quartale 2008 vorliegenden Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Berufsordnung 711 bis zum Herbst 2008 weiter erhöht. Zum Stichtag 30. September 2008 belief sich deren Anzahl auf rund 35.500 (30.06.2007: 34.800).² Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor. Im Jahr 2007 waren 92,1 Prozent aller Beschäftigten diesem Sektor zuzuordnen; mit einem Anteil von 87,3 Prozent entfiel der Großteil der Beschäftigten auf den Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Knapp 7,9 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten im produzierenden Gewerbe. Aufgrund des hohen Anteils Beschäftigter mit Bezug zum Personenverkehr wird der Anteil der Beschäftigten mit einem Bezug zur Logistik an den Gesamtbeschäftigten von der Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL) auf rund 20 Prozent geschätzt.³

Beschäftigungs-
entwicklung

Der Anteil älterer Schienenfahrzeugführer an den Gesamtbeschäftigten hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. Lag der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind, im Jahr 1999 noch bei 16,1 Prozent, so erreichte er im Jahr 2007 bereits 22,5 Prozent. Erkennbar zugenommen hat auch der Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse der 35- bis unter 50-jährigen. Da in den kommenden Jahren in zunehmendem Maße Schienenfahrzeugführer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden, ist in den nächsten Jahren ceteris paribus ein Anstieg der Nachfrage nach Schienenfahrzeugführern seitens der Eisenbahnverkehrsunternehmen zu erwarten. Dem wachsenden

Altersstruktur

¹ In der Berufsordnung 711 werden Schienenfahrzeugführer, o.n.A. (7110), Lokomotivführer, -heizer (7111), Schienenfahrzeugführer im Stadtverkehr (7112) und andere Schienenfahrzeugführer (7119) zusammengefasst.

² Daten zur Struktur der Beschäftigten liegen für das Jahr 2008 nicht vor.

³ Siehe Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL): Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), S. 16 ff., Nürnberg 2006.

Anteil älterer Schienenfahrzeugführer steht in den letzten Jahren eine rückläufige Anteilentwicklung jüngerer Jahrgänge gegenüber. So ging der Anteil der unter 25-jährigen an den Beschäftigten von 3,9 Prozent im Jahr 1999 auf 2,8 Prozent im Jahr 2007 zurück. Der Anteil der 25- bis unter 35-jährigen an den Beschäftigten hat sich im Betrachtungszeitraum mehr als halbiert und erreichte zuletzt 14,7 Prozent. Die Neigung jüngeren Menschen, den Beruf des Schienenfahrzeugführers zu ergreifen, ist offensichtlich gering. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Regionen zeigt sich im Hinblick auf die Altersstruktur ein uneinheitliches Bild für das westliche und das östliche Bundesgebiet. So liegt im östlichen Bundesgebiet der Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahre sowie jener der Altersklasse 25 bis unter 35 Jahre deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt, der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind, darüber.

Tabelle 5: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer (711)

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

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

Ein Blick auf den Bildungshintergrund zeigt, dass 83,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer im Jahr 2007 über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 0,3 Prozent über einen Fachhochschulabschluss und weitere 0,2 Prozent über einen Universitätsabschluss verfügten. Diese Anteile blieben im Zeitraum von 1999 bis 2007 relativ konstant. Erkennbar ist der im Zeitablauf leicht rückläufige Anteil von Beschäftigten, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Vor dem Hintergrund eines wachsenden Personalbedarfs und örtlich bereits zu beobachtender Personalengpässe wurden nach Kenntnis des Bundesamtes in der jüngeren Vergangenheit von nicht-bundeseigenen Eisenbahnverkehrsunternehmen vermehrt Umschüler in neunmonatigen „Crashkursen“ zum Lokführer ausgebildet.¹ Insoweit ist davon auszugehen, dass ein Teil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer keine Berufsausbildung zum Lokführer vorweisen kann. Häufig handelt es sich bei diesen Umschülern um Personen, die ihre Ausbildung in artverwandten Berufsfeldern, z.B. Schlosser, absolviert haben oder zuvor in eisenbahnaffinen Berufen tätig waren, z.B. ehemalige Beschäftigte in Stellwerken, die infolge der zunehmenden Automatisierung freigesetzt wurden. Der Anteil an Lokführern, die ursprünglich eine andere Berufsausbildung ergriffen haben und erst zu einem späteren Zeitpunkt 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.

Bildungsstruktur

3.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Exemplarisch für die Berufsordnung 711 wird nachstehend das Tätigkeits- und Anforderungsprofil für Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport skizziert.² Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport steuern Lokomotiven und Triebfahrzeuge im Schienenpersonen- und -güterverkehr. In der Regel als Lokführer, aber auch als S- und U-Bahnführer, sorgen sie für einen pünktlichen, reibungslosen und sicheren Betriebsablauf. Sie rangieren, stellen einzelne Züge zusammen und sorgen dafür, dass die richtigen Wagen in der richtigen Anzahl an die jeweilige Lokomotive angekoppelt werden. Vor der Fahrt überprüfen sie sicherheitsrelevante Geräte und Baugruppen ihres Zuges. Während der Fahrt beobachten sie die Fahrstre-

Tätigkeiten

¹ Schienenfahrzeugführer haben mit Schienenfahrzeugen unterschiedlichen Typs zu tun und können in drei verschiedenen Klassen eine Berechtigung zum Führen eines Fahrzeugs erwerben: auf Rangierfahrten, auf festgelegten regionalen Strecken mit genauen Kriterien für die Betriebsverhältnisse und schließlich für alle übrigen Zwecke. Siehe BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2009).

² Eisenbahner/-in im Betriebsdienst ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Diese bundesweit geregelte 3-jährige Ausbildung wird in Eisenbahnunternehmen in den Fachrichtungen „Lokführer/-in und Transport“ und „Fahrweg“ angeboten. Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2009).

cke und Signale, nach denen sie sich richten. Bei technischen Störungen oder Unfällen sorgen sie für Abhilfe und verhindern Folgeschäden. Sie richten sich nach Fahrplänen, führen Zugmeldebücher und Begleitpapiere. Ferner beraten und informieren sie Kunden über Reise-, Transport- und Verlademöglichkeiten, Tarife sowie Fahrpläne.

Eng verbunden mit den Tätigkeiten sind die vielfältigen Anforderungsprofile an die Schienenfahrzeugführer. Grundsätzlich setzt das Berufsbild eine Neigung zum Umgang mit technischen Geräten, Maschinen und Anlagen, d.h. Interesse an Technik voraus. Um den Zustand der Lokomotive bzw. des Triebfahrzeuges und deren Betriebssicherheit beurteilen und etwaige Mängel oder Funktionsstörungen identifizieren zu können, bedarf es technischen Sachverstands und genauer Kenntnisse sämtlicher Funktionen des Fahrzeugs. Die Identifizierung möglicherweise vorhandener Mängel oder Funktionsstörungen setzt eine systematische und planvolle Vorgehensweise des Schienenfahrzeugführers voraus und erfordert zugleich Sorgfalt sowie die Neigung zu prüfenden und kontrollierenden Tätigkeiten. Technische Regelwerke sowie gesetzliche, verkehrsrechtliche und betriebsinterne Vorschriften, die den sicheren Schienenverkehr regeln, müssen ihnen detailliert bekannt sein, damit sie ihr Fahrzeug sicher steuern können. Da die Arbeit in den Fahrzeugen in der Regel allein erfolgt, ist eine selbständige Arbeitsweise erforderlich. Da sie hohe Verantwortung für Personen (im Personenverkehr) und Sachwerte (im Güterverkehr) tragen, werden von Schienenfahrzeugführern Umsicht und Verantwortungsbewusstsein erwartet.

Anforderungen

Zwar hat der technische Fortschritt die Arbeit des Lokführers in vielen Bereichen erleichtert. Auf der anderen Seite hat sich das Anforderungsprofil an Lokführer erhöht. So werden von ihnen heute häufig Zusatzqualifikationen, z.B. die Befähigung zum Wagenprüfer bzw. Wagenmeister, gefordert, um unabhängiger von Dritten zu sein. Derartige Anforderungen sind insbesondere auf Seiten der nicht-bundeseigenen Eisenbahnen zu beobachten. Zwar sind im Rahmen grenzüberschreitender Verkehre Lokführerwechsel an den Grenzen örtlich noch die Regel. Der wachsende Anteil grenzüberschreitender Verkehre führt jedoch zu steigenden Anforderungen u.a. in Bezug auf die Fremdsprachenkenntnisse der Lokomotivführer.

Im Falle von Störungen oder eines Unfalls müssen sie Ruhe und Überblick bewahren und die erforderlichen Maßnahmen zielstrebig einleiten. Dabei sind physische und psychische Belastbarkeit erforderlich. Kommunikationsfähigkeit und ggf. ein freundliches, servicebereites Auftreten gegenüber den Fahrgästen sind insbesondere im Personennahverkehr unerlässlich. Zuverlässigkeit, z.B. damit Fahrpläne eingehalten werden, sowie Mobilitätsbereitschaft sind weitere Anforderungen an die Schienenfahrzeugführer. Letzteres gilt insbesondere für Beschäftigte, die im Fernverkehr eingesetzt werden, und daher häufig fernab vom Wohnort übernachten müssen. Angesichts der wachsenden Nachfrage haben auch Personaldienstleistungsunternehmen in den vergangenen Jahren ihr Angebot an Lokführern ausgeweitet. Dass die hier beschäftigten Lokführer sehr mobil

„Soft skills“

sein müssen, bedarf angesichts ihres potenziell großen regionalen Einsatzgebietes keiner weiteren Erläuterung.

3.3 Arbeitsbedingungen

Zwar sind Schienenfahrzeugführer hauptsächlich in den Zügen tätig. Allerdings arbeiten sie teilweise auch auf Bahnhöfen oder unter freiem Himmel und sind dann den jeweils herrschenden Witterungsverhältnissen ausgesetzt. An die Zugluft auf den Bahnsteigen müssen sie sich ebenso gewöhnen wie an den unebenen, schwankenden oder rutschigen Boden auf den Gleisen oder in fahrenden Zügen. Im Falle von Störungen oder eines Unfalls müssen sie Ruhe und Überblick bewahren und die erforderlichen Maßnahmen zielstrebig einleiten. All dies erfordert eine hohe physische und psychische Belastbarkeit. Letzteres gilt insbesondere im Falle von Personenschäden.¹ In den Fahrzeugen arbeiten die Schienenfahrzeugführer im Allgemeinen allein. Sie stehen jedoch durch Telekommunikationseinrichtungen wie dem Zugfunk mit Kollegen in den Stellwerken in Kontakt. Beim Rangieren, z.B. beim Zusammenstellen von Zügen, müssen sie sehr umsichtig arbeiten, damit kein Unfall geschieht. Hier tragen sie Schutzkleidung wie Handschuhe, Sicherheitsschuhe und Helm. Ferner ist zu beobachten, dass Unternehmen, die sowohl im Güter- als auch im Personenverkehr tätig sind, Lokomotivführer zwischen den Bereichen austauschen. Des Weiteren sind Kooperationen zwischen nicht-bundeseigenen Eisenbahnen, im Rahmen derer Personal untereinander ausgetauscht wird, keine Seltenheit.

Arbeitsumfeld

Die physischen und psychischen Belastungen, denen sich Schienenfahrzeugführer ausgesetzt sehen, spiegeln sich in vergleichsweise hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten wider. Im Jahr 2007 gehörten Schienenfahrzeugführer erneut zu den Berufen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen (siehe Tabelle 6). Durchschnittlich fehlten Schienenfahrzeugführer im Jahr 2007 krankheitsbedingt 19,6 Tage am Arbeitsplatz. Im Jahr 2006 hatte die Zahl der durchschnittlichen Krankheitstage noch 17,7 betragen.²

Arbeitsunfähigkeit

¹ Im Jahr 2007 belief sich die Anzahl der Bahnbetriebsunfälle mit Personenschaden auf insgesamt 602. Siehe Statistisches Bundesamt: Eisenbahnverkehr – Betriebsdaten des Schienenverkehrs 2007, Fachserie 8, Reihe 2.1, Wiesbaden 2008.

² Siehe BKK Bundesverband; Gesundheitsreport 2007, S. 70, Essen 2007 sowie BKK Bundesverband: Gesundheitsreport 2008, S. 50, Essen 2008.

Tabelle 6: Berufe mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen 2007 (Männer und Frauen)

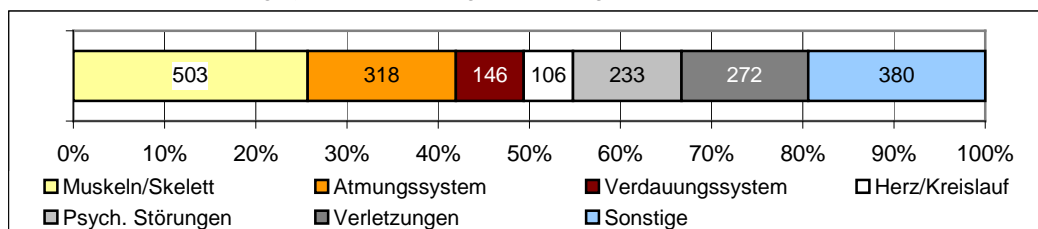
	Schlüssel	Mitglieder	Fälle je Mitglied	Tage je Mitglied
Gleisbauer	463	4.283	1,3	24,7
Stahlbauschlosser, Eisenschiffbauer	275	13.374	1,8	24,6
Straßenreiniger, Abfallbeseitiger	935	12.385	1,6	24,3
Kranführer	544	4.503	1,3	23,0
Halbzeugputzer und sonstige Formgießerberufe	203	6.342	1,7	22,4
Straßenwarte	716	6.517	1,9	21,7
Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner	712	39.562	1,2	20,9
Fahrzeugreiniger, -pfleger	936	6.696	1,2	20,4
Schweißer, Brennschneider	241	20.106	1,5	20,3
Transportgeräteführer	742	16.031	1,3	20,3
Walzer	192	8.748	1,3	20,1
Gummihersteller, -verarbeiter	143	13.388	1,4	20,1
Geldeinnehmer, -auszahler, Kartenverkäufer, -kontrolleure	706	4.659	1,4	20,0
Eisen-, Metallerzeuger, Schmelzer	191	9.185	1,2	19,9
Helfer in der Krankenpflege	854	42.551	1,2	19,7
Raum-, Hausratreiniger	933	70.717	1,1	19,7
Maschinen-, Behälterreiniger u. verw. Berufe	937	6.584	1,2	19,6
Schienenfahrzeugführer	711	20.211	1,3	19,6
Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer	321	27.730	1,5	19,4
Drahtverformer, -verarbeiter	212	6.057	1,4	19,4

Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2008, Essen 2008.

Wie Abbildung 4 zu entnehmen ist, war rund ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage bei Schienenfahrzeugführern auf Erkrankungen der Muskeln oder des Skeletts zurückzuführen. Daneben spielten Verletzungen und Atemwegserkrankungen eine größere Rolle. Allgemein üben psychische Erkrankungen einen zunehmenden Einfluss auf das Erkrankungsgeschehen aus. Gemessen an den durch sie verursachten Fehltagen lagen die psychischen Störungen bei Schienenfahrzeugführern an vierter Stelle. Je beschäftigtes BKK-Mitglied entfielen im Jahr 2007 im Durchschnitt bereits 2,3 Tage auf diese Erkrankungsart (2006: 1,9 Tage). Die Schienenfahrzeugführer gehören damit zu jenen Berufsgruppen, in denen die Morbidität durch psychische Erkrankungen absolut am größten ist.¹

Krankheitsgeschehen

Abbildung 4: Krankheitsgeschehen in der Berufsordnung „Schienenfahrzeugführer“ im Jahr 2007, Tage je 100 beschäftigte BKK-Mitglieder 2007



Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2008, Essen 2008.

¹ Siehe BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2008, S. 72 f, Essen 2008.

Die Verdienstmöglichkeiten der Schienenfahrzeugführer sind regional und branchenspezifisch verschieden und variieren u.a. in Abhängigkeit vom Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen, etwa für Nacht- und Schichtarbeit, gewährt. Bedingt durch die hohen Tarifabschlüsse im vergangenen Jahr sind die Personalaufwendungen der Eisenbahnverkehrsunternehmen zuletzt spürbar gestiegen. Gemäß gültigem Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV) beträgt die tarifliche Bruttogrundvergütung bei einer Tätigkeit als Streckenlokomotivführer (Tarifgruppe LF 5) bzw. Auslands-/Ausbildungslokomotivführer (Tarifgruppe LF 4) seit dem 1. Februar 2009 zwischen 2.250 und 2.850 Euro im Monat. Die durchschnittliche tarifliche Vergütung für Auszubildende in dem Beruf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ (Bereich Industrie und Handel) betrug im Jahr 2008 bundeseinheitlich 708 Euro pro Monat (1. AJ: 655 Euro, 2. AJ: 708 Euro, 3. AJ: 761 Euro).¹ Sie lag damit in den alten Ländern etwas unterhalb und in den neuen Ländern oberhalb der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsberufe im Bereich Industrie und Handel.

Verdienst

Nach Kenntnis des Bundesamtes liegen die Verdienstmöglichkeiten der Lokomotivführer bei vielen nicht-bundeseigenen Eisenbahnverkehrsunternehmen unter denen des ehemaligen Monopolisten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der deutsche Verkehrsmarkt durch eine hohe Wettbewerbsintensität geprägt ist und die Marktteilnehmer einem hohen Kostendruck unterliegen. Dies gilt insbesondere für Marktsegmente, in denen aus Sicht der Nachfrager eine hohe Substituierbarkeit zwischen den Leistungsanbietern besteht. Die Marktanteilsgewinne der nicht-bundeseigenen Eisenbahnen in den vergangenen Jahren resultieren zu weiten Teilen daher, dass sie ihre Dienstleistungen aufgrund schlankerer, kostengünstigerer Unternehmensstrukturen vergleichsweise günstiger anbieten konnten als der ehemalige Monopolist.² Die Erkenntnisse des Bundesamtes decken sich insoweit mit Ergebnissen einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), wonach die DB AG die Leistung ihrer Lokomotivführer vergleichsweise höher als die meisten nicht-bundeseigenen Eisenbahnverkehrsunternehmen vergütet.³

¹ Siehe Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Datenbank Ausbildungsvergütungen (Stand: 7.1.2009).

² Siehe hierzu auch Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr, Strukturentwicklungen auf dem Schienengüterverkehrsmarkt, Köln 2008.

³ Siehe Brenke, K., Gataullina, L., Handrich, L., Proske, S.: Zu den Löhnen der Lokomotivführer der Deutschen Bahn AG, in: Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg): DIW-Wochenbericht Nr. 43/2007, Berlin 2007.

Die Arbeitszeiten der Schienenfahrzeugführer können im Allgemeinen als unregelmäßig beschrieben werden. Grundsätzlich fällt sowohl Schichtdienst als auch Sonn- und Feiertagsarbeit an. Allerdings bestehen deutliche Unterschiede in Abhängigkeit davon, ob Schienenfahrzeugführer im Nah- oder im Fernverkehr eingesetzt werden. Als vergleichsweise unattraktiv erweisen sich insbesondere bei nationalen und internationalen Fernverkehren die mitunter längeren Abwesenheitszeiten von Zuhause, die negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Schienenfahrzeugführer haben können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sowohl der Anteil der grenzüberschreitenden Verkehre als auch die durchschnittlichen Beförderungsweiten in den vergangenen Jahren tendenziell gestiegen sind. Ein Einsatz im Nah- oder Regionalbereich, wo Übernachtungen jenseits des eigenen Wohnorts regelmäßig nicht anfallen, ist aus Sicht vieler Schienenfahrzeugführer daher vergleichsweise attraktiver. Allerdings spielt sich auch hier ein erheblicher Teil des Güterverkehrs außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeiten ab. Zum einen müssen die beförderten Wagen häufig früh morgens zur Entladung bereitstehen und zum anderen sind die Strecken, auf denen Güterverkehr stattfindet, tagsüber oft mit Personenverkehr belegt. Der Güterverkehr muss sich daher auf Schwachlastzeiten oder Zeiten mit Betriebsruhe konzentrieren.

Arbeitszeiten

3.4 Berufliche Ausbildung

Die Nachfrage nach Lokomotivführern hat sich in den vergangenen Jahren aus verschiedenen Gründen erhöht. Hierzu beigetragen hat bis zum Ausbruch der Wirtschaftskrise die positive Entwicklung der Auftrags- und Beschäftigungslage. Diese wurde in ihrem Ausmaß von den Unternehmen nicht erwartet, so dass im Vorfeld dieser Entwicklung nicht in ausreichendem Maße ausgebildet worden ist. Wie im Folgenden noch deutlich wird, war die Ausbildungstätigkeit noch zu Beginn dieses Jahrzehnts durch eine rückläufige Entwicklung gekennzeichnet. Letzteres ist nach Unternehmensangaben auch darauf zurückzuführen, dass in der Vergangenheit regelmäßig ausreichend Personal auf dem externen Arbeitsmarkt zur Verfügung gestanden habe. So konnte lange Zeit beispielsweise auf Personal der ehemaligen deutschen Reichsbahn zurückgegriffen werden. Ferner hat das Erstarken einiger nicht-bundeseigener Eisenbahnen und die Entwicklung des Wettbewerbs im Schienengüterverkehr in den vergangenen Jahren die Nachfrage nach Lokführern erhöht. Vor diesem Hintergrund beklagten Vertreter von Güterbahnen in Gesprächen mit dem Bundesamt noch zu Beginn des vergangenen Jahres vielerorts einen Mangel an Lokführern.

Fachkräftebedarf

Eine Vielzahl der Eisenbahnverkehrsunternehmen hat daher seine Ausbildungsbemühungen zuletzt verstärkt und vermehrt Lokomotivführer ausgebildet. Da es angesichts von Personalengpässen in der Vergangenheit wiederholt zu Abwerbungen von Lokführern kam, bildet ein Teil der Unternehmen über den eigenen Bedarf aus, um im Falle eines Verlusts von Lokführern in der eigenen Handlungsfähigkeit nicht beeinträchtigt zu werden. Wie in Abschnitt 3.1 bereits erläutert, handelt es sich dabei jedoch in weiten Tei-

len um Umschulungsmaßnahmen, im Rahmen derer Umschüler innerhalb kurzer Zeit zum Lokführer ausgebildet werden. Die Umschulungsmaßnahmen erfolgen teilweise in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen. Örtlich gehen nicht-bundeseigene Eisenbahnen Ausbildungskooperationen miteinander ein. Zahlen bezüglich des Umfangs derartiger Umschulungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen liegen dem Bundesamt nicht vor. Kleinere Eisenbahnverkehrsunternehmen halten sich häufig bei der Ausbildung zurück. Begründet wird dies u.a. mit zu hohen Kosten oder fehlenden Ausbildern.

Die aktuellen Ausbildungsstatistiken, die derartige Umschulungsmaßnahmen nicht erfassen, sondern allein auf die anerkannten Ausbildungsberufe abstellen, spiegeln den gestiegenen Bedarf an Lokomotivführern in den letzten Jahren nur bedingt wider. Relevant ist hier die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst, die im Jahr 2004 rundum modernisiert wurde.¹ Diese bundesweit geregelte 3-jährige Ausbildung wird in Eisenbahnunternehmen in den Fachrichtungen „Lokführer/-in und Transport“ sowie „Fahrweg“ angeboten. In den Ausbildungsstatistiken des Statistischen Bundesamtes erfolgt eine Differenzierung nach den beiden Fachrichtungen allerdings nicht. Angesichts der hohen Bedeutung der Umschulungsmaßnahmen zum Lokomotivführer ist somit davon auszugehen, dass es sich bei den in Tabelle 7 ausgewiesenen Auszubildenden zu einem nicht unerheblichen Teil um Auszubildende mit der Fachrichtung „Fahrweg“ handelt. Genaue Zahlen über die Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Fachrichtungen liegen dem Bundesamt nicht vor.

Ausbildungsberuf
„Eisenbahner im
Betriebsdienst –
Fachrichtung Lok-
führer und Trans-
port“

Tabelle 7: Ausbildungsberuf „Eisenbahner/in im Betriebsdienst“ – Zahl der Auszubildenden und Prüfungsteilnehmer von 1999 bis 2008

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungs- verträge	Prüfungsteilnehmer	
		von Män- nern	von Frauen	ins- gesamt		insgesamt	darunter be- standen
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	1999	2.309	658	2.967	522	2.331	2.015
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2000	1.527	283	1.810	368	1.456	1.253
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2001	947	95	1.042	325	1.081	962
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2002	907	91	998	364	406	371
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2003	952	103	1.055	426	331	303
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2004	1.097	111	1.208	479	329	292
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2005	1.078	103	1.181	369	449	405
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2006	1.083	97	1.180	412	466	445
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2007	1.129	90	1.219	499	488	442
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2008	1.311	98	1.409	610	406	373

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

¹ Siehe BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2009).

Nachdem die Anzahl der bestehenden Ausbildungsverträge zu Beginn des Jahrzehnts noch eine rückläufige Tendenz aufwies, ist seit dem Jahr 2003 eine leichte Zunahme der Ausbildungsverhältnisse feststellbar. Bestanden im Jahr 2002 lediglich 998 Ausbildungsverträge, so waren es 2008 bereits 1.409. Mit 610 wurde im Jahr 2008 im gesamten Zeitraum von 1999 bis 2008 die höchste Anzahl neuer Ausbildungsverhältnisse geschlossen. Die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der bestandenen Prüfungen hat bislang jedoch bei weitem noch nicht das Niveau früherer Jahre erreicht.

Entwicklung der
Ausbildungs-
zahlen

Grundsätzlich wird - wie bei allen anerkannten, nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelten Ausbildungsberufen - eine bestimmte schulische oder berufliche Vorbildung rechtlich nicht vorgeschrieben. Vertiefte Kenntnisse in Mathematik, z.B. um das Gesamtgewicht neu zusammengestellter Züge und Bremswege berechnen zu können, dürften jedoch Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ sein. Angesichts der zunehmenden Internationalisierung im Schienengüterverkehr gewinnen zudem Fremdsprachenkenntnisse an Bedeutung. Nach der Eisenbahn-Bau- und Betriebsordnung müssen Lokomotivführer für Betriebstätigkeiten mindestens 18 Jahre alt sein. Das Mindestalter für das Führen von Lokomotiven und anderen Antriebsfahrzeugen beträgt 21 Jahre.¹

Zugangsvorausset-
zungen

Tabelle 8: 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. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe	
Eisenbahner im Betriebsdienst	1999	451	71	522	1	88	274	101	3	36	8	11	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2000	327	41	368	-	53	219	50	5	32	5	4	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2001	293	32	325	-	56	184	42	4	26	6	7	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2002	327	37	364	-	55	206	63	1	24	1	14	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2003	381	45	426	2	65	220	93	5	26	1	14	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2004	429	50	479	-	65	251	112	5	26	2	18	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2005	337	32	369	-	47	195	92	2	27	1	5	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2006	377	35	412	1	36	228	101	2	37	3	4	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2007*	461	38	499	3	43	332	106	-	-	-	15	

Bildungshinter-
grund der Auszu-
bildenden

* Für das Jahr 2007 findet seitens des Statistischen Bundesamtes lediglich eine Ausweisung nach den Merkmalen „ohne Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss“, „Hochschul-/Fachhochschulreife“ sowie „im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen“ statt. Die Fallzahl für letztgenanntes Merkmal wird in der Tabelle unter „Sonstige und ohne Angabe“ aufgeführt. Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung.

¹ Siehe BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2009).

Ein erfolgreicher Schulabschluss ist regelmäßig Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Auszubildende ohne Schulabschluss waren in den vergangenen Jahren die Ausnahme. Die Betriebe stellten überwiegend Auszubildende mit einem mittleren Bildungsabschluss ein. Mit einem Anteil von 66,5 Prozent stellten Auszubildende mit einem Realschulabschluss bzw. einem gleichwertigen Abschluss im Jahr 2007 das Gros der Auszubildenden. Der Anteil von Auszubildenden, die über eine Hochschul- oder Fachhochschulreife verfügen, nahm zuletzt leicht ab und erreichte im Jahr 2007 rund 21 Prozent (siehe Tabelle 8).

3.5 Arbeitslose und offene Stellen

Die Anzahl der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer (711) ist seit Jahren rückläufig. Lag sie 1999 noch bei 2.766, so betrug sie im Jahr 2007 nach den vorliegenden Angaben lediglich noch 634 (siehe Tabelle 9).

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

Tabelle 9: Entwicklung der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer (711) von 1999 bis 2007

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

* Für das Jahr 2007 liegen bei den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor.
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - Berufe im Spiegel der Statistik.

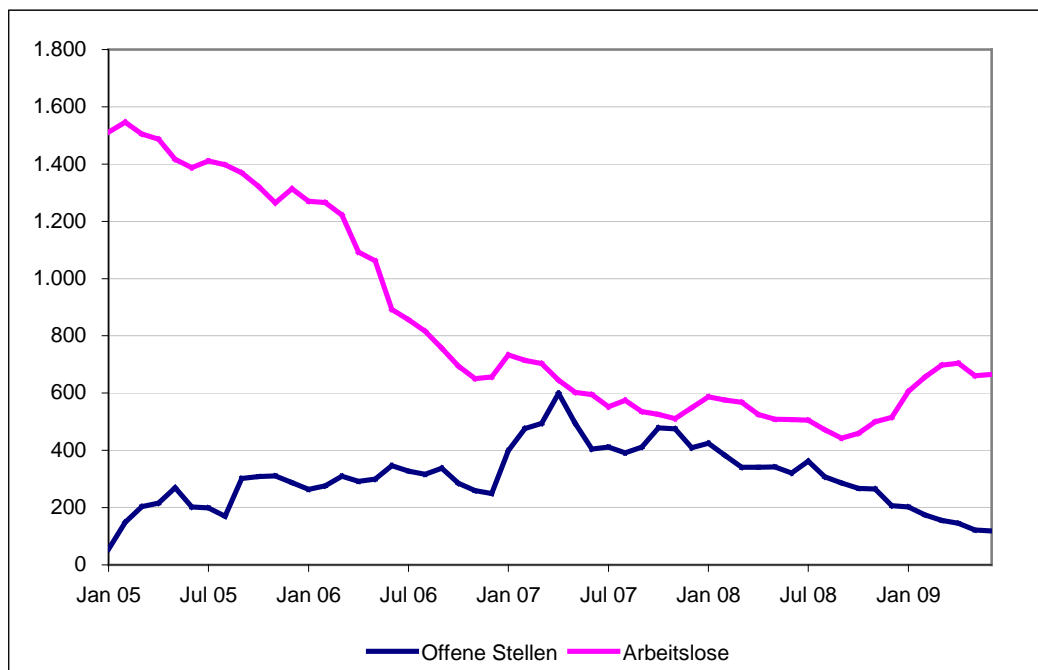
In dem Rückgang der Zahlen dürfte sich zum einen die wachsende Nachfrage nach Lokomotivführern widerspiegeln. Zum anderen legt die Altersstruktur der Arbeitslosen den Schluss nahe, dass im Laufe der Jahre eine Vielzahl zuvor arbeitslos gemeldeter Schienenfahrzeugführer altersbedingt aus der Statistik herausgefallen ist. So lag der Anteil der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer, die 50 Jahre und älter sind, im Jahr 1999 bei über 70 Prozent. Im Jahr 2005 lag der Anteil dieser Arbeitslosengruppe lediglich noch bei 42,5 Prozent. Erkennbar zugenommen hat im Betrachtungszeitraum der Anteil der

35- bis 49-jährigen arbeitslosen Schienenfahrzeugführer, eine Entwicklung, die ob der in den letzten Jahren gestiegenen Nachfrage nach Schienenfahrzeugführern überrascht, möglicherweise jedoch im Zusammenhang mit den hohen Belastungen dieses Berufsbildes steht.

Einen Indikator für den aktuellen Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot bieten die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, denen für die einzelnen Berufsgruppen Daten zur Anzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen entnommen werden können. Bei einer Betrachtung der Schienenfahrzeugführer zeigt sich in den letzten Jahren eine divergierende Entwicklung bei den Arbeitslosenzahlen und den offenen Stellen für diesen Zielberuf. Die Anzahl der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer reduzierte sich von rund 1.500 im Januar 2005 auf rund 450 im September 2008 und nahm anschließend wieder auf rund 670 Stellen zu. Die Anzahl der offenen Stellen stieg von rund 50 Stellen im Januar 2005 auf rund 600 Stellen im April 2008 und ging seitdem wieder bis auf rund 120 Stellen im Juni 2009 zurück. Wie im Fall der Speditionskaufleute so ist auch hier vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise in jüngerer Vergangenheit wieder ein Auseinandergehen der Schere zwischen der Zahl der Arbeitslosen und den gemeldeten offenen Stellen festzustellen. Im Gegensatz zu den Speditionskaufleuten setzte diese Entwicklung hier allerdings erst einige Monate später ein.

Fachkräftebedarf /
-angebot

Abbildung 5: Entwicklung der offenen Stellen und der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer (711) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Angesichts der schlechten Auftragslage haben verschiedene Güterbahnen Teile ihrer Waggonflotte vorübergehend stillgelegt. Bestimmte Relationen werden seltener bedient, um die Auslastung der Züge weiterhin hoch zu halten. Als Reaktion auf den Beschäftigungsrückgang wurden vielerorts zunächst Überstunden und Urlaubsansprüche abge-

Kapazitäts-
stilllegungen

baut. Um Kosten zu senken, haben einzelne Eisenbahnverkehrsunternehmen Kurzarbeit für Teile ihrer Belegschaft eingeführt bzw. prüfen derartige Maßnahmen. Jene Unternehmen, die Güterverkehr und Personenverkehr parallel betreiben, setzen ihr Personal häufig spartenübergreifend ein und können damit die Unterauslastung im Güterverkehr bis zu einem gewissen Grad ausgleichen. Auf der anderen Seite kann bei Personalengpässen im Güterverkehr rasch auf Personalreserven im Personenverkehr zurückgegriffen werden. Trotz derartiger Maßnahmen sind die Personalstände in den Unternehmen fallweise zu hoch. Daher ist stellenweise zu beobachten, dass Arbeitskräfte, die von Personaldienstleistern gemietet wurden, nicht weiter beschäftigt und befristete Arbeitsverträge von Mitarbeitern nicht verlängert werden.

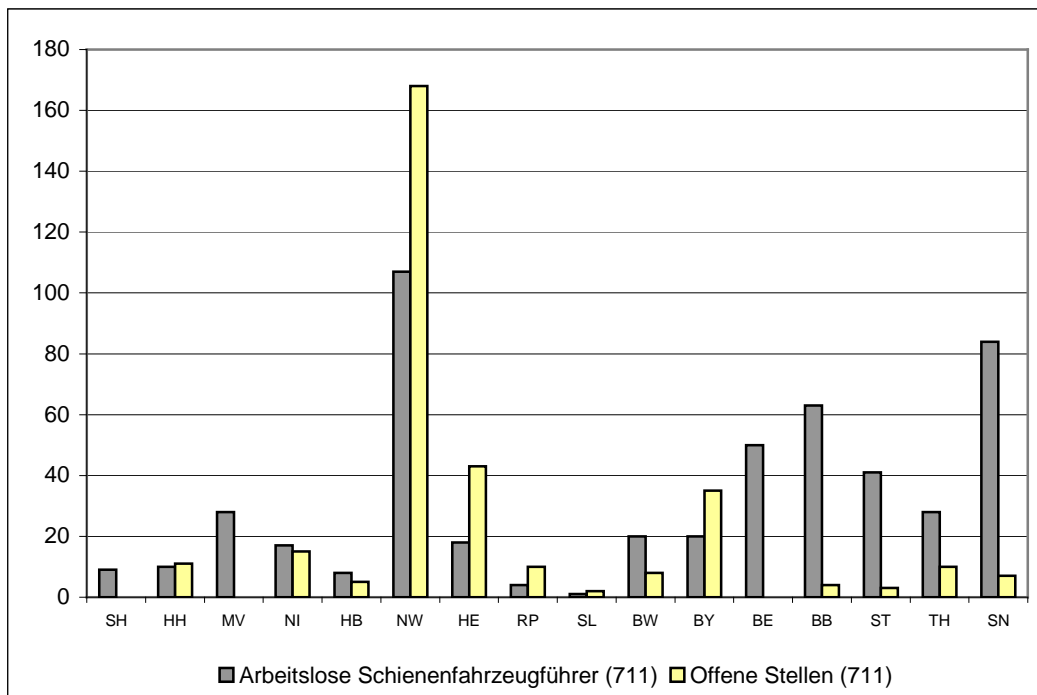
In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass nicht wenige Eisenbahnverkehrsunternehmen in der Vergangenheit auf Personaldienstleister zurückgegriffen haben, um ihren Bedarf an Lokführern decken und flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Die wachsende Nachfrage spiegelte sich nach Aussage von Unternehmen in den letzten Jahren in steigenden Kosten für Leihpersonal wider, deren Stundenlöhne deutlich über jenen für festangestellte Lokführer lagen. Die Unternehmen umgehen damit eine Daueranstellung, die unter Umständen ein höheres finanzielles Risiko birgt, beispielsweise dann, wenn Lokführer in Phasen schwächerer Nachfrage nicht voll beschäftigt werden können. Angesichts der herrschenden Praxis konnten so viele Eisenbahnen zeitnah auf die gesunkene Beförderungsnachfrage reagieren, indem sie sich von Leiharbeitern getrennt haben. Infolge der geänderten Nachfragesituation haben die Personaldienstleister nach Unternehmensangaben die Stundensätze für ihre Lokführer zuletzt deutlich gesenkt.

Personal-
dienstleister

Angesichts der geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hat sich die Arbeitsmarktsituation innerhalb eines Jahres gewandelt. Zwar übertraf die Anzahl der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer jene der offenen Stellen mit diesem Berufsbild während des gesamten in Abbildung 5 dargestellten Zeitraumes. Bei einer regionalen Differenzierung überwog noch vor einem Jahr die Nachfrage das Angebot in einigen Regionen jedoch deutlich (siehe Abbildung 6). Dies galt etwa für Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Bayern. Betroffen waren damit vor allem jene Regionen, in denen sich der Wettbewerb der Schienengüterverkehrsunternehmen in den vergangenen Jahren positiv entwickelt hat und in denen große Aufkommensmengen zu befördern sind, etwa im Bereich der norddeutschen Seehäfen sowie entlang der Rheinschiene. Im Juni 2009 stellte sich die Lage bereits differenziert dar (siehe Abbildung 7). Mit Ausnahme von Bayern und Bremen überwogen im Juni 2009 die offenen Stellen für Schienenfahrzeugführer die Zahl der Arbeitslosen mit diesem Zielberuf in den einzelnen Ländern mehr oder weniger deutlich. Damit kann zwar aus Sicht der Arbeitgeber insgesamt von einer Entspannung auf dem Markt für Schienenfahrzeugführer ausgegangen werden, dennoch zeugen die bestehenden regionalen Engpässe von einem weiterhin bestehenden Fachkräftemangel.

Arbeitslose vs.
offene Stellen

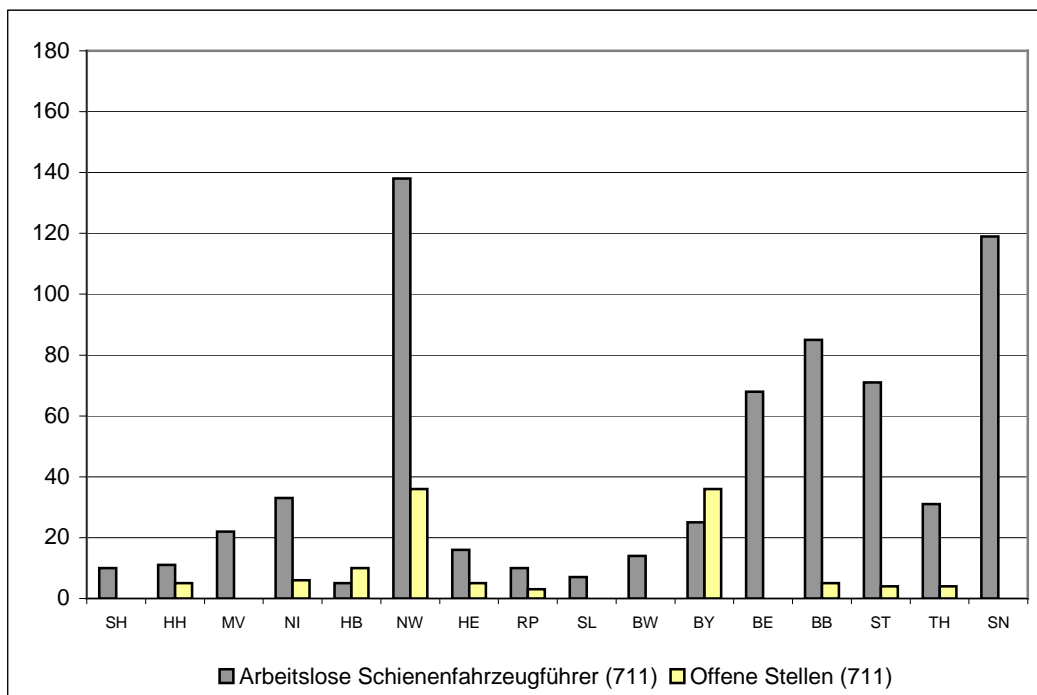
Abbildung 6: Offene Stellen und arbeitslose Schienenfahrzeugführer (711) im Juni 2008 nach Bundesländern



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 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.

In der Praxis dürfte das Angebot der Arbeitsagenturen an geeigneten Lokomotivführern deutlich hinter den in der Arbeitslosenstatistik ausgewiesenen Zahlen zurückbleiben, da ein Teil der Arbeitslosen gar nicht bzw. nur schwer vermittelbar sein dürfte. Bei näherer Betrachtung der Altersstruktur der Arbeitslosen zeigt sich, dass ein beträchtlicher Teil bereits 50 Jahre und älter ist. Im Jahr 2005 traf dies auf 42,5 Prozent der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer zu. Ein Großteil dieser Arbeitslosen dürfte dem Arbeitsmarkt kaum noch zur Verfügung stehen. Nicht unproblematisch stellt sich nach Einschätzung des Bundesamtes generell auch die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen dar. Insgesamt waren im Jahr 2005 rund 44,5 Prozent der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer bereits seit mindestens einem Jahr arbeitslos. Nicht zuletzt deshalb waren Gesprächspartner des Bundesamtes der Überzeugung, dass beim nächsten wirtschaftlichen Aufschwung das Thema „Fachkräftemangel“ schnell wieder an Aktualität gewinnen werde.

Langzeitarbeitslose

3.6 Zusammenfassung

Infolge des Erstarkens einiger nicht-bundeseigener Eisenbahnen sowie der positiven Entwicklung der Auftrags- und Beschäftigungslage im deutschen Schienengüterverkehr im Vorfeld der Wirtschaftskrise hat sich nach Kenntnis des Bundesamtes der Bedarf an Lokomotivführern in den vergangenen Jahren spürbar erhöht. Noch vor rund einem Jahr beklagten Eisenbahnverkehrsunternehmen vielerorts bereits einen Mangel an verfügbaren Lokführern. Aufgrund der Wirtschaftskrise hat sich diese Situation innerhalb des letzten Jahres insgesamt gewandelt, da die Nachfrage nach Lokführern angesichts von Aufkommens- und Umsatzrückgängen der Eisenbahnen nachgelassen und sich das Angebot von Lokführern aufgrund von Personalfreisetzen sowie der Beendigung von Leiharbeitsverträgen erhöht hat. Dennoch deuten die aktuellen Arbeitsmarktstatistiken darauf hin, dass die Anzahl der offenen Stellen das Angebot an arbeitslosen Lokführern örtlich nach wie vor übertrifft. Daher gehen die Gesprächspartner des Bundesamtes lediglich von einer temporären Entspannung des Arbeitskräfteangebots aus.

Fachkräfteangebot und -nachfrage

Die Unternehmen haben auf diese Situation in jüngster Zeit mit erhöhten Ausbildungsbemühungen reagiert. Nachdem die Zahl der Ausbildungsverhältnisse zu Beginn des Jahrzehnts noch eine rückläufige Tendenz aufwies, ist seit dem Jahr 2003 eine leichte Zunahme der Ausbildungsverträge zu beobachten. Mit 610 wurde im Jahr 2008 die höchste Anzahl neuer Ausbildungsverträge seit Jahren geschlossen. Die Zahl der erfolgreichen Abschlussprüfungen hat jedoch bei weitem noch nicht das Niveau früherer Jahre erreicht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nach Kenntnis des Bundesamtes die Ausbildung zum Lokführer häufig nicht im Rahmen einer dreijährigen Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst erfolgt. Stattdessen werden Umschüler häufig in neunmonatigen „Crashkursen“ zu Schienenfahrzeugführern ausgebildet. Dies geschieht teilweise in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, teilweise auch in Form von Kooperationen zwischen nicht-bundeseigenen Eisenbahnen. Aufgrund der Kosten oder fehlender Aus-

Ausbildungstätigkeit

bilder bilden kleinere Eisenbahnverkehrsunternehmen häufig überhaupt nicht aus. Auf der anderen Seite scheint auch die Neigung jüngerer Menschen, den Beruf des Schienenfahrzeugführers zu ergreifen, in den letzten Jahren abgenommen zu haben. Hierauf deutet der in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesene rückläufige Anteil jüngerer Menschen (bis 35 Jahre) an den insgesamt beschäftigten Schienenfahrzeugführer hin. Erreichte deren Anteil im Jahr 1999 noch 36,9 Prozent, so hat er sich bis zum Jahr 2007 auf 17,5 Prozent mehr als halbiert.

Ein Grund für den geringen Nachwuchs dürfte in den Arbeitsbedingungen liegen. Diese lassen sich durch unregelmäßige Arbeitszeiten (Schichtdienst, Sonn- und Feiertagsarbeit) kennzeichnen. Als vergleichsweise unattraktiv erweisen sich insbesondere bei nationalen und internationalen Fernverkehren die mitunter längeren Abwesenheitszeiten von Zuhause, die negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Schienenfahrzeugführer haben können. Aber selbst bei einem Einsatz im Nah- oder Regionalbereich, wo auswärtige Übernachtungen in der Regel entfallen, spielt sich ein erheblicher Teil des Güterverkehrs außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeiten ab. Die Anforderungen an die Lokführer sind in den letzten Jahren ebenfalls spürbar gestiegen. Beispielsweise werden insbesondere bei nicht-bundeseigenen Eisenbahnen häufig Zusatzqualifikationen gefordert, um unabhängiger von Dritten zu sein. Steigende Anforderungen, ein vielschichtiges Aufgabenfeld sowie das Arbeitsumfeld setzen die Lokführer zudem hohen physischen und psychischen Belastungen aus. Letzteres gilt insbesondere bei Ereignissen mit Personenschäden. Dies spiegelt sich in überdurchschnittlich hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten wider. Neben Erkrankungen der Muskeln oder des Skeletts spielen psychische Erkrankungen bei Schienenfahrzeugführern eine nicht unbedeutende Rolle. Vor diesem Hintergrund bleibt abzuwarten, ob die hohen Tarifabschlüsse des vergangenen Jahres aus Sicht der Berufseinsteiger neue Anreize für die Aufnahme einer Lokführerausbildung bieten.

Arbeitsbedingungen

4 Kraftfahrzeugführer (714)

4.1 Struktur der Beschäftigten

Tabelle 10 stellt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der Kraftfahrzeugführer (Berufsordnung 714) für den Zeitraum von 1999 bis 2007 dar. Nachdem deren Entwicklung von 1999 bis 2005 rückläufig war, legten sie bis 2007 vor dem Hintergrund der positiven konjunkturellen Entwicklung und Kapazitätserweiterungen der Transportunternehmen zu. Von den rund 777.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland im Jahr 2007 waren rund 603.000 im westlichen und rund 174.000 im östlichen Bundesgebiet angesiedelt. Im Vergleich zum Jahr 2005 bedeutete dies einen Zuwachs von rund 34.000 Beschäftigungsverhältnissen, von denen rund 27.100 im westlichen Bundesgebiet neu geschaffen wurden. Nach der bislang für die ersten drei Quartale 2008 vorliegenden Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Berufsordnung 714 bis zum Herbst 2008 weiter erhöht. Zum Stichtag 30. September 2008 belief sich deren Anzahl auf knapp 803.000 (30.09.2007: 792.000).¹ Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor. Auf ihn entfielen im Jahr 2007 rund 87 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (Produzierendes Gewerbe: 12 Prozent, Landwirtschaft: 1 Prozent). Rund 60 Prozent aller Kraftfahrzeugführer waren im Jahr 2007 dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zuzuordnen, rund 14 Prozent der Beschäftigten dem Handel.

Beschäftigungs-
entwicklung

Eine Betrachtung der Altersstruktur verdeutlicht, dass sich der Altersdurchschnitt der Kraftfahrzeugführer in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht hat. Lag der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind, im Jahr 1999 noch bei 23,9 Prozent, so erreichte er im Jahr 2007 bereits 32,1 Prozent. Der Anteil der 35- bis 49-jährigen stieg im selben Zeitraum von 47,6 auf 50,2 Prozent an. Die Alterspyramide verdeutlicht, dass in den kommenden Jahren zahlreiche Fahrer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Ceteris paribus ist in den nächsten Jahren damit ein Anstieg der Nachfrage nach Fahrpersonal seitens der Güterkraftverkehrsunternehmen zu erwarten. Dem wachsenden Anteil älterer Fahrer steht bislang eine rückläufige Anteilsentwicklung jüngerer Jahrgänge gegenüber. Im Jahr 2007 lag der Anteil der unter 25-jährigen an den Beschäftigten lediglich noch bei 2,5 Prozent. Da der Anteilswert damit im Vergleich zum Jahr

Altersstruktur

¹ Strukturdaten der Beschäftigten für das Jahr 2008 liegen derzeit noch nicht vor. Bei der Interpretation der Beschäftigtenstatistik ist zu berücksichtigen, dass in ihr auch Beschäftigte aus dem Bereich Personenverkehr aufgehen, die Zahlen insofern den Bereich Güterverkehr und Logistik nicht genau abbilden. Die vom Bundesamt für Güterverkehr erstellte Unternehmensstatistik weist für die mehr als 54.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs in Deutschland rund 482.000 Fahrer aus (Stand: November 2007). Hierunter befindet sich allerdings auch eine größere Anzahl von selbstfahrenden Unternehmern, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die mehr als 40.000 Werkverkehrsunternehmen beschäftigten noch einmal rund 211.000 Fahrer. Siehe Bundesamt für Güterverkehr (2009).

2005 unverändert blieb, die Zahl der Gesamtbeschäftigten in diesem Zeitraum jedoch gestiegen ist, hat sich zuletzt allerdings die Zahl der Beschäftigten unter 25 Jahren absolut erhöht. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass offensichtlich nur ein geringer Anteil junger Menschen bereit ist, den Beruf des Kraftfahrers zu ergreifen.

Tabelle 10: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrzeugführer (714)

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

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

Mit einem Anteil von 55,1 Prozent wies der überwiegende Teil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer im Jahr 2007 eine abgeschlossene Berufsausbildung auf. Allerdings handelt es sich mehrheitlich nicht um Beschäftigte, die eine abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer vorweisen können. Deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten dürfte nach Einschätzung des Bundesamtes kaum die Marke von

Bildungshintergrund

zehn Prozent übertreffen. Bei denjenigen, die über eine Berufskraftfahrerausbildung verfügen, dürfte die Ausbildung hauptsächlich aus Eigeninteresse oder aufgrund einer Umschulungs- oder Eingliederungsmaßnahme von Seiten der Arbeitsverwaltungen erfolgt sein. Entsprechend hoch ist der Anteil an Fahrern, die ursprünglich eine andere Berufsausbildung ergriffen haben und erst zu einem späteren Zeitpunkt in den Beruf des Kraftfahrzeugführers gewechselt sind. Ursächlich hierfür ist, dass der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer trotz wachsender technischer und fachlicher Anforderungen bislang in den wenigsten Fällen Voraussetzung für die Einstellung eines Fahrers ist. Nach den Ergebnissen der Marktgespräche fordern viele Güterkraftverkehrsunternehmen lediglich einen Führerschein und gegebenenfalls fachspezifische Zusatzqualifikationen wie den ADR-Schein oder einen Staplerschein als Befähigungsnachweise ein und erwarten, dass sich die Kraftfahrer die notwendigen weiteren betriebsspezifischen Kenntnisse im Rahmen ihrer Einarbeitung aneignen. Dies erklärt auch den hohen Anteil von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung, der sich im Jahr 2007 auf immerhin 12,8 Prozent belief. Bei 31,8 Prozent der Beschäftigten war zuletzt die berufliche Ausbildung unbekannt. Die geringe Anzahl der Beschäftigten, die über Abitur oder einen höheren Bildungsabschluss verfügen zeugt davon, dass bislang vor allem Menschen aus Bevölkerungsgruppen mit vergleichsweise niedrigerer Schulbildung den Beruf des Kraftfahrers ergriffen haben.

4.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Berufskraftfahrer führen Lastkraftfahrzeuge und transportieren Güter verschiedenster Art.¹ Vor Fahrtantritt haben sie ihre Fahrzeuge und deren technische Ausstattung auf ihre Funktionsfähigkeit und den verkehrssicheren bzw. vorschriftsmäßigen Zustand zu überprüfen. Sie übernehmen und prüfen die Ladepapiere sowie sonstige mitzuführende Unterlagen, wirken bei der Fahrzeugbe- und -entladung mit und achten auf die Ladungssicherung. Im Rahmen grenzüberschreitender Beförderungen erledigen sie u.a. Zollformalitäten. Berufskraftfahrer planen ihre Fahrtrouten und sind für die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten verantwortlich. Sie wirken zudem bei der Pflege und Wartung ihrer Fahrzeuge mit; kleinere Defekte am Fahrzeug beheben sie teilweise selbst.

Tätigkeiten

Eng verbunden mit den Tätigkeiten sowie dem Arbeitsplatz sind die Anforderungsprofile an die Berufskraftfahrer, die nach übereinstimmenden Angaben der Gesprächspartner des Bundesamtes in den vergangenen Jahren stetig gestiegen sind. Hierzu beigetragen hat u.a. die zunehmende Technisierung des Arbeitsplatzes (IuK-Technologie, Telematiksysteme, OBUs, digitales Kontrollgerät etc.), die vor allem ältere Fahrer zunehmend vor Herausforderungen stellt. Technisches Verständnis ist ebenfalls notwendig, um kleinere Fahrzeugreparaturen selbständig durchführen zu können. Die vielfältigen Vorschriften und gesetzlichen Vorgaben müssen den Fahrern detailliert bekannt sein. Beispielhaft sei

Anforderungen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2009).

an dieser Stelle auf den Umgang mit dem digitalen Kontrollgerät, einschlägige Produktkenntnisse zur Umsetzung der Behandlungs- und Transportvorschriften in den Bereichen Gefahrgut und Lebensmittelhygiene, das Wissen um bestimmte Zoll- und Transportvorschriften oder Fragen der Ladungssicherung verwiesen. Da sowohl die Tätigkeit des Fahrens als auch die Mitwirkung von Be- und Entladevorgängen körperlich anstrengend sind, sollten Berufskraftfahrer auch eine Neigung zu Tätigkeiten mit körperlichem Einsatz haben. Grundsätzlich gilt es hierbei zu berücksichtigen, dass sich die wachsenden Anforderungen nicht selten an Fahrer richten, die in der Regel über einen vergleichsweise geringen Bildungshintergrund verfügen und im Allgemeinen nicht vom „Fach“ kommen, d.h. keine Berufskraftfahrerausbildung abgeschlossen haben und demnach nicht über fachliche Spezialkenntnisse verfügen.

Neben technischem und fachlichem Grundwissen fordern die Arbeitgeber von ihren Fahrern vor allem sogenannte „soft skills“ wie Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft ein. Da die Fahrer direkten Kundenkontakt haben und insoweit als „Aushängeschild“ des Dienstleisters fungieren, wird deren Sozialkompetenz und Auftreten hohe Bedeutung beigemessen. Neben guten Deutschkenntnissen in Wort und Schrift werden gerade bei Fahrern, die im grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden, nicht selten Fremdsprachenkenntnisse verlangt. Räumliche Orientierungsfähigkeit und Mobilität sind ebenfalls unerlässlich. Letzteres gilt insbesondere für Beschäftigte, die im Fernverkehr eingesetzt werden und daher häufig fernab vom Wohnort übernachten müssen. Die Einhaltung von Lieferterminen sowie der gesetzlichen Lenk- und Ruhezeiten setzt ferner Pünktlichkeit, Verlässlichkeit sowie Planungs- und Organisationsvermögen voraus. Da sie eine hohe Verantwortung für Sachwerte tragen, wird von Berufskraftfahrern ein hohes Maß an Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein erwartet. Letzteres gilt nicht zuletzt für den Transport von Gefahrgütern. Da die Arbeit in den Fahrzeugen in der Regel allein erfolgt, ist ferner eine selbständige Arbeitsweise erforderlich.

„Soft skills“

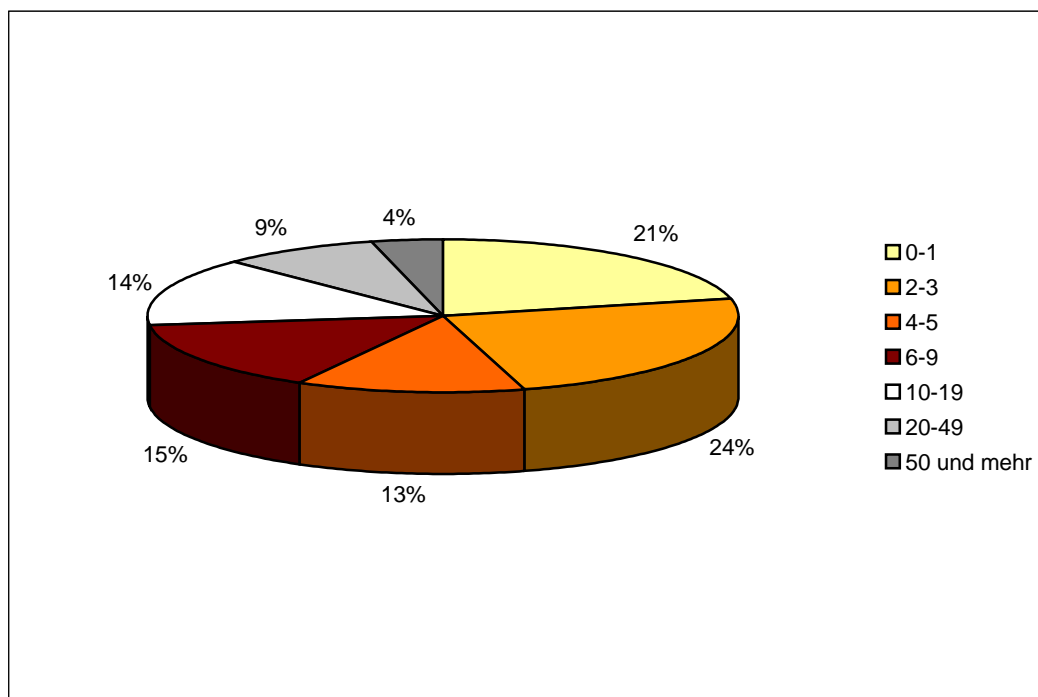
4.3 Arbeitsbedingungen

Charakteristisch für den deutschen Güterkraftverkehrsmarkt ist seine hohe Zersplitterung mit einer Vielzahl kleiner Unternehmen mit einem nahezu identischen Leistungsangebot (Transport von A nach B). Allein in Deutschland gibt es mehr als 54.000 Unternehmen, die gewerblichen Güterkraftverkehr betreiben (Stand: November 2007). Knapp drei Viertel dieser Unternehmen haben weniger als 10 Beschäftigte (siehe Abbildung 8). Ein Großteil der Unternehmen ist aufgrund ihres identischen Leistungsangebots aus Sicht der Auftraggeber im Allgemeinen beliebig austauschbar, sofern sie aufgrund der vorliegenden Erfahrungen die geforderte Mindestqualität der Leistungserbringung gewährleisten. Entsprechend gering ist die Marktmacht dieser Unternehmen. Sie konkurrieren ein-

Branchenstruktur

zig über den Preis und verfolgen daher das Ziel der Kostenminimierung.¹ Der Druck zur Kostenminimierung wurde in den letzten Jahren dabei durch den zunehmenden Wettbewerb durch Unternehmen aus den jungen EU-Mitgliedstaaten Mittel- und Osteuropas, die nach dem EU-Beitritt aufgrund kostenbedingter Wettbewerbsvorteile sehr schnell steigende Marktanteile auf dem europäischen Güterkraftverkehrsmarkt erzielen konnten, zusätzlich verstärkt.² Gleiches gilt in Bezug auf die aktuelle Wirtschaftskrise, infolge derer sich die Auftrags- und Beschäftigungslage der deutschen Güterverkehrsunternehmen deutlich verschlechtert und sich die inter- und intramodale Wettbewerbsintensität angesichts von Laderaumüberkapazitäten deutlich erhöht hat. Berufskraftfahrer sind damit in einer Branche tätig, die sich durch eine sehr hohe Wettbewerbsintensität und einen entsprechenden Kostendruck auf Seiten der Unternehmen auszeichnet. Dies bleibt nicht ohne Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Fahrer.

Abbildung 8: Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs nach Zahl der Beschäftigten (Stand November 2007)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 14, Köln 2009.

Die Wettbewerbsfähigkeit und der wirtschaftliche Erfolg eines Transportunternehmens steht und fällt mit einer effizienten Fahrzeugdisposition. Der optimalen Auslastung und der Maximierung der Einsatzzeiten der Fahrzeuge wird daher von den Unternehmen hohe Priorität beigemessen. Dass deutsche Unternehmen bei ihren diesbezüglichen Bemühungen sehr erfolgreich sind, lässt sich an den Fahrleistungsentwicklungen deutscher Lastkraftfahrzeuge ablesen. Über viele Jahre hat der Anteil der Lastkilometer an der ins-

Fahrzeugdisposition

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.

gesamt erbrachten Kilometerleistung zugenommen. Im Jahr 2008 verringerte sich der Lastfahrtenanteil erstmals seit Jahren auf 80,2 Prozent nach 80,5 Prozent im Jahr 2007.¹ Effizienzsteigerungen im Bereich der Fahrzeugdisposition gehen jedoch mitunter zu Lasten der Fahrer. So werden etwa zur besseren Auslastung der Fahrzeuge zunehmend roulierende Systeme eingeführt, was eine Abkehr von der langjährigen Tradition bedeutet, jedem Fahrer einen eigenen Lkw zuzuweisen. Aus Sicht der Fahrer, die das Führerhaus häufig als ihr „Wohnzimmer“ betrachten, stellt diese Entwicklung eine bedeutende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dar. Begleitet wird diese Entwicklung von einer Flexibilisierung des Fahrereinsatzes. Der einzelne Fahrer bekommt es zunehmend mit wechselnden Routen und Verkehren sowie variablen Einsatzzeiten zu tun.

Die Folgen internationaler Arbeitsteilung, kleinerer Losgrößen und Just-in-time-Produktionsverfahren bekommen die Fahrer ebenfalls zu spüren. Hoher Termindruck und volle Autobahnen setzen viele Fahrer einer dauerhaften Stresssituation aus. 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. Im Jahr 2008 wurden durch das Bundesamt insgesamt rund 484.000 Fahrzeuge kontrolliert, insbesondere auf die Einhaltung des Güterkraftverkehrs-, Fahrpersonal- und Straßenverkehrsrechts. Rund 21 Prozent der kontrollierten Fahrzeuge wurden beanstandet, die Zahl der festgestellten Verstöße belief sich auf knapp 188.000. Knapp drei Viertel der Verstöße fiel in den Bereich des Fahrpersonalrechts. Tabelle 11 stellt die bei Straßenkontrollen des Bundesamtes nach den Verordnungen (EG) Nr. 561/2006, (EWG) Nr. 3820/85 und (EWG) Nr. 3821/85 festgestellten Verstöße für die Jahre 2005, 2006 und 2007 differenziert dar. Die hohe Zahl der Verstöße gegen das Fahrpersonalrecht ist nicht allein im Hinblick auf die allgemeine Verkehrssicherheit alarmierend. Verstöße gegen die Sozialvorschriften oder Verkehrssicherheitsregeln sind häufig ein maßgeblicher Faktor bei schweren Verkehrsunfällen. Die vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten sollen nicht zuletzt dem Schutz des Fahrpersonals dienen und dessen individueller Leistungsfähigkeit Rechnung tragen. Eine regelmäßige Umgehung der gesetzlichen Vorschriften stellt insofern auch eine übermäßige Belastung des Fahrers dar.

¹ Siehe Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr, Jahresbericht 2008, Köln 2009.

Tabelle 11: Bei Straßenkontrollen nach den Verordnungen (EWG) Nr. 561/2006, 3820/85 und 3821/85 festgestellte Verstöße

	Deutsche			Gebietsfremde			Insgesamt		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
1) im Fahrpersonalrecht kontrolliert	255.340	234.021	234.192	299.382	272.888	280.450	554.722	506.909	514.642
2) Verstöße 561/2006, 3820/85	40.284	41.856	40.007	20.263	19.067	19.129	60.547	60.923	59.136
Darunter:									
2a) Lenkzeiten	12.842	13.507	11.360	6.038	5.789	5.677	18.880	19.296	17.037
2b) Unterbrechungen	12.627	13.660	15.490	4.616	4.321	5.019	17.243	17.981	20.509
- Zeitpkt. des Einleg. überschritten	7.411	7.912	8.516	2.867	2.658	3.080	10.278	10.570	11.596
- zu kurze Unterbrechungen	5.216	5.748	6.974	1.749	1.663	1.939	6.965	7.411	8.913
2c) Ruhezeiten	14.613	14.540	12.060	9.343	8.674	7.851	23.956	23.214	19.911
3) Verstöße 3821/85	28.370	32.088	22.584	25.536	27.829	22.436	53.906	59.917	45.020
Darunter:									
3a) Kein Kontrollgerät eingebaut	684	658	595	308	326	359	992	984	954
3b) Nicht ordnungsgemäßes Betreiben des Kontrollgerätes	8.868	8.412	8.612	8.651	8.355	8.779	17.519	16.767	17.391
3c) Nicht Aushändigen von Schaubl./ Besch. über arbeitsfreie Tage	6.234	4.976	3.782	3.205	2.682	1.958	9.439	7.658	5.740
3d) Nicht/Nicht ordn. Verwendung von Schaublättern	7.513	6.834	5.484	9.635	8.961	8.312	17.148	15.795	13.796
3e) Schaublätter nicht mitgeführt oder nicht vorgelegt	4.979	10.651	3.132	3.631	7.202	2.569	8.610	17.853	5.701

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Einen Großteil ihrer Arbeitszeit verbringen Berufskraftfahrer im Lastkraftwagen und damit im Sitzen. Das Führen des Fahrzeugs erfordert von den Fahrern ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Konzentration. So gilt es, den Straßenverkehr, der häufig durch eine hohe Verkehrsdichte geprägt wird, auch bei längeren Fahrzeiten aufmerksam zu beobachten, um Gefahrensituationen frühzeitig erkennen und hierauf entsprechend reagieren zu können und Fahrzeug und Waren sicher ans Ziel zu bringen. Dabei stehen die Fahrer häufig unter Zeitdruck, da die vereinbarten Liefertermine die verfügbare Fahrzeit weitgehend vorschreiben. Dies gilt insbesondere dann, wenn unvorhergesehene Ereignisse wie längere Staus eintreten. Während moderne Informations- und Kommunikationstechnologien auf der einen Seite dazu beitragen, flexibler auf derartige Situationen reagieren zu können (Umfahren von Staus), fühlen sich die Fahrer unter Umständen stärker überwacht als zu früheren Zeiten, da etwa über Fahrzeugortungssysteme ihr Aufenthaltsort und Bewegungsprofil überprüft werden kann.

Arbeitsumfeld

Im Fernverkehr tätige Fahrer verbringen zudem ihre Ruhezeiten in den Fahrzeugkabinen. Negativ aus Sicht der Fahrer ist in diesem Zusammenhang der zu bestimmten Zeiten örtlich auftretende Parkplatzmangel sowie die mangelhafte Qualität bestimmter Parkplatzanlagen, insbesondere in Bezug auf die sanitäre Ausstattung. So beklagen sich Fahrer, dass die Suche nach geeignetem Parkraum häufig viel Zeit beanspruche und ein zusätzlicher Stressfaktor sei. Beginne man mit der Parkplatzsuche zu früh, gebe es Ärger mit den Disponenten. Fahre man bis an die Grenze der zulässigen Arbeits- bzw. Lenkzeit, laufe man Gefahr, dass alle Stellplätze auf dem nächstgelegenen Parkplatz belegt seien und es bei der weiteren Suche zu Lenkzeitüberschreitungen komme. Zum Teil parken die Kraftfahrer ihre Fahrzeuge daher auf den Zufahrts- und Notstreifen der Park- und Rastanlagen und setzen sich selbst und andere Verkehrsteilnehmer so einem hohen Sicherheitsrisiko aus. Teilweise blockieren sich Lastkraftfahrzeuge aufgrund fehlender Park- und Stellplätze gegenseitig, so dass sich Fahrer zum Ein- und Ausparken mitunter wecken müssen.

Parkplatzsituation

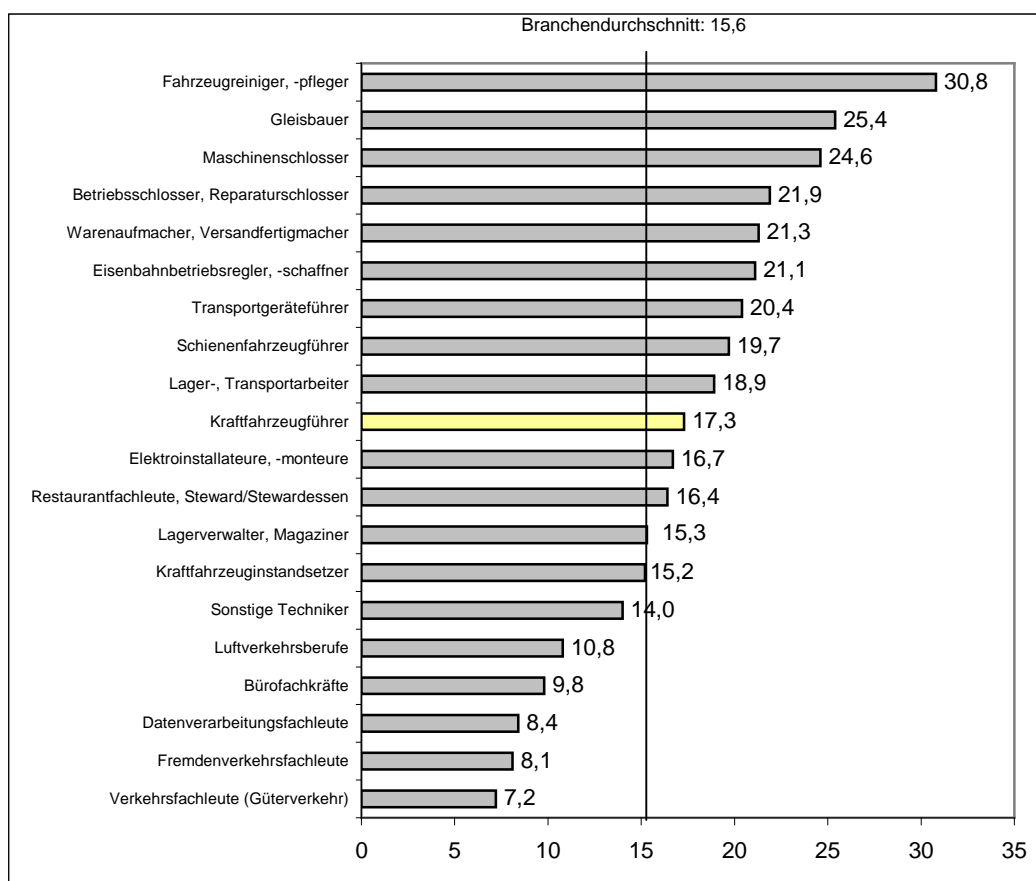
Unzufriedenheit ruft bei vielen Fahrern auch die Situation an den Be- und Entladerampen hervor. Diese resultiert zum einen aus teilweise langen Wartezeiten, zum anderen aus der Erwartungshaltung zahlreicher Kunden, dass der Fahrer die Be- und Entladung des Fahrzeugs selbst in jenen Fällen zu übernehmen habe, in denen dies nicht vertraglich vereinbart wurde. Neben körperlichen Belastungen durch schweres Heben und Tragen sind die Fahrer im Rahmen von Be- und Entladevorgängen zudem den Witterungs- bzw. Umgebungsbedingungen in Lagerhallen ausgesetzt. Entsprechendes gilt für Aufenthalte in Fahrzeughallen oder Werkstätten. Da sie mitunter kleinere Wartungsarbeiten an ihren Fahrzeugen ausführen, kommen Kraftfahrer auch selbst mit Schmierstoffen wie Ölen und Fetten in Kontakt. Trotz der aus Sicht der Fahrer zum Teil unzufriedenstellenden Rahmen- und Arbeitsbedingungen ist deren Interesse bzw. Bereitschaft, sich (gewerkschaftlich) zu organisieren nach Kenntnis des Bundesamtes bislang relativ schwach ausgeprägt.

Ladevorgänge

Die physischen und psychischen Belastungen, denen sich Kraftfahrzeugführer ausgesetzt sehen, spiegeln sich in vergleichsweise hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten wider. So wies die Gruppe der Kraftfahrzeugführer im Jahr 2007 insgesamt durchschnittlich 17,3 Arbeitsunfähigkeitstage je Beschäftigten auf und lag damit über dem Branchendurchschnitt von 15,6 Arbeitsunfähigkeitstagen je Beschäftigten (siehe Abbildung 9). Bei einer getrennten Betrachtung nach Geschlechtern zeigt sich, dass Kraftfahrzeugführerinnen im Jahr 2007 mit durchschnittlich 21,7 Arbeitsunfähigkeitstagen je Beschäftigten mit die höchsten Fehlzeiten über alle Berufe aufwiesen. Ihr Anteil an den Beschäftigten ist allerdings vergleichsweise gering. Nach wie vor handelt es sich bei dem Beruf des Kraftfahrzeugführers um eine „Männerdomäne“. Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten lag im Jahr 2007 lediglich bei 3,8 Prozent (s.o.). Studien zufolge weisen Berufskraftfahrer ein signifikant höheres Risiko für eine bandscheibenbedingte Erkrankung der Lendenwirbelsäule auf als der Durchschnitt der Bevölkerung, was auf einen entsprechenden Präventionsbedarf hindeutet.¹

Krankenstände

Abbildung 9: Arbeitsunfähigkeit im Bereich „Verkehr“ nach Berufen – Tage je Beschäftigten im Jahr 2007



Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2008, Essen 2008.

Die Verdienstmöglichkeiten der Berufskraftfahrer sind regional und branchenspezifisch verschieden und variieren u.a. in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Verantwortlichkeiten. Beispielsweise liegen im Verkehrsgewerbe die tariflichen

Entlohnung

¹ Siehe Michaelis et al. (2007), S. 277-286.

Zeitlohnsätze je Stunde für Fernfahrer in Schleswig-Holstein seit dem 1.1.2009 bei 9,32 Euro (für Arbeitnehmer der höchsten tarifmäßigen Altersstufe) (Lohngruppe 2.1). In Bayern lagen sie für Berufskraftfahrer zuletzt bei 10,88 Euro (Lohngruppe 5) und in Sachsen-Anhalt bei 6,73 Euro (Lohngruppe B II a).¹ Eine Differenzierung der Entlohnung in Abhängigkeit vom Bildungshintergrund erfolgt in der Regel nicht. Ceteris paribus wird damit ein Fahrer, der eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer abgeschlossen hat, im Allgemeinen finanziell nicht besser gestellt als ein Fahrer, der nicht über eine solche Ausbildung verfügt. Insgesamt kann die Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland in den vergangenen Jahren als vergleichsweise moderat bezeichnet werden. Sie blieb deutlich hinter dem EU-Durchschnitt zurück. Die Lohnentwicklung hatte damit wesentlichen Anteil an der Verringerung der Kostenunterschiede im Verhältnis zu den neuen EU-Mitgliedstaaten und leistete insoweit einen Beitrag zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Güterkraftverkehrsgewerbes.² Da den außertariflichen Lohnbestandteilen relativ hohe Bedeutung zukommt, liegen die Tariflöhne vergleichsweise niedrig. Da für Außenstehende jedoch im Wesentlichen letztgenannte transparent sind, kann dies Einfluss auf die wahrgenommene Attraktivität des Berufsbildes haben.

Neben einer Grundvergütung werden regelmäßig Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen gewährt.³ Die übertariflichen Leistungen stellen dabei mitunter einen wesentlichen Bestandteil der Gesamtentlohnung eines Fahrers dar. Die Arbeitgeber verfügen damit über ein Instrumentarium, mit dem sie auf Auftrags- und Umsatzenschwankungen vergleichsweise flexibel reagieren können. Die Fahrer profitieren hiervon insbesondere zu Zeiten hoher Auftragsbestände. Auf der anderen Seite können sich Phasen mit einer schlechten Auftragslage entsprechend schnell negativ auf die Gesamtentlohnung der Fahrer auswirken. So berichtete eine zunehmende Anzahl von Unternehmen in Marktgesprächen mit dem Bundesamt seit Ausbruch der Wirtschaftskrise davon, Prämien und Sonderzahlungen bis auf Weiteres gekürzt bzw. komplett gestrichen zu haben. Dies trifft insbesondere auf jene Prämien zu, die vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind. Aufgrund der relativ hohen Bedeutung außertariflicher Leistungen ist die unlängst zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Verbänden und Verdi getroffene Vereinbarung, wonach sich die Basis des Kurzarbeitergeldes nach dem durchschnittlichen Entgeltanspruch des Arbeitnehmers der letzten drei Monate vor dem Beginn der Kurzarbeit und nicht nach den tarifvertraglich gezahlten Bruttolöhnen richtet, aus Sicht der Arbeitnehmer positiv zu bewerten.

Außertarifliche
Leistungen

Die durchschnittliche tarifliche Vergütung für Auszubildende in dem Beruf „Berufskraftfahrer/in“ (Bereich Industrie und Handel) betrug im Jahr 2008 in den alten Ländern 646 Euro

Ausbildungs-
vergütung

¹ Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tariflöhne, Fachserie 16, Reihe 4.1, 2. Halbjahr 2008, Wiesbaden 2009.

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

³ Hierzu zählen u.a. auch Prämien für Schadensfreiheit oder wirtschaftliches Fahren.

und in den neuen Ländern 561 Euro pro Monat. In den alten Ländern wurden im ersten Ausbildungsjahr 592 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 647 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 698 Euro pro Monat gezahlt. In den neuen Ländern betragen die entsprechenden Werte 524 Euro, 563 Euro bzw. 596 Euro. Ihrer Höhe nach lag die Ausbildungsvergütung damit etwas unterhalb des Durchschnitts über alle Ausbildungsberufe. Letzterer betrug im Jahr 2008 für die alten Länder 657 Euro und die neuen Länder 567 Euro pro Monat.¹

Ein weiterer wichtiger Aspekt, die Attraktivität des Arbeitsplatzes betreffend, sind die Arbeitszeiten. Innerhalb des gesetzlichen Rahmens, den der am 1. September 2006 in Kraft getretene neue § 21 a Arbeitszeitgesetz (ArbZG) über die Beschäftigung im Straßentransport vorgibt, variieren die Arbeitszeiten der Fahrer in Abhängigkeit vom betrachteten Marktsegment mitunter sehr deutlich. Als vergleichsweise unattraktiv erweisen sich insbesondere bei nationalen und internationalen Fernverkehren die mitunter langen Abwesenheitszeiten von Zuhause, die negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Fahrer haben können. Auch in diesem Zusammenhang ist die Altersstruktur der Fahrer von Bedeutung. Ein Großteil der Fahrer ist in einem Alter, in dem sie in festen Familienverhältnissen leben; junge, ungebundene Fahrer, die unter Umständen eher bereit sind, längere Abwesenheitszeiten von Zuhause zu akzeptieren, sind hingegen rar. Viele Fahrer ziehen es vor, ihre Wochenenden anstatt fern der Heimat bei ihrer Familie zu verbringen und wählen ihren Arbeitsplatz nach Möglichkeit entsprechend aus. In Bezug auf die Arbeitszeiten ist die Fahrtätigkeit im Nah- und Regionalbereich oder im Werkverkehr daher regelmäßig attraktiver als im nationalen und internationalen Fernverkehr. Allerdings ist auch hier die Arbeitszeit vom Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens abhängig.

Arbeitszeiten

Trotz der hohen Bedeutung von Güterverkehr und Logistik für Wohlstand und Beschäftigung wurden der Kraftfahrer und sein Lkw vor dem Hintergrund einer zunehmenden Verkehrs- und Staubbelastung der deutschen Straßen in den vergangenen Jahren zunehmend zum Prügelknaben der Medien. Das deutsche Speditions- und Logistikgewerbe hat zwar in der jüngeren Vergangenheit seine Bemühungen erkennbar verstärkt, das Image der Branche und des Kraftfahrers in der öffentlichen Wahrnehmung zu verbessern. Nach wie vor scheinen jedoch eher Negativschlagzeilen als Positivbeispiele aus der Branche ihren Weg in die Medien zu finden, die damit die öffentliche Wahrnehmung und das Image der Branche prägen. Von einem Berufsbild, das ursprünglich mit Freiheit und Lebensqualität assoziiert wurde, ist damit heute nicht mehr viel übrig geblieben.

Imageproblem

¹ Für den Bereich Handel und Industrie lagen die Durchschnittswerte im Jahr 2008 sogar bei 730 Euro (West) bzw. 632 Euro (Ost) pro Monat. Siehe Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB): Datenbank Ausbildungsvergütungen (Stand: 7.1.2009).

4.4 Berufliche Ausbildung

Berufskraftfahrer ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die bundesweit geregelte 3-jährige duale Ausbildung wird in Industrie und Handel angeboten.¹ Sie beinhaltet u.a. den Erwerb der Fahrberechtigung für die Klasse CE nach dem EU-Führerscheinrecht. Die Zahl der Ausbildungsverträge hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen, wobei insbesondere in den Jahren 2007 und 2008 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen war (siehe Tabelle 12). Entsprechendes gilt für die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Wurden im Jahr 1999 lediglich 625 neue Verträge zu einer Ausbildung als Berufskraftfahrer geschlossen, so waren es 2008 immerhin schon 2.060.

Entwicklung der
Ausbildungs-
zahlen

Tabelle 12: Ausbildungsberuf Berufskraftfahrer/in – Zahl der Auszubildenden und Prüfungsteilnehmer von 1999 bis 2008

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungs- verträge am 31.12.	Prüfungsteilnehmer	
		von Män- nern	von Frauen	ins- gesamt		insgesamt	darunter be- standen
Berufskraftfahrer/in	1999	1.073	30	1.103	625	2.119	1.710
Berufskraftfahrer/in	2000	1.231	27	1.258	725	1.893	1.441
Berufskraftfahrer/in	2001	1.448	38	1.486	864	1.986	1.510
Berufskraftfahrer/in	2002	1.453	32	1.485	694	1.833	1.371
Berufskraftfahrer/in	2003	1.722	41	1.763	698	1.097	896
Berufskraftfahrer/in	2004	1.757	41	1.798	778	1.375	1.063
Berufskraftfahrer/in	2005	1.840	41	1.881	803	1.373	1.116
Berufskraftfahrer/in	2006	2.134	46	2.180	973	1.128	891
Berufskraftfahrer/in	2007	3.074	83	3.157	1.839	1.424	1.195
Berufskraftfahrer/in	2008	3.963	123	4.086	2.060	1.476	1.172

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

Die positive Tendenz bei den Ausbildungsverträgen spiegelt sich in der Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der bestandenen Abschlussprüfungen bislang allerdings nicht entsprechend wider. Im vergangenen Jahr schlossen lediglich 1.172 Auszubildende ihre Ausbildung zum Berufskraftfahrer erfolgreich ab und damit immer noch deutlich weniger als um die Jahrtausendwende. Ein Grund für die divergierende Entwicklung zwischen der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Zahl der bestandenen Abschlussprüfungen dürfte in der vergleichsweise hohen Abbrecherquote unter den Auszubildenden liegen.²

¹ Siehe hierzu auch BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2009).

² Im Jahr 2006 standen 973 neu geschlossenen Verträgen insgesamt 300 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge gegenüber. In den Jahren davor war das Verhältnis teilweise noch schlechter. Die Abbrecherquote lag damit im Jahr 2006 deutlich über dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Siehe hierzu auch Tabelle B 1 in Anhang B.

Für die verstärkten Ausbildungsbemühungen des Gewerbes dürften u.a. folgende Gründe verantwortlich zeichnen: Erstens hat die Nachfrage nach Kraftfahrern in den letzten Jahren konjunkturbedingt zugenommen. Zweitens ging infolge der Reduzierung der Gesamtstärke der Streitkräfte in den letzten Jahren die Anzahl der benötigten und erfolgreich ausgebildeten Militärkraftfahrer zurück. Folglich wird das Fahrerangebot auf dem freien Arbeitsmarkt immer weniger aus Kraftfahrern der Bundeswehr gespeist und der Druck des Gewerbes, die eigenen Ausbildungsbemühungen zu verstärken, wächst.¹ Drittens dürfte die öffentliche Diskussion über das zunehmende Alter der Berufskraftfahrer und das Thema Fahrpersonalmangel bei einem Teil der Unternehmen zu einem Umdenken geführt und die eigene Ausbildung wieder mehr in den Fokus gerückt haben.² Letztlich wird die eigene Ausbildung von den Ausbildungsbetrieben auch als Chance gesehen, die Kraftfahrer gemäß den eigenen Ansprüchen zu formen und deren Bindung an das Unternehmen zu erhöhen.

Gründe

Grundsätzlich wird - wie bei allen anerkannten, nach dem Berufsbildungsgesetz geregelten Ausbildungsberufen - eine bestimmte schulische Vorbildung für die Ausbildung zum Berufskraftfahrer rechtlich nicht vorgeschrieben. Ausgebildet werden von den Betrieben überwiegend Schulabgänger mit einem niedrigen und mittleren Bildungsabschluss. Von den 1.839 Auszubildenden, die im Jahr 2007 eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer begannen, besaß die Hälfte einen Hauptschulabschluss. Etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden wies einen Realschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss auf (siehe Tabelle 13).

Berufszugangsvoraussetzungen

¹ Siehe hierzu auch Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr, Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2007.

² Eine ausführliche Diskussion des Themas „Fahrermangel“ war bereits Gegenstand des o.g. BAG-Berichts über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe vom Frühjahr 2007.

Tabelle 13: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer/in“ 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	mit	Realschul- oder glw. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schul. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe	
					Hauptschulabschluss								
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	

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Angesichts von rund 54.000 Unternehmen, die in Deutschland gewerblichen Güterkraftverkehr betreiben, und knapp 4.100 bestehenden Ausbildungsverträgen zum Berufskraftfahrer wird deutlich, dass eine Vielzahl der am Markt tätigen deutschen Güterkraftverkehrsunternehmen keine Fahrer ausbildet. Wie beschrieben, haben knapp 75 Prozent dieser Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte. Aufgrund ihrer Größe und wirtschaftlichen Situation bilden diese Unternehmen nach Kenntnis des Bundesamtes kaum Fahrer aus und bleiben damit abhängig vom externen Arbeitsmarktangebot. Aber selbst Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe eher in der Lage wären, Fahrer auszubilden, führen bislang nur in begrenztem Umfang Berufsausbildungen durch. Begründet wird dies u.a. mit der zusätzlichen Kostenbelastung, der fehlenden Ausbildungsstruktur in den Unternehmen sowie der zum Teil unsicheren betriebswirtschaftlichen Situation. Die Ausbildungstätigkeit konzentriert sich damit auf größere mittelständische sowie große Unternehmen der deutschen Transport- und Speditionswirtschaft. Nach Kenntnis des Bundesamtes sind zuletzt auch einige Unternehmen neu in die Ausbildung eingestiegen. Die Ausbildungsanstrengungen der Unternehmen erfolgen dabei teilweise gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit, Bildungseinrichtungen oder Fahrschulen. Aufgrund der insgesamt vergleichsweise geringen Zahl Auszubildender in dem Berufsbild „Berufskraftfahrer“ findet der Berufsschulunterricht zum Teil in überregionalen Fachklassen statt, was den Aufwand für ortsfremde Auszubildende entsprechend erhöht und damit im Einzelfall auch die Hemmschwelle für die Aufnahme einer solchen Ausbildung. Vor dem Hintergrund der steigenden Ausbildungszahlen hat sich das Angebot an Berufsschulen, die Kraftfahrer ausbilden, örtlich jedoch jüngst erhöht.¹

Berufsschul-
klassen

¹ Zum Beispiel in Schondorf bei Stuttgart und Breisach bei Freiburg.

Neben den bereits genannten Gründen dürften die geringen Anreize für das Angebot und die Aufnahme einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer für die insgesamt geringen Ausbildungszahlen verantwortlich zeichnen. Ein Großteil der Unternehmen verlangt von seinen Fahrern keine abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer. Abgesehen von Marktsegmenten, in denen die Fahrzeugführer über bestimmte Fachqualifikationen verfügen müssen, ist in der Regel auch heute noch der Führerschein als fachlicher Qualifizierungsnachweis ausreichend. Angesichts des vergleichsweise großen Angebots an Arbeitskräften mit der geforderten Mindestqualifizierung (Führerschein) bestanden bislang lediglich geringe Anreize, in eine dreijährige Berufsausbildung der Fahrer zu investieren. Ein Großteil der Unternehmen rekrutierte seine Fahrer daher auf dem externen Arbeitsmarkt. Das dortige Angebot wurde u.a. aus ehemaligen Kraftfahrern der Bundeswehr sowie Fahrern gespeist, die im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen, die von den Arbeitsverwaltungen finanziert wurden, die nötige Qualifikation erworben haben. Auf der anderen Seite waren bislang die Anreize, eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer aufzunehmen, ebenfalls gering. Da in den meisten Unternehmen die Höhe der Entlohnung unabhängig von der Berufsausbildung des Fahrers ist (s.o.), lohnt sich bei kurzfristiger Betrachtung die dreijährige Berufsausbildung aus finanzieller Sicht nicht. 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. Ein positiver Nebeneffekt ist in diesem Zusammenhang die hiermit verbundene Vermeidung von Prüfungssituationen zum Ende der Ausbildung. Von Unternehmensseite wird dieses Verhalten häufig kritisiert und als Grund für die eigene Ausbildungszurückhaltung angeführt. Das Rekrutierungs- und Entlohnungssystem zahlreicher Unternehmen fördert jedoch gerade ein solches Verhalten. Der Abbruch der Ausbildung kann jedoch aus einem anderen Grund schwer wiegen. Dies zeigt sich spätestens dann, wenn Fahrer ohne Berufsausbildung entlassen werden oder aus anderen Gründen, z.B. gesundheitlichen, den Beruf wechseln müssen. Ihre Vermittlungschancen in andere Berufe dürften deutlich sinken.

Ausbildungs-
anreize

Am 1. Oktober 2006 trat das Gesetz über die Grundqualifikation und Weiterbildung der Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güterkraft- oder Personenverkehr (Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG)) in Kraft. Regelungsinhalt sind insbesondere das Mindestalter des Fahrpersonals, die künftige, über den bloßen Besitz des Führerscheins hinausgehende, Grundqualifikation und Vorschriften zur Weiterbildung des Fahrpersonals. Demnach ist die Grundqualifikation für Fahrer mit den Fahrerlaubnisklassen C1, C1E, C, CE oder einer gleichwertigen Klasse ab dem 10. September 2009 vorgeschrieben. Das BKrFQG regelt weiter, dass das Fahrpersonal regelmäßig eine Weiterbildung absolvieren muss. Berufseinsteiger haben die erste Weiterbildung fünf Jahre nach dem Zeitpunkt des Erwerbs der Grundqualifikation oder der beschleunigten Grundqualifikation abzuschließen. Für bereits tätige Fahrer gelten Übergangsfristen. Fahrer mit den vorgenannten Fahrerlaubnisklassen müssen zwischen dem 10. September 2009 und dem 10.

Berufskraftfahrer-
Qualifikations-
Gesetz

September 2014 eine erste Weiterbildung abschließen. Die Weiterbildung ist im Abstand von jeweils fünf Jahren zu wiederholen. Zielsetzung des Gesetzes ist die Verbesserung insbesondere der Sicherheit im Straßenverkehr durch die Vermittlung besonderer tätigkeitsbezogener Fertigkeiten und Kenntnisse.

Nach Kenntnis des Bundesamtes haben sich vor allem größere Unternehmen bereits auf die Umsetzung der hiermit verbundenen notwendigen Maßnahmen eingestellt. Teilweise wurden bereits Dienstleistungsverträge mit professionellen Fortbildungsträgern geschlossen. Weiterhin ist zu beobachten, dass Unternehmen, die bereits in der Vergangenheit regelmäßig innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, nun Vorkehrungen treffen, um die nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz vorgeschriebene Weiterbildung hierin zu integrieren. Fallweise schließen sich mehrere Betriebe zusammen und beauftragen gemeinsam eine Fahrschule mit der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen. Während größere Unternehmen von dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz mehrheitlich positive Effekte erwarten, äußern sich kleinere Unternehmen aufgrund der hiermit verbundenen Kosten sowie der höheren Hürden für den Berufszugang hierzu eher skeptisch. Im Gegensatz zu erstgenannten könnten letztere daher eher geneigt sein, lediglich die Mindestanforderungen nach dem BKrFQG bei möglichst geringen Kosten zu erfüllen.¹ Hinsichtlich der Kostenträgerschaft, der Freistellung der Fahrer und der Bezahlung während der Zeit der Weiterbildung zeichnet sich ebenfalls eine uneinheitliche Vorgehensweise der Unternehmen ab. Zum Teil sollen die Weiterbildungskosten vom Betrieb voll übernommen werden, zum Teil sollen sie vom Fahrer teilweise oder in vollem Umfang selbst getragen werden. Ein Teil der Betriebe erwartet, dass die Fahrer die Weiterbildung in ihrer Freizeit durchführen. Andere Betriebe beabsichtigen, die Zeit als Arbeitszeit in vollem Umfang zu vergüten. Die Einstellung der Unternehmen zur Weiterbildung bewegt sich derzeit somit entlang eines Spektrums, das von „Weiterbildung ist allein Sache des Fahrers“ bis hin zu „Qualifizierung und Weiterbildung sind Aufgabe des Betriebs“ reicht.

Umsetzung
BKrFQG

4.5 Arbeitslose und offene Stellen

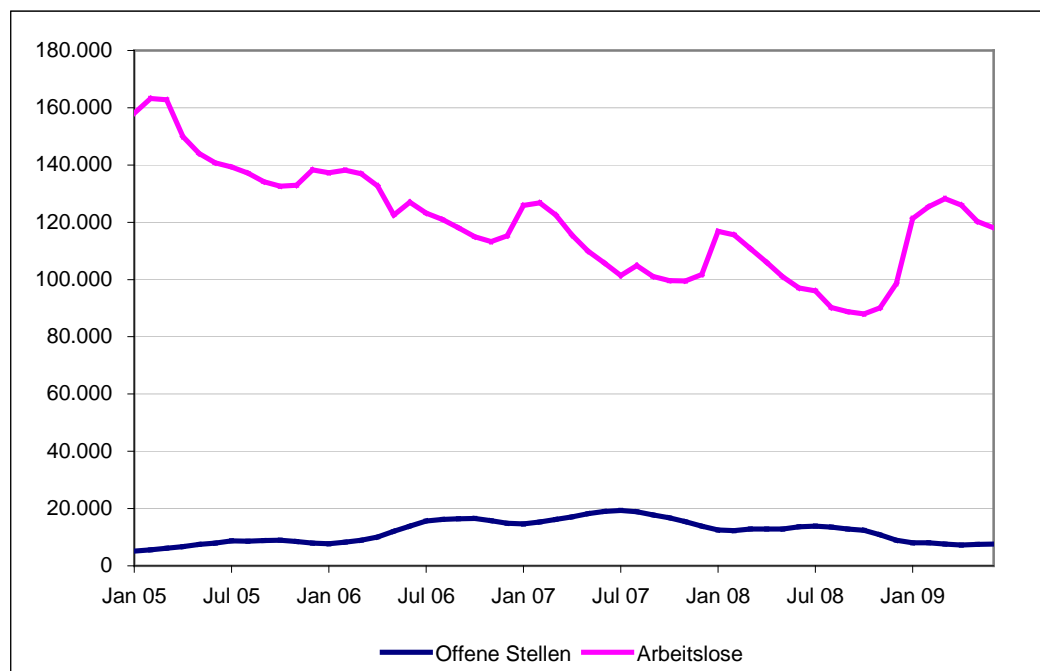
Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise und einem nachfragebedingten Abbau bzw. einer vorübergehenden Stilllegung von Fuhrparkkapazitäten hat der Bedarf der Güterkraftverkehrsunternehmen an Fahrpersonal in den letzten Monaten deutlich abgenommen. Als ein Indikator für den aktuellen Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot dienen im Folgenden die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, der Daten zur Anzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen entnommen werden können. Abbildung 10 stellt für die Berufsordnung 714 die Entwicklung der Arbeitslosen jener der offenen

Fachkräfteangebot/
-nachfrage

¹ Von den befragten Unternehmen werden Kosten zwischen 700 und 1.500 € je Fahrer für eine komplette Weiterbildungsmaßnahme (35 Stunden, meist verteilt auf 5 Tage) genannt. Nach Angaben von Gewerbeverbänden sollen neuerdings allerdings auch vermehrt Billiganbieter am Markt auftreten, die eine komplette Weiterbildungsmaßnahme bereits ab 200 – 300 € je Fahrer anbieten.

Stellen im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2009 gegenüber. Demnach ging die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer von knapp 160.000 im Januar 2005 auf rund 88.000 im Oktober 2008 zurück, bevor sie sich angesichts der Wirtschaftskrise in den Folgemonaten wieder auf zuletzt rund 118.000 erhöhte.¹ Aufgrund des außergewöhnlichen Tempos, mit dem die Wirtschaftskrise ausbrach, und dem rasanten Absturz der Wirtschaft, waren von den Stellenkürzungen nach Kenntnis des Bundesamtes zunächst insbesondere Beschäftigte mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeiter betroffen sowie Fahrer, die sich noch in der Probezeit befanden, d.h. Beschäftigte, von denen sich die Unternehmen relativ einfach zeitnah trennen konnten. Die Anzahl der offenen Stellen erhöhte sich von etwas mehr als 5.000 im Januar 2005 auf über 19.000 im Juli 2007 und ging dann bis zum Juni 2009 wieder auf unter 8.000 zurück. Infolge der geänderten Arbeitsmarktsituation hat sich die Zahl der eingehenden Initiativbewerbungen von Kraftfahrern nach Unternehmensangaben seit Beginn der Wirtschaftskrise spürbar erhöht. Einige Unternehmen nutzen die gegenwärtige Marktlage, um ihren Personalstamm gerade in der Krise zu verbessern, indem sie qualifiziertes Personal einstellen.

Abbildung 10: Entwicklung der offenen Stellen und der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer (714) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

¹ Der Rückgang der arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrer bis zum Sommer 2008 muss dabei nicht allein auf Neueinstellungen bei Güterverkehrs- und Logistikunternehmen zurückzuführen sein. In den Zahlen dürfte sich auch die allgemeine Entspannung der Arbeitsmarktsituation infolge der konjunkturellen Entwicklung widerspiegeln. Arbeitslose, die eine Umschulung zum Berufskraftfahrer gemacht haben, dürften teilweise in ihre angestammten Berufe zurückgekehrt und damit aus der Arbeitslosenstatistik herausgefallen sein.

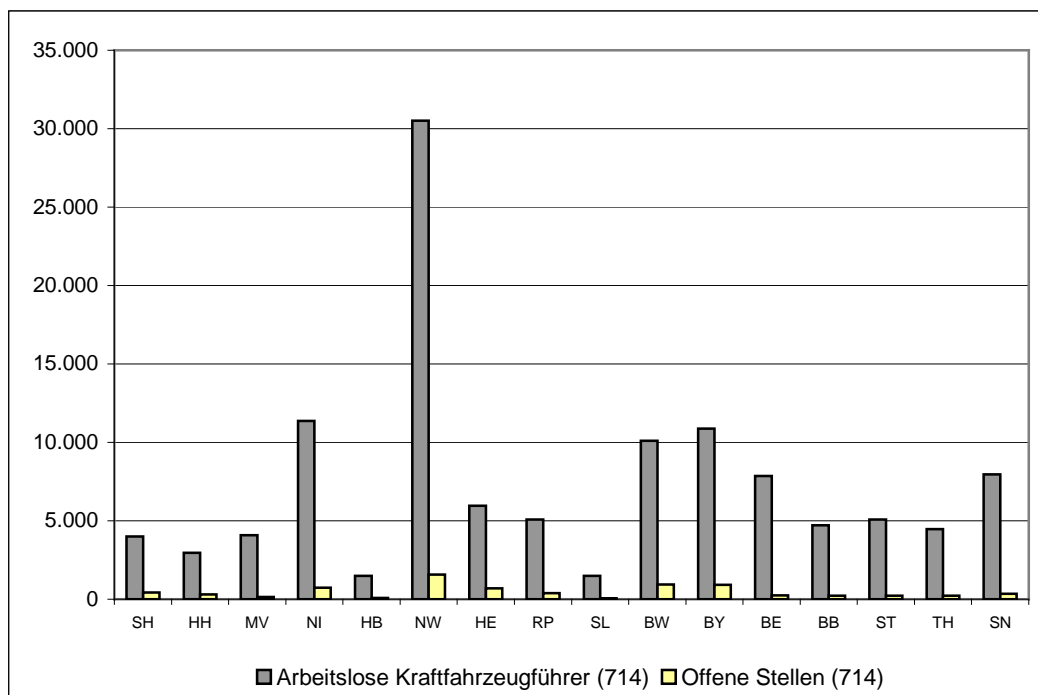
Ein noch höherer Anstieg der Arbeitslosenzahlen wurde bislang durch das Instrumentarium der Kurzarbeit verhindert, welches von vielen Transport- und Speditionsunternehmen intensiv genutzt wird, um die konjunkturell bedingten Nachfrage- und Umsatzrückgänge ohne größere Entlassungen zu überbrücken. Kritisch angemerkt wird von Gesprächspartnern des Bundesamtes, dass Kurzarbeit mitunter schlecht fürs Image sei, da deren Einführung Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zuließe. Daher werde sie erst genutzt, wenn alternative Möglichkeiten zur Kostensenkung ausgeschöpft seien. Viele Transportunternehmen haben daher auf die Krise zunächst mit dem Abbau von Rest-/Urlaub oder Überstunden reagiert. Da von der Bundesagentur für Arbeit Weiterbildungsmaßnahmen in der Phase der Kurzarbeit finanziell besonders gefördert werden, ist zudem zu beobachten, dass ein Teil der Unternehmen die Phase der Kurzarbeit nutzt, um Weiterbildungsmaßnahmen der Fahrer durchzuführen bzw. bereits im Vorfeld geplante Qualifizierungsmaßnahmen vorzuziehen. Diese Maßnahmen umfassen u.a. Gefahrgut-Schulungen, Schulungen zur Ladungssicherung oder den Erwerb von Gabelstaplerscheinen. Um künftig noch flexibler auf Auftragschwankungen reagieren zu können, ist zu beobachten, dass ein Teil der Unternehmen vermehrt mit befristeten Arbeitsverträgen arbeitet. Einige setzen ferner ehemalige Fahrer, die sich mittlerweile im Ruhestand befinden und so ihre Rente aufbessern, als sogenannte Springer ein.

Kurzarbeit

Abbildung 10 veranschaulicht, dass das Angebot an arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführern die Zahl der offenen Stellen im gesamten Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2009 deutlich übertroffen hat, wobei sich die Schere zuletzt wieder weiter geöffnet hat. Die Frage nach der Personalsituation im Allgemeinen und bezogen auf das eigene Unternehmen beantworten die Gesprächspartner des Bundesamtes überwiegend mit dem Hinweis auf den aktuellen Überhang am Arbeitsmarkt infolge der Wirtschaftskrise. Der in Abbildung 10 für Deutschland insgesamt dargestellte Angebotsüberhang der Arbeitslosen zeigt sich aktuell auch bei einer regionalen Differenzierung. Abbildung 11 stellt für den Monat Juni 2009 die Zahl der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer den entsprechend lautenden Stellenausschreibungen differenziert nach Ländern gegenüber. Demnach überwog die Anzahl der Arbeitslosen in allen Bundesländern die Zahl der offenen Stellen deutlich.

Regionale
Betrachtung

Abbildung 11: Offene Stellen und arbeitslose Kraftfahrzeugführer (714) im Juni 2009 nach Bundesländern



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsmarktstatistik für eine vollständige Beschreibung der Arbeitsmarktsituation nicht hinreichend erscheint. Nach Kenntnis des Bundesamtes meldet ein Großteil der Güterkraftverkehrsunternehmen seine offenen Stellen nicht den örtlichen Arbeitsagenturen. Stattdessen wird versucht, offene Stellen mittels Stellenausschreibungen in regionalen oder überregionalen Tageszeitungen oder Mundpropaganda neu zu besetzen. Insoweit ist davon auszugehen, dass der tatsächliche Fahrpersonalbedarf des Gewerbes in der Vergangenheit höher war als die von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Zahlen. Auf der anderen Seite dürfte das Angebot der Arbeitsagenturen an geeigneten Fahrern deutlich hinter den in der Arbeitslosenstatistik ausgewiesenen Zahlen zurückbleiben, da ein Teil der Arbeitslosen aufgrund ihres hohen Alters bzw. ihrer Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht bzw. nur schwer als Kraftfahrer vermittelbar sein dürfte.¹ Nicht unproblematisch stellt sich nach Kenntnis des Bundesamtes ferner die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen dar.

Einschränkende
Bemerkungen

¹ Bei näherer Betrachtung der Altersstruktur der Arbeitslosen zeigt sich, dass ein beträchtlicher Teil der Kraftfahrzeugführer bereits 50 Jahre und älter ist. Im Jahr 2005 traf dies immerhin auf rund 26 Prozent der arbeitslosen Kraftfahrzeugführer zu. Angesichts der schweren körperlichen Beanspruchung, denen Kraftfahrer Zeit ihres Schaffens ausgesetzt sind, dürfte ein Großteil dieser Arbeitslosen kaum noch für eine Fahrtätigkeit geeignet sein. Rund 39 Prozent der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrer waren im Jahr 2005 bereits länger als ein Jahr arbeitslos. Siehe hierzu auch Tabelle B 2 in Anhang B.

4.6 Zusammenfassung

Die Arbeitsbedingungen der Berufskraftfahrer werden in weiten Teilen durch die hohe Wettbewerbsintensität auf dem deutschen und internationalen Güterkraftverkehrsmarkt geprägt. Auf den Zwang zur Kostenminimierung reagieren Unternehmen u.a. mit einer Optimierung des Fahrer- und Fahrzeugeinsatzes, nicht selten auf Kosten der Attraktivität des Arbeitsplatzes der Fahrer. Dass die Grenzen des gesetzlich Erlaubten vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfeldes und immer komplexer werdenden Produktions- und Logistiksystemen dabei bisweilen überschritten werden, belegt alljährlich die Straßenkontrollstatistik des Bundesamtes. Die vom Bundesamt festgestellten Verstöße gegen das Fahrpersonalrecht sind nicht allein im Hinblick auf die allgemeine Verkehrssicherheit alarmierend. Die vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten sollen letztlich auch dem Schutz des Fahrpersonals dienen und dessen individueller Leistungsfähigkeit Rechnung tragen. Insoweit stellt eine regelmäßige Umgehung der gesetzlichen Vorschriften eine übermäßige Belastung des Fahrers dar.

Wettbewerbsumfeld

Generell setzen hoher Termindruck und volle Autobahnen viele Fahrer einer dauerhaften Stresssituation aus. Negativ aus Sicht der Fahrer ist zudem der zu bestimmten Zeiten örtlich auftretende Parkplatzmangel sowie die mangelhafte Qualität bestimmter Parkplatzanlagen. Unzufriedenheit ruft bei vielen Fahrern die Situation an vielen Be- und Entladerampen hervor, die einerseits aus langen Wartezeiten resultiert, andererseits aus der Erwartungshaltung vieler Kunden, dass der Fahrer die Be- und Entladung selbst in jenen Fällen zu übernehmen habe, in denen dies nicht vertraglich vereinbart wurde. Die Arbeitszeiten der Kraftfahrer variieren in Abhängigkeit vom betrachteten Marktsegment mitunter sehr deutlich. Als vergleichsweise unattraktiv erweisen sich insbesondere bei nationalen und internationalen Fernverkehren die mitunter langen Abwesenheitszeiten von Zuhause, die negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Fahrer haben können. Die Fahrtätigkeit im Nah- und Regionalbereich oder im Werkverkehr wird daher nicht selten als vergleichsweise attraktiver empfunden. Die vielfältigen physischen und psychischen Belastungen, denen sich die Kraftfahrer ausgesetzt sehen, spiegeln sich in überdurchschnittlich hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten wider.

Arbeitsbedingungen

In den vergangenen Jahren sind die Anforderungen an die Fahrer in Bezug auf das fachliche und technische Wissen gestiegen. Aus Sicht der Arbeitgeber besitzen zudem die persönlichen Eigenschaften der Fahrer („soft skills“) wie Leistungsbereitschaft und Sozialkompetenz eine besondere Bedeutung, da die Fahrer das Unternehmen nach außen repräsentieren und ihnen in Form der Fahrzeuge und Ladungen hohe Werte anvertraut werden. Obwohl die Zahl der arbeitslosen Kraftfahrer die Anzahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen in den vergangenen Jahren nominal deutlich überwogen hat, haben Transportunternehmen wiederholt auf einen Mangel an geeigneten Fahrern hingewiesen. Bemängelt wurden dabei weniger das quantitative Angebot an Fahrern und deren fachliche Qualifikation als vielmehr die persönlichen Eigenschaften der Fahrer.

Anforderungen

Trotz der steigenden Anforderungen an die Fahrer kann die Entwicklung der tariflichen Löhne in den vergangenen Jahren als insgesamt moderat bezeichnet werden. Die Lohnentwicklung hatte damit wesentlichen Anteil an der Verringerung der Kostenunterschiede im Verhältnis zu den neuen EU-Mitgliedstaaten und leistete insoweit einen Beitrag zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Güterkraftverkehrsgewerbes. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass den außertariflichen Lohnbestandteilen eine relativ hohe Bedeutung zukommt, die Tariflöhne mithin auf vergleichsweise niedrigem Niveau liegen. Die unlängst zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Verbänden und Verdi getroffene Vereinbarung, wonach sich die Basis des Kurzarbeitergeldes nach dem durchschnittlichen Entgeltanspruch des Arbeitnehmers der letzten drei Monate vor dem Beginn der Kurzarbeit und nicht nach den tarifvertraglich gezahlten Bruttolöhnen richtet, ist damit aus Sicht der Arbeitnehmer positiv zu bewerten.

Entlohnung

Infolge der Wirtschaftskrise hat die Zahl der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer von rund 88.000 im Oktober 2008 auf rund 118.000 im Juni 2009 zugenommen. Ein noch höherer Anstieg der Arbeitslosenzahlen wurde nach Kenntnis des Bundesamtes bislang durch den Aufbau von Kurzarbeit verhindert. Angesichts des Anstiegs des am Markt verfügbaren Arbeitskräfteangebots bleibt abzuwarten, ob das Gewerbe die zuletzt erkennbare Verstärkung der Ausbildungstätigkeit weiter fortsetzen oder – wie in der Vergangenheit – wieder verstärkt auf das externe Arbeitsmarktangebot zurückgreifen wird. Trotz insgesamt wachsender Ausbildungsbemühungen in den letzten Jahren investiert bislang allerdings nur ein geringer Anteil der Unternehmen in Maßnahmen zur Verbesserung des Bestands an Humankapital. Namentlich die kleinen und Kleinstunternehmen bilden aufgrund ihrer Größe und Wettbewerbssituation kaum Fahrer aus und vertrauen stattdessen weitestgehend auf ein ausreichendes Angebot geeigneter Kräfte auf dem externen Arbeitsmarkt. Ursächlich hierfür ist, dass der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer bislang in den wenigsten Fällen Voraussetzung für die Einstellung eines Fahrers ist. Häufig ist der Führerschein als Nachweis der fachlichen Qualifikation ausreichend. Die Vermittlung weiterer Fähigkeiten, die der Bewerber für die Ausübung seiner Tätigkeit benötigt, erfolgt anschließend im Rahmen von Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers. Eine Differenzierung der Lohnhöhe in Abhängigkeit von der beruflichen Ausbildung des Fahrers erfolgt in der Regel nicht. Aufgrund der vorherrschenden Rekrutierungs- und Entlohnungspraxis eines Großteils der Transportunternehmen bestanden bislang nur geringe Anreize, eine dreijährige Berufsausbildung zum „Berufskraftfahrer“ zu beginnen bzw. abzuschließen.

Arbeitsmarkt-/
Ausbildungs-
situation

Wie in anderen Branchen besteht auch im Verkehrsbereich ein Wettbewerb der Unternehmen um den Faktor Arbeit. Inwieweit ein Unternehmen auf die besten Kräfte zugreifen kann, hängt damit von den Bedingungen, sprich der Attraktivität des Arbeitsplatzes, ab, die der Arbeitgeber seinen Fahrern bieten kann. Da die meisten deutschen Transportunternehmen nicht selbst ausbilden und ihren Fahrpersonalbedarf vollständig auf dem externen Arbeitsmarkt decken müssen, kommt diesem Aspekt besondere Bedeu-

Wettbewerb um
Humankapital

tung zu. Im Wettbewerb um die besten Fahrer muss sich das einzelne Unternehmen nicht nur mit nationalen und internationalen Wettbewerbern vergleichen lassen, sondern auch mit Unternehmen aus anderen Branchen, die ebenfalls Berufskraftfahrer einsetzen. Die individuelle Fahrpersonalsituation eines Unternehmens hängt damit eng mit den Rahmenbedingungen zusammen, die es seinen Fahrern bieten kann. Je unattraktiver die Rahmenbedingungen sind, umso schwieriger wird es, Fahrer zu finden, die die hochgesteckten Erwartungen des Arbeitgebers erfüllen. Der Umstand, dass der Güterkraftverkehrsmarkt durch eine Vielzahl kleiner und Kleinstunternehmen geprägt ist und eine entsprechend hohe Wettbewerbsintensität unter diesen Unternehmen aufweist, macht es insbesondere für diese Unternehmen nicht einfach, die Attraktivität des Fahrer Arbeitsplatzes zu steigern.

Unstrittig ist, dass der Fahrpersonalbedarf angesichts der gegenwärtigen Altersstruktur der Fahrer künftig weiter zunehmen dürfte, der Nachwuchsförderung damit wachsende Bedeutung zukommt. Schon heute sind die Ausbildungszahlen nicht hinreichend, um die offenen Stellen des Gewerbes zu decken. Soll der Beruf des Kraftfahrers zukünftig für Berufseinsteiger attraktiv sein, wird erfolgskritisch sein, inwieweit die Unternehmen in der Lage sind, die Rahmenbedingungen und das Image des Kraftfahrers in der Öffentlichkeit nachhaltig zu verbessern. Gleichwohl gilt es zu berücksichtigen, dass die Rahmenbedingungen nicht ausschließlich durch das Güterkraftverkehrsgewerbe definiert werden. Auch die Verlagerer beeinflussen, beispielsweise durch die Art und Weise wie mit Fahrern umgegangen wird, die Attraktivität des Berufsfeldes.

5 Binnenschiffer (724)

5.1 Struktur der Beschäftigten

Tabelle 14 stellt die Entwicklung der Beschäftigten in der deutschen Binnenschifffahrt differenziert nach gewerblicher Güterschifffahrt und Personenschifffahrt für den Zeitraum von 1992 bis 2007 dar.¹ Demnach hat das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt im Betrachtungszeitraum insgesamt abgenommen. Waren 1992 noch 8.966 Binnenschiffer in deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen tätig, so waren es im Jahr 2007 lediglich noch 6.122. Allerdings zeigten sich in den vergangenen Jahren in der gewerblichen Güterschifffahrt und der Personenschifffahrt gegenläufige Entwicklungen. In der gewerblichen Güterschifffahrt hat sich die Gesamtzahl des fahrenden Personals von 6.327 im Jahr 1992 auf 2.985 im Jahr 2007 mehr als halbiert. Die Anzahl der in diesen Zahlen als Teilmenge enthaltenen Schiffseigner (einschließlich mithelfende Familienangehörige) ging dabei von 1.183 im Jahr 1992 auf 728 im Jahr 2007 zurück. Im Gegensatz zur gewerblichen Güterschifffahrt zeigte sich in der Personenschifffahrt im Zeitraum von 1992 bis 2007 insgesamt ein Anstieg des fahrenden Personals. Deren Anzahl erhöhte sich im Betrachtungszeitraum um 523 auf 2.911 Beschäftigte. Der in Tabelle 14 dargestellte Personalabbau in der deutschen Binnenschifffahrt fand damit in den letzten Jahren vor allem in der gewerblichen Güterschifffahrt statt.

Zahl der
Beschäftigten

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl in der gewerblichen Güterschifffahrt vollzog sich parallel zum Rückgang der Unternehmen und der verfügbaren Schiffe in diesem Marktsegment. So nahm in der gewerblichen Güterschifffahrt die Anzahl der Unternehmen von 971 im Jahr 1999 auf 728 im Jahr 2007 ab. Die Zahl der diesen Unternehmen zur Verfügung stehenden Güterschiffe verringerte sich im selben Zeitraum um 758 auf zuletzt 1.595 Einheiten, wobei die Zahl der Schiffe im Jahr 2007 erstmals seit Jahren wieder gestiegen ist. Differenziert man die Unternehmen nach Ladekapazitätsgrößenklassen (siehe hierzu auch Tabelle C 1, Anhang C) wird deutlich, dass im Zeitraum von 1999 bis 2007 insbesondere die Anzahl von Unternehmen mit einer Ladekapazität von unter 1.000 Tonnen rückläufig war. Die Anzahl der Unternehmen mit einer Ladekapazität von 10.000 Tonnen und mehr nahm ebenfalls ab. Diese Unternehmen zeichnen auch für einen Großteil des Abbaus der Beschäftigungsverhältnisse in der deutschen Binnenschifffahrt verantwortlich. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass deutsche Unternehmen zur Senkung ihrer Lohnnebenkosten und hier insbesondere der Beiträge zur Berufsgenossenschaft bereits vor einigen Jahren ihre Schiffe ins benachbarte Ausland ausgeflaggt bzw. an dort ansässige Gesellschaften verchartert haben. Der Rückgang der Beschäftigten in der Statistik bedeutet daher nicht zwangsläufig, dass die Arbeitsplätze real weggefallen sein müssen, sie werden unter Umständen nur nicht mehr von der deutschen Statistik erfasst.

¹ Dies entspricht dem Zeitraum, für den aktuell gesamtdeutsche Ergebnisse vorliegen.

Tabelle 14: Beschäftigte der deutschen Binnenschifffahrt

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999* (alt)	1999* (Neu)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
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
darunter: Schiffseigner ¹	1.183	1.154	1.192	1.098	1.054	1.021	993	933	995	948	899	858	843	832	844	793	728
Landpersonal	1.152	1.107	908	1.025	1.065	974	907	952	925	821	665	661	674	649	610	708	659
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
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
darunter: Schiffseigner ¹	257	239	238	242	242	282	315	318	397	374	384	330	299	291	395	357	343
Landpersonal	652	670	665	733	758	727	793	626	927	668	638	651	676	687	761	834	820
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
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
darunter: Schiffseigner ¹	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
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
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

* Ab 1999 geänderte Datenbasis.

Stand: jeweils 30.06.

¹ Schiffseigner einschließlich mithelfende Familienangehörige.² Einschließlich Werkverkehr.

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. Tabelle 15 stellt deren Entwicklung für die Gruppe der Binnenschiffer (Berufsordnung 724)¹ für den Zeitraum von 1999 bis 2007 dar. Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse waren im Betrachtungszeitraum insgesamt rückläufig. Bestanden im Jahr 1999 noch rund 6.700 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, so waren es im Jahr 2007 lediglich noch rund 5.800. Nach der bislang für die ersten drei Quartale 2008 vorliegenden Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit lag die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Berufsordnung 724 im Herbst 2008 in etwa auf dem Vorjahresniveau. Zum Stichtag 30. September 2008 belief sich deren Anzahl auf 6.193 (30.09.2007: 6.222).² Eine Differenzierung zwischen gewerblicher Güterschifffahrt und Personenschifffahrt ist hier nicht möglich. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor, auf den im Jahr 2007 rund 90 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse entfielen. Knapp 65 Prozent aller Binnenschiffer waren im Jahr 2007 dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zuzuordnen, rund 16 Prozent der Beschäftigten dem Bereich öffentliche Verwaltungen.³ Knapp 10 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im produzierenden Gewerbe, der überwiegende Teil hiervon im Baugewerbe.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Erkennbar zugenommen hat im Betrachtungszeitraum der Anteil der Frauen an den Beschäftigten. Er erreichte zuletzt 9,2 Prozent und lag damit drei Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 1999. Allerdings sind insbesondere bei Familienunternehmen seit einigen Jahren Entwicklungen feststellbar, wonach die Frauen zur Kindererziehung vermehrt zu Hause bleiben – spätestens mit Beginn der Schulpflicht – und damit während dieser Zeiten ihre Arbeitskraft auf dem Schiff nicht zur Verfügung stellen können. Dies indiziert auch die Nachfrage nach Unterbringungsplätzen in den noch vorhandenen deutschen Schifferkinderheimen. Nach Kenntnis des Bundesamtes sind in einigen dieser Heime gegenwärtig überhaupt keine Kinder von Binnenschiffern mehr untergebracht, in anderen ist die Anzahl der betreuten Kinder von Binnenschiffern gering und seit Jahren rückläufig.

Beschäftigung von Frauen

¹ Die Berufsordnung 724 beinhaltet neben Schiffskapitänen/-steuerleuten (7243), Bootsführern (7244) und Matrosen (7245) auch Hafenschiffer (7241), Ewer- und ähnliche Schiffer (7242) sowie Binnenschiffer, o.n.A. (7240) und andere Binnenschiffer (7249).

² Die in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Zahlen, liegen im Fall der Binnenschiffer etwas über jenen, die seitens des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Tabelle 15 zugrunde gelegt wurden. Die Gründe hierfür sind dem Bundesamt nicht bekannt. Strukturdaten der Beschäftigten für das Jahr 2008 liegen derzeit noch nicht vor.

³ Zwar arbeiten Binnenschiffer hauptsächlich in Unternehmen der Güter- und Personenbeförderung. Beschäftigte finden sich jedoch auch in (Binnen-)Hafenbetrieben und -behörden sowie bei Wasser- und Schifffahrtsämtern.

Tabelle 15: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer (724)

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

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

Während die Position des Schiffsführers in den meisten Fällen von Inländern besetzt wird, decken deutsche Binnenschiffahrtsunternehmen ihren Bedarf an Matrosen und weiteren Besatzungsmitgliedern bereits seit längerem zum Teil durch den Einsatz von Arbeitskräften aus Mittel- und Osteuropa.¹ Hierbei handelt es sich nach Kenntnis des Bundesamtes vor allem um Arbeitskräfte aus Polen, Tschechien und Rumänien, ferner auch aus Ungarn, Bulgarien, Serbien und Kroatien. In der deutschen Arbeitsmarktstatistik spiegelt sich dies in einem steigenden Anteil der Ausländer an den Beschäftigten wider. Dieser erhöhte sich von 11,9 Prozent im Jahr 1999 auf 19,9 Prozent im Jahr 2007. Nach Schätzung von Gewerbevertretern kommen gegenwärtig jährlich noch etwa 300 Arbeits-

Beschäftigung
von Ausländern

¹ Entsprechende Entwicklungen zeigen sich auch in anderen Rheinanliegerstaaten.

kräfte aus Mittel- und Osteuropa, vorrangig aus dem Donauraum, nach Westeuropa. Allerdings nehme der Zustrom nach Deutschland zahlenmäßig ab. Nicht erkennbar sind bislang Migrationstendenzen, wonach ein Teil der in Westeuropa beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte wieder in ihre Heimat zurückkehrt.

Ein Blick auf die Altersstruktur verdeutlicht, dass sich der Altersdurchschnitt der Binnenschiffer im Zeitraum von 1999 bis 2007 erhöht hat. Während der Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse von 25 bis unter 35 Jahre im Betrachtungszeitraum rückläufig war, nahm der Anteil der Beschäftigten in den Altersklassen von 35 bis unter 50 Jahre sowie 50 Jahre und älter insgesamt zu. Unter der Annahme, dass die Alterspyramide weitestgehend auf selbständige Binnenschiffer übertragbar ist, kann davon ausgegangen werden, dass in den kommenden Jahren zahlreiche Binnenschiffer aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Folglich ist in den nächsten Jahren *ceteris paribus* ein Anstieg der Nachfrage nach Binnenschiffen zu erwarten. Das hohe Alter vieler Binnenschiffer, insbesondere der Schiffsführer, stellt somit eine zentrale Herausforderung für das deutsche Binnenschiffahrtsgewerbe dar. Der Rückgang der Beschäftigten und Unternehmen macht deutlich, dass es der deutschen Güterschiffahrt in den vergangenen Jahren nur bedingt gelungen ist, die ausscheidenden Schiffsführer durch neue Kräfte zu ersetzen. Der Anteil der unter 25-jährigen nahm im Zeitraum von 1999 bis 2003 zunächst von 3,4 auf 5,7 Prozent zu, bevor er bis 2007 wieder auf 4,6 Prozent zurückging. Absolut waren damit im Jahr 2007 mehr junge Leute in der Binnenschiffahrt beschäftigt als im Jahr 1999. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt in der seit einigen Jahren zunehmenden Ausbildungstätigkeit der Binnenschiffahrtsunternehmen. Hierauf wird in Abschnitt 5.4 noch genauer eingegangen.

Altersstruktur

Im Jahr 2007 verfügten 73,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 0,5 Prozent über einen Fachhochschulabschluss und 0,5 Prozent über einen Universitätsabschluss. Der Anteil der Beschäftigten, die die allgemeine Hochschulreife oder einen Hochschulabschluss besitzen, ist im Betrachtungszeitraum leicht angestiegen. Erkennbar ist ferner der im Zeitablauf abnehmende Anteil von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Abgenommen hat in den Jahren von 1999 bis 2007 allerdings auch der Anteil der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Demgegenüber stieg der Anteil der Beschäftigten, deren beruflicher Ausbildungshintergrund unbekannt ist. Letzteres dürfte in engem Zusammenhang mit der Zunahme ausländischer Beschäftigter in der Binnenschiffahrt stehen, zu denen derartige Angaben häufig nicht vorliegen.

Bildungshintergrund

5.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Binnenschiffer führen und steuern Schiffe auf Binnengewässern, transportieren Güter und befördern Fahrgäste.¹ Sie wirken mit beim Laden und Löschen von Gütern, bedienen und warten hydraulische, pneumatische und elektrische Anlagen, wie z.B. Winden und Pumpen, und sind verantwortlich für die Reinigung, Pflege, Wartung und Instandhaltung von Schiffskörper und Ausrüstungsgegenständen. Bei Störungen oder Havarien haben sie die geeigneten Maßnahmen einzuleiten und auszuführen. Im Falle von Havarien sorgen sie für die Sicherung des Schiffes und der Wasserstraße, im Brandfall sind Brandbekämpfungsmaßnahmen durchzuführen. Im Bedarfsfall haben sie erste Hilfe zu leisten.

Tätigkeiten

Eng verbunden mit den Tätigkeiten sowie dem Arbeitsplatz der Binnenschiffer sind die an sie gestellten Anforderungsprofile. Neben den notwendigen Fachkenntnissen setzt das Berufsbild grundsätzlich eine Affinität zum Umgang mit technischen Geräten, Maschinen und Anlagen, d.h. Interesse an Technik, voraus. So ist der Einsatz technischer Instrumente und elektronischer Navigationshilfsmittel (Autopilot, Radar etc.) in der modernen Binnenschifffahrt mittlerweile ebenso selbstverständlich wie der von moderner Informations- und Kommunikationstechnologie. Um die Betriebssicherheit des Schiffes und seiner Navigations-, Steuer- und Antriebssysteme zu gewährleisten, sind letztere ebenso regelmäßig zu prüfen wie der Zustand und die Vollständigkeit der Ladung. Beschäftigte sollten daher eine Neigung zu prüfenden und kontrollierenden Aufgaben haben. Da sie eine hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte tragen, wird von Binnenschiffern ein hohes Maß an Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein erwartet. Nicht zuletzt der Transport von Gefahrgütern wie Öl, Gas und Produkten der chemischen Industrie erfordert besondere Sorgfalt und die Einhaltung der entsprechenden Sicherheitsvorschriften. In der Rheinschifffahrt sind niederländische Sprachkenntnisse erforderlich und englische Sprachkenntnisse förderlich.

Anforderungen

Im Falle von Störungen oder eines Unfalls müssen Binnenschiffer Ruhe und Überblick bewahren und die erforderlichen Maßnahmen zielstrebig einleiten. Dabei sind physische und psychische Belastbarkeit erforderlich. Die Mobilitätsbereitschaft stellt eine weitere Anforderung an Binnenschiffer dar. In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitszeitmodell leben und arbeiten die Schiffsbesatzungen über einen mehr oder weniger langen Zeitraum auf engem Raum ohne Ausweichmöglichkeiten zusammen. Aus diesen Gründen müssen Binnenschiffer über ein hohes Maß an Toleranz gegenüber Kollegen, mithin eine soziale Grundkompetenz verfügen.

„Soft skills“

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2009).

5.3 Arbeitsbedingungen

Binnenschiffer steuern das Schiff vom Steuerhaus aus, arbeiten auf Deck oder im Maschinenraum, d.h. sie sind wechselnden klimatischen Bedingungen ausgesetzt.¹ Um resistent gegen die Hitze im Maschinenraum und die Zugluft an Deck zu sein, benötigen sie eine gute körperliche Konstitution. Zwar nimmt der Einsatz moderner Technik zu und die physische Belastung damit ab. Dennoch bleibt die körperliche Arbeit ein nicht unwesentlicher Bestandteil der Tätigkeiten an Bord: Binnenschiffer reinigen das Deck und Laderäume, wobei sie mit Reinigungsmitteln in Berührung kommen. Häufig schleifen sie Roststellen frei und streichen Holz- und Eisenteile des Schiffes mit den entsprechenden Schutzlacken. Beim Tanken und im Maschinenraum gehen sie mit Dieselmotoren, Ölen und Fetten um. Sie warten den Motor, halten das Schiff instand, wobei kleinere Schäden selbst repariert werden. Insbesondere in Fahrtgebieten mit vielen zu durchfahrenden Schleusenammern ist häufiges „Festmachen“ der Schiffe erforderlich. Für das Laden und Löschen von Gütern verwenden Binnenschiffer verschiedene Hilfsmittel wie Taue, Winden und Kräne. Zum Schutz gegen Unfälle und Witterungseinflüsse tragen sie je nach Tätigkeit Arbeits- und Schutzkleidung wie Sicherheitsschuhe und Schwimmwesten.

Arbeitsumfeld

Berufsbezogene Charakteristika wie die körperliche Schwere der Arbeit, fehlende individuelle Gestaltungsspielräume oder psychische Belastungen wie Zeitdruck haben wesentlichen Einfluss auf das Krankheitsgeschehen.² Mit durchschnittlich 14,8 Krankheitstagen im Jahr 2007 lag das Fehlzeitenniveau in der Berufsordnung der Binnenschiffer über dem Durchschnitt aller Berufe. Letzterer lag im Jahr 2007 für die beschäftigten BKK-Pflichtmitglieder bei 12,8 Tagen.³ Ein Indiz für die hohe körperliche Beanspruchung in der Binnenschifffahrt ist der hohe Anteil von Krankheitstagen, die im Zusammenhang mit Erkrankungen des Bewegungsapparates der Beschäftigten stehen. Knapp 30 Prozent der Fehltage wurden im Jahr 2007 durch Muskel- und Skeletterkrankungen verursacht, rund 21 Prozent der Fehltage durch Verletzungen. Abbildung 12 stellt das Krankheitsgeschehen in der Berufsordnung „Binnenschiffer“ für das Jahr 2007 dar. Die physischen und psychischen Belastungen, denen Binnenschiffer ausgesetzt sind, sind ein Grund dafür, warum ein Teil derjenigen, die sich für den Beruf des Binnenschiffers entscheiden, diesen nicht bis zum Ende des Arbeitslebens ausüben kann. Die gegenwärtige Wirtschaftslage und Existenzängste dürften viele Binnenschiffer derzeit zusätzlich belasten.

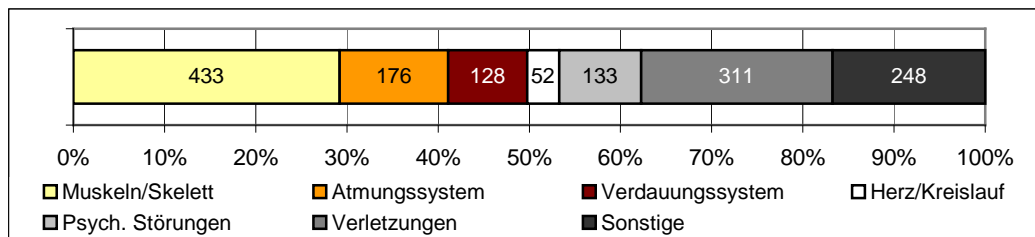
Krankheitsgeschehen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Juli 2009).

² Siehe BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2006, S. 76 ff., Essen 2006.

³ Siehe BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2008, S. 47 f., Essen 2008.

Abbildung 12: Krankheitsgeschehen in der Berufsordnung „Binnenschiffer“ im Jahr 2007, Tage je 100 beschäftigte BKK-Mitglieder 2007



Quelle: BKK Bundesverband.

Die Attraktivität des Arbeitsplatzes wird wesentlich von den Arbeitszeiten mitbestimmt. Diese variieren in Abhängigkeit vom betrachteten Marktsegment und dem gewählten Arbeitszeitmodell. So bestehen beispielsweise Unterschiede zwischen Unternehmen, die in der Containerschifffahrt in der Continue-Fahrt tätig sind und jenen, die an Werktagen Sand und Kies befördern. Im Allgemeinen erschweren die in der Binnenschifffahrt üblichen Arbeitszeitregelungen (z.B. 14 Tage an Bord / 14 Tage frei oder drei Wochen an Bord / eine Woche frei) für die Besatzungsmitglieder die Aufnahme und Aufrechterhaltung von sozialen Kontakten (Freundeskreis, Mitgliedschaft im Sportverein usw.). Die Tage an Bord selbst sind für die Besatzungen von langen Arbeitszeiten mit Überstunden, die teilweise in Schichtarbeit zu leisten sind, geprägt. Während der Fahrt sind im Allgemeinen auch Wochenendarbeiten zu verrichten. Dies gilt im Rahmen der gesetzlichen Regelungen auch für die Auszubildenden. Lange Liegezeiten in den Häfen werden nach Möglichkeit vermieden. Angesichts der Zunahme der Umlaufgeschwindigkeiten nehmen die Möglichkeiten des Landgangs während der Lade- und Löschzeiten ebenfalls tendenziell ab. Bei längeren Fahrten ist auch die Freizeit an Bord des Schiffes zu verbringen. Soweit Binnenschiffer nicht in Häfen oder auf Fähren arbeiten, sind längere Abwesenheitszeiten von zu Hause somit die Regel, was entsprechend negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Binnenschiffer haben kann.

Arbeitszeiten

In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitszeitmodell leben und arbeiten die Schiffsbesatzungen über einen mehr oder weniger langen Zeitraum auf engem Raum ohne Ausweichmöglichkeiten zusammen. Während in der Personenschifffahrt regelmäßig Kontakt zu anderen Menschen besteht, beschränkt sich dieser in der Güterschifffahrt in der Hauptsache auf die anderen Besatzungsmitglieder. Aufgrund der langen Zeit, die die Besatzung auf dem Binnenschiff gemeinsam verbringt, kommt es daher sehr auf das persönliche Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Beschäftigten an. Nicht unproblematisch können in diesem Zusammenhang die mitunter bestehenden großen Altersunterschiede zwischen dem Schiffsführer und den Auszubildenden bzw. Beschäftigten sein. Wie beschrieben, hat ein beträchtlicher Teil der Binnenschiffer bereits das 50. Lebensjahr überschritten. „Generationsprobleme“ dürften sich daher teilweise nicht vermeiden lassen. Da die Schiffsbesatzungen im Allgemeinen viel Zeit an Bord der Schiffe verbringen, kommt den Lebensverhältnissen an Bord hohe Bedeutung zu. Aufgrund des höheren Komforts bieten große, moderne Güter- und Fahrgastschiffe vergleichsweise attraktivere Lebens-

Lebensbedingungen

bedingungen als ältere, die häufig nicht mit moderner Technik nachgerüstet werden und in Bezug auf Kabinengröße, Ausstattung (z.B. Zugang zum PC), Lärm- und Schwingungsverhalten hinter den jüngeren Schiffen zurückfallen.

Sind junge, ungebundene Binnenschiffer generell noch eher bereit, die für die Binnenschifffahrt berufstypischen Einschränkungen in Kauf zu nehmen, so scheint die Bereitschaft hierzu mit zunehmendem Alter abzunehmen. Ein beträchtlicher Teil der Binnenschiffer kehrt der Binnenschifffahrt nach einigen Jahren den Rücken, um einer Beschäftigung an Land nachzugehen und damit Berufs- und Privatleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Schätzungen aus Branchenkreisen gehen davon aus, dass bis zu neunzig Prozent der ausgebildeten Binnenschiffer nach zehn Jahren nicht mehr an Bord eines Schiffes tätig sind und dies trotz guter Zukunftsperspektiven, die sich den Binnenschiffern schon in jungen Jahren bieten. So bestehen angesichts der beschriebenen Altersstruktur des fahrenden Personals auf absehbare Zeit grundsätzlich gute Aufstiegschancen in der Binnenschifffahrt. Der Weggang vom Schiff bedeutet allerdings nicht zwangsläufig, dass diese Leute dem Gewerbe insgesamt verlustig gehen. Ein Teil der Schiffsführer dürfte Positionen in Reedereien einnehmen, beispielsweise als Disponent in der Befrachtungsabteilung oder als Schiffsinспекtor in der technischen Abteilung, im Personalbereich oder im nautischen Bereich. Ferner bieten u.a. Hafenämter Positionen in schiffahrtsnahen Bereichen an. Um die Zukunftsaussichten an Land zu verbessern und Fachkräfte an die Branche zu binden, wird beginnend mit dem Schuljahr 2009/2010 am Schiffer Berufskolleg Rhein der Bildungsgang „Binnenschiffer/innen und Fachhochschulreife“ errichtet, wodurch den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben wird, parallel zu ihrer dreijährigen Berufsausbildung die Fachhochschulreife zu erwerben. Die Anreize für die Aufnahme einer Ausbildung zum Binnenschiffer sollten sich damit zusätzlich erhöhen.

Fluktuation der Beschäftigten

Aufgrund der im Vergleich zu anderen Berufen vermeintlich schlechteren Arbeitsbedingungen bemüht sich das Gewerbe, durch eine gute Bezahlung die Attraktivität der Binnenschifffahrt für Berufseinsteiger zu erhöhen, mithin Anreize für die Aufnahme einer Ausbildung zu schaffen. Derzeit beträgt die tarifliche Ausbildungsvergütung im Durchschnitt rund 978 Euro pro Monat (1. AJ: 853,88 Euro, 2. AJ: 977,07 Euro, 3. AJ: 1.102,54 Euro). Ihrer Höhe nach liegt die Ausbildungsvergütung in der Binnenschifffahrt, wie schon in früheren Jahren, damit am oberen Ende aller Ausbildungsberufe.

Ausbildungsvergütung

Allgemein hängt das zu erzielende Einkommen in der Binnenschifffahrt wesentlich von den zu erfüllenden Anforderungen ab und variiert in der Regel in Abhängigkeit von der Verantwortlichkeit und der Berufserfahrung. Regional und branchenspezifisch können Einkommensunterschiede auftreten. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen gezahlt. Gemäß gültigem Rahmentarifvertrag für die deutsche Binnenschifffahrt beträgt für die Güterschifffahrt seit dem 1. Januar 2009 die Grundvergütung für Kapitäne auf Schubbooten in Abhängigkeit von den Dienstjahren zwischen 2.656,32 und 2.817,63 Euro pro

Entlohnung

Monat, die Grundvergütung für Schiffsführer auf Motorschiffen und Maschinisten zwischen 2.549,73 und 2.713,33 Euro pro Monat. Steuerleute mit Patent erhalten eine Monatsgrundvergütung in Höhe von 2.205,43 Euro, Steuerleute ohne Patent sowie Matrosen-Motorwarte 2.021,87 Euro. Bootsmänner sowie Matrosen auf Hafenbooten und Kranschiffen bekommen eine Vergütung von 1.903,32 Euro pro Monat, Matrosen 1.844,04 Euro pro Monat.¹ Allerdings ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Unternehmen der deutschen Binnenschifffahrt ihre Beschäftigten nach Tarif entlohnt. Nach Gewerkschaftsangaben bezahlt ein Großteil der Partikulierunternehmen unter Tarif. Die Entlohnungen lägen in diesen Fällen um durchschnittlich ca. 25 bis 30 Prozent unter den tariflich vereinbarten Löhnen und dies teilweise bei geringer sozialer Absicherung. Auf der anderen Seite werden gefragte gute Schiffsführer auch über Tarif entlohnt.

5.4 Berufliche Ausbildung

Tabelle 3 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen in dem Ausbildungsberuf Binnenschiffer/-in für den Zeitraum von 1993 bis 2008 dar.² Erkennbar ist der deutliche Rückgang der Ausbildungsverhältnisse in der Mitte der 1990er Jahre und der spürbare Anstieg seit Beginn dieses Jahrzehnts. Die nachlassende Ausbildungstätigkeit in den 1990er Jahren steht in engem Zusammenhang mit der Aufhebung des Tarifsystems im Bereich der Binnenschifffahrt zum 1. Januar 1994. In der Folge gingen Reedereien dazu über, ihre Schiffe an die bis zu diesem Zeitpunkt angestellten Schiffsführer zu verkaufen und Schiffsraum am Markt einzukaufen. Zeichneten die Reedereien bis dato für den Großteil der Ausbildung verantwortlich, so fuhren sie diese mit dem Abbau der eigenen Flotte deutlich zurück. Da auf Seiten der Partikulierunternehmen keine spiegelbildliche Zunahme der Ausbildungsaktivitäten erfolgte, ging die Zahl der Ausbildungsverhältnisse entsprechend zurück. Statt selber auszubilden, wurde verstärkt auf Personal aus Mittel- und Osteuropa zurückgegriffen. Seit Beginn dieses Jahrzehnts hat das deutsche Binnenschifffahrtsgewerbe seine Ausbildungsbemühungen spürbar erhöht, was sich in der steigenden Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge widerspiegelt. Wurden im Jahr 2000 noch 71 neue Verträge zu einer Ausbildung als Binnenschiffer geschlossen, so waren es 2008 bereits 195. Insgesamt belief sich die Zahl der Ausbildungsverträge im Jahr 2008 auf 477. Hierin nicht enthalten sind die Ausbildungsverträge, die die Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen geschlossen haben. Die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der bestandenen Abschlussprüfungen weisen in den letzten Jahren ebenfalls deutliche Steigerungsraten auf. Nach 175 im Jahr 2007 schlossen im vergangenen Jahr 169 Auszubildende ihre Ausbildung zum Binnenschiffer erfolgreich ab. Zwar ist der Anteil der Frauen an den Auszubildenden nach wie vor vergleichsweise gering. Gleichwohl haben

Entwicklung der
Ausbildungszahlen

¹ Siehe Lohn- und Gehaltstabelle für die Güterschifffahrt, gültig ab 1. Januar 2009.

² Binnenschiffer/in ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die bundesweit geregelte 3-jährige duale Ausbildung wird ohne Spezialisierung nach Fachrichtungen oder Schwerpunkten in der Binnenschifffahrt angeboten.

die weiblichen Auszubildenden in den vergangenen Jahren zumindest zahlenmäßig zugenommen.

Tabelle 16: Ausbildungsberuf Binnenschiffer/in - Zahl der Auszubildenden und Prüfungsteilnehmer von 1993 bis 2008

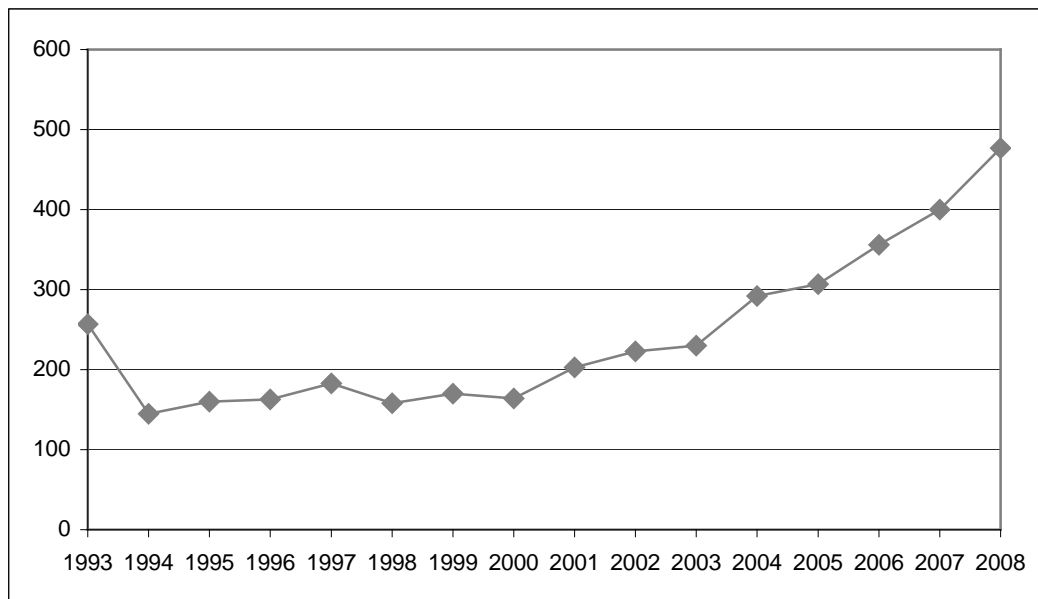
Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer	
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden
Binnenschiffer/in (IH)	1993	256	1	257	91	166	155
Binnenschiffer/in (IH)	1994	143	2	145	47	110	107
Binnenschiffer/in (IH)	1995	158	2	160	73	43	38
Binnenschiffer/in (IH)	1996	161	2	163	59	46	43
Binnenschiffer/in (IH)	1997	181	2	183	66	41	38
Binnenschiffer/in (IH)	1998	157	1	158	51	61	59
Binnenschiffer/in (IH)	1999	167	3	170	69	50	49
Binnenschiffer/in (IH)	2000	160	4	164	71	54	54
Binnenschiffer/in (IH)	2001	192	11	203	83	37	36
Binnenschiffer/in (IH)	2002	208	15	223	96	61	54
Binnenschiffer/in (IH)	2003	212	18	230	89	55	54
Binnenschiffer/in (IH)	2004	273	19	292	139	66	59
Binnenschiffer/in (IH)	2005	283	24	307	108	105	88
Binnenschiffer/in (IH)	2006	332	24	356	137	128	104
Binnenschiffer/in (IH)	2007	368	28	396	168	175	162
Binnenschiffer/in (IH)	2008	439	38	477	195	169	146

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

Für die zunehmende Ausbildungstätigkeit gibt es verschiedene Gründe. Auf der einen Seite führte die verminderte Ausbildungstätigkeit in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zu einem Rückgang des dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfteangebots. Im Zeitablauf wurde es damit zunehmend schwieriger, etwaigen Personalbedarf über den externen Arbeitsmarkt zu befriedigen. Auf der anderen Seite wurden in den vergangenen Jahren sowohl in der Personenschifffahrt als auch in der Tankschifffahrt die Schiffskapazitäten erhöht. Als Reaktion auf vorübergehende Kapazitätsengpässe und steigende Beförderungsentgelte gingen in den letzten Jahren zudem einige Reedereien aus dem Bereich der Trockengüterschifffahrt dazu über, wieder vermehrt eigenen Schiffsraum vorzuhalten. Ferner hat ein hoher Prozentsatz der heutigen Schiffsführer bereits das 50. Lebensjahr vollendet und wird in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Ceteris paribus führt dies ebenso zu einem steigenden Fachkräftebedarf, wie der in den letzten Jahren zu beobachtende Anstieg der in der Güterschifffahrt eingesetzten Schiffsgößen und die Zunahme der Semi-Continue- und Continue-Fahrten. Die folgende Abbildung stellt die Entwicklung der Ausbildungsverträge in den vergangenen Jahren noch einmal graphisch dar.

Gründe für zunehmende Ausbildungstätigkeit

Abbildung 13: Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsverträge zum Binnenschiffer von 1993 bis 2008



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

Um die Ausbildungstätigkeit des Binnenschiffahrtsgewerbes zu stimulieren, wurden für die Unternehmen verschiedene Anreize geschaffen. Positiv beeinflusst wurde das Angebot an Ausbildungsplätzen in den letzten Jahren insbesondere durch die seit 1999 bestehenden Beihilfen zur Ausbildungsförderung in der Binnenschiffahrt des Bundes. Diese Ausbildungsbeihilfen werden für die Ausbildung von Schiffsjungen, die in einem durch einen Lehrvertrag begründeten Ausbildungsverhältnis auf einem Binnenschiff stehen, gewährt. Attraktiver wurde die Ausbildung für Binnenschiffahrtsunternehmen des Weiteren durch die Anpassung der Besatzungsvorschriften zum 1.7.2002 (Kapitel 23 Rheinschiffsuntersuchungsordnung). Zur Förderung der Ausbildung wurde seinerzeit eine Besserstellung der Schiffsjungen, die auf Anregung des Gewerbes selber jetzt Leichtmatrosen genannt werden, in den Besatzungstabellen beschlossen. Wenn das Schiff oder der Verband bestimmten Ausrüstungsanforderungen genügt, darf der Matrose unter bestimmten Voraussetzungen durch einen Schiffsjungen ersetzt werden. Nach Ablauf einer dreijährigen Ausbildungszeit, die mit einer erfolgreich abgelegten Abschlussprüfung beendet wird, erhält der Leichtmatrose direkt die Qualifikation „Bootsmann“. Um dieser neuen Situation Rechnung zu tragen, wurde in den Besatzungstabellen die Anzahl der Möglichkeiten des Einsatzes eines Bootsmanns erhöht.¹ Aus Sicht des Arbeitgebers besteht damit der Vorteil, dass durch den Auszubildenden ein bis dato vorgeschriebenes Besatzungsmitglied ersetzt werden kann.

Ausbildungs-
anreize

Trotz der bestehenden Ausbildungsanreize bietet nach Kenntnis des Bundesamtes zur Zeit lediglich ein Teil der deutschen Binnenschiffahrtsunternehmen Ausbildungsplätze

Ausbildungs-
betriebe

¹ Siehe Zentralkommission für die Rheinschiffahrt: Bericht der Zentralkommission für die Rheinschiffahrt (ZKR) – Aktivitäten der Zentralkommission in den Jahren 2000 und 2001, S. 67, Straßburg o.J.

an. Hierbei handelt es sich neben verschiedenen Partikulierunternehmen vorrangig um größere Unternehmen der Personen- und Güterschifffahrt sowie die Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes. Während die letztgenannten Arbeitgeber teilweise auch über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, bieten Partikulierunternehmen nach Einschätzung des Bundesamtes in den meisten Fällen Ausbildungsplätze nur dann an, wenn ein bestimmtes individuelles Interesse besteht, z.B. wenn der eigene Nachwuchs Interesse an einer Ausbildung zum Binnenschiffer hat. Bei zahlreichen Unternehmen bestehen jedoch kaum Anreize, Ausbildungsplätze anzubieten. Dies gilt selbst für Fälle, in denen Schiffsführer in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Da für die Schiffseigner, die häufig mit den Schiffsführern identisch sind, die Option besteht, das Schiff am Ende des Berufslebens zu verkaufen (oder bei mangelnder Nachfrage zu verschrotten) und den Betrieb aufzulösen¹, ist die Ausbildung eines Nachfolgers aus deren Sicht nicht zwingend erforderlich und unter betriebswirtschaftlichen Aspekten unter Umständen sogar nachteilig. Ferner ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Unternehmen mit ein bis zwei Beschäftigten, die in der Güterschifffahrt tätig sind, nicht selten um Familienunternehmen handelt, die sich teilweise aus persönlichen Gründen bewusst dafür entscheiden, ohne Personal zu fahren.

Unternehmen die Ausbildungsplätze anbieten, können diese nach Kenntnis des Bundesamtes regelmäßig durch das vorhandene Angebot an Stellenbewerbern besetzen. Insbesondere Reedereien berichteten im Allgemeinen von einer ausreichend hohen Bewerberzahl sowie Initiativbewerbungen von Berufseinsteigern. Ein Mangel an ausbildungswilligen Bewerbern ist in der Binnenschifffahrt somit aktuell nicht feststellbar. Der Umstand, dass es in Deutschland lediglich zwei Berufsschulen für Binnenschiffer gibt (Duisburg-Homberg und Schönebeck bei Magdeburg), hat damit keine sichtbaren negativen Auswirkungen auf die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass der Berufsschulunterricht in dreimonatigen Blockveranstaltungen erfolgt. Bei den Berufseinsteigern handelt es sich sowohl um Personen mit als auch ohne Bezug zur Binnenschifffahrt. Allerdings hat der Anteil junger Menschen, deren Eltern oder Verwandte bereits in der Binnenschifffahrt tätig waren, zugunsten „Externer“ abgenommen. Vor allem im letzten Jahrzehnt rieten zahlreiche Partikuliere dem Nachwuchs aus der eigenen Familie angesichts der Liberalisierung von einem Einstieg in die Binnenschifffahrt ab. Ursächlich hierfür waren seinerzeit die steigende Wettbewerbsintensität, sinkende Margen und im Zusammenhang damit die unsicheren Zukunftsperspektiven der Branche.

Berufseinsteiger

Grundsätzlich wird – wie bei allen anerkannten, nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelten Ausbildungsberufen – eine bestimmte schulische Vorbildung für die Ausbildung zum Binnenschiffer rechtlich nicht vorgeschrieben. Angesichts des skizzierten Anforderungs- und Tätigkeitsprofils wird ein erfolgreicher Schulabschluss von den Ausbildungsbetrieben jedoch regelmäßig für die Aufnahme einer Ausbildung

Bildungshintergrund der Auszubildenden

¹ Mangels Nachfrage in Deutschland werden kleine, ältere Güterschiffe häufig an Unternehmen veräußert, die in Mittel- und Osteuropa ansässig sind.

zum Binnenschiffer vorausgesetzt (siehe Tabelle 17). Auszubildende, die nicht zumindest einen Hauptschulabschluss vorweisen können, stellen die Ausnahme dar. Ausgebildet werden von den Betrieben überwiegend Schulabgänger mit einem niedrigen und mittleren Bildungsabschluss. Von den 168 Auszubildenden, die im Jahr 2007 eine Ausbildung zum Binnenschiffer begannen, besaßen 61 einen Hauptschulabschluss. 72 Auszubildende wiesen einen Realschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss auf. Eine leichte Zunahme im Vergleich zum Jahr 2006 verzeichneten auch die Auszubildenden mit Hoch- bzw. Fachhochschulreife. Sie erreichten im Jahr 2007 einen Anteil von rund 6 Prozent (2006: 4 Prozent).

Tabelle 17: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer/-in“ 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. Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige und ohne Angabe	
Binnenschiffer/in (IH)	1993	90	1	91	3	34	43	3	0	6	0	2	
Binnenschiffer/in (IH)	1994	46	1	47	1	11	34	0	0	1	0	0	
Binnenschiffer/in (IH)	1995	72	1	73	1	32	32	0	1	1	0	6	
Binnenschiffer/in (IH)	1996	59	0	59	0	33	24	0	0	0	1	1	
Binnenschiffer/in (IH)	1997	66	0	66	1	34	23	2	3	2	0	1	
Binnenschiffer/in (IH)	1998	51	0	51	0	24	23	0	0	1	0	3	
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	

* Siehe Anmerkung in Tabelle 4.

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

Während derzeit noch keine gesicherten Aussagen darüber getroffen werden können, wie sich die Wirtschaftskrise auf die Entwicklung der Ausbildungsverträge im laufenden Jahr auswirken wird, gibt es Anzeichen dafür, dass Binnenschiffahrtsunternehmen gegenwärtig Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen wie Patentlehrgänge, zurückfahren. Grundsätzlich kann bereits mit einem Mindestalter von 21 Jahren und einer 4-jährigen Fahrzeit auf dem Rhein das Rheinschifferpatent (Großes Patent) durch Ablegen der Patentprüfung erworben werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Patentbewerber körperlich gesund ist und einen unbescholtenen Leumund besitzt. Allerdings bedarf es für die Beförderung vom Steuermann zum Schiffsführer in der Regel weiterer Qualifikationen wie dem Radarpatent und einer gültigen ADNR-Bescheinigung. Bei entsprechender

Weiterbildung

Eignung ist es damit möglich, trotz einer relativ einfachen Schulbildung, innerhalb relativ kurzer Zeit zum Schiffsführer aufzusteigen, mithin eine verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen. Perspektivisch ist für Berufseinsteiger auch die Gründung eines eigenen Partikulierunternehmens denkbar. Derartige Entwicklungsmöglichkeiten sind in anderen Berufsbildern kaum zu finden.

Generell muss allerdings davon ausgegangen werden, dass lediglich ein Teil der ausgebildeten Binnenschiffer für die Funktion des Schiffsführers geeignet ist bzw. im Laufe des Berufslebens die hierfür erforderlichen Qualifikationen erwirbt. Nach Aussage von Gewerbevertretern mangle es teilweise an den nötigen Anreizen zur Weiterbildung. Ein Teil der Beschäftigten scheue die Verantwortung, die mit der Position des Schiffsführers verbunden sei. Als Hemmnis für mittel- und osteuropäische Besatzungsmitglieder, die trotz ihrer großen Anzahl nur selten auf deutschen Schiffen als Schiffsführer tätig seien, erwiesen sich in diesem Zusammenhang u.a. die vorhandenen Sprachprobleme. Nach Gewerbeangaben nimmt die Zahl polnischer und tschechischer Binnenschiffer, die eine Weiterbildung zum Schiffsführer machen, allerdings zu.

5.5 Arbeitslose und offene Stellen

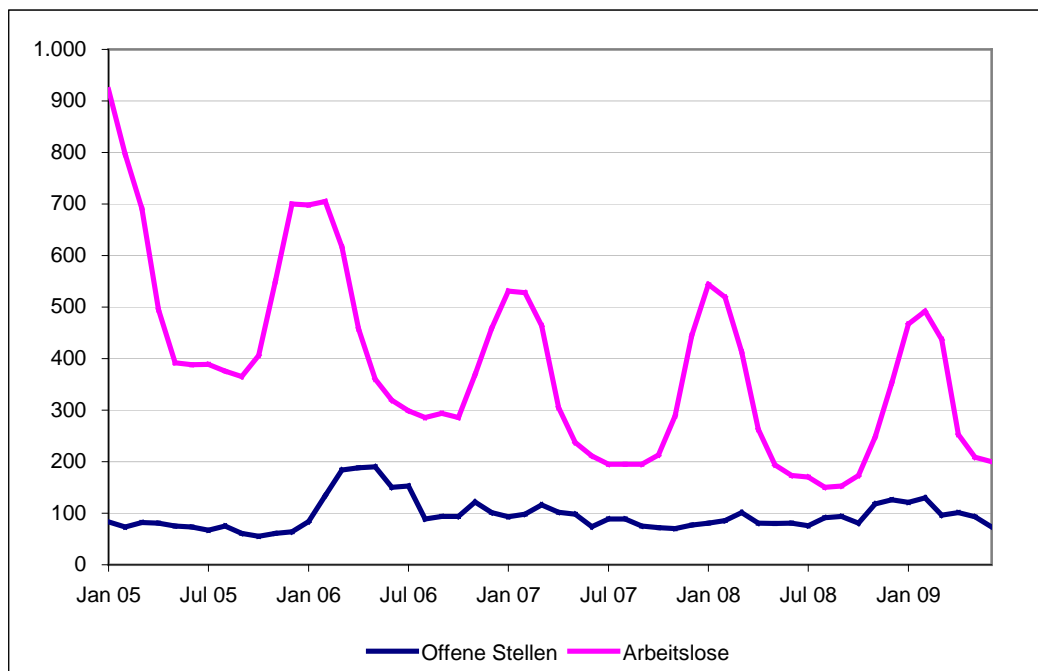
Der Bedarf des Binnenschiffahrtsgewerbes an fahrendem Personal spiegelte sich in den letzten Jahren nicht nur in der Zunahme der Ausbildungsverträge wider, sondern auch in der sehr geringen Anzahl arbeitsloser Binnenschiffer. Deren Zahl nahm in den vergangenen Jahren kontinuierlich ab. Die nachstehende Abbildung stellt für den Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2009 die Entwicklung der offenen Stellen jener der Arbeitslosen gegenüber. Bei einer insgesamt fallenden Tendenz unterliegen die Arbeitslosenzahlen im Zeitablauf einer hohen Volatilität mit Spitzen jeweils zum Jahreswechsel. Nach Einschätzung des Bundesamtes stehen diese u.a. im Zusammenhang mit dem saisonalen Geschäft in der Fahrgastschiffahrt (Winterpause) und hieraus resultierenden Entlassungen in den Wintermonaten. Belief sich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer im Juni 2005 noch auf 388, so waren bei der Bundesagentur für Arbeit im Juni 2009 lediglich noch 200 Arbeitslose mit diesem Zielberuf gemeldet.¹ Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs des Gewerbes, insbesondere an Schiffsführern, wäre zu erwarten gewesen, dass sich dieser in einem Anstieg der den Arbeitsverwaltungen gemeldeten offenen Stellen widerspiegelt. Wie Abbildung 14 zeigt, ist dies zumindest in den letzten Jahren nur bedingt der Fall gewesen. Mit Ausnahme des Zeitraums von Februar bis Juli 2006, in dem die Anzahl der offenen Stellen vorübergehend erkennbar zugenommen hat, bewegen sich die den Arbeitsverwaltungen genannten offenen Stellen im Betrachtungszeitraum auf relativ konstantem Niveau. Zuletzt waren im Juni 2009 den Arbeitsagenturen 73

Fachkräftebedarf /
-angebot

¹ Bei der Zahl der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer setzte sich der Trend der Vorjahre fort. Bereits im Zeitraum von 1999 bis 2005 ging deren Anzahl von 641 auf 387 zurück. Siehe hierzu sowie zu der Struktur der arbeitslosen Binnenschiffer auch Tabelle C 2 in Anhang C.

offene Stellen für Binnenschiffer gemeldet und damit annähernd so viele wie Anfang 2005. Von den 73 offenen Stellen entfielen mit 40 mehr als die Hälfte auf Bootsführer. Die gleichbleibend hohe Anzahl an offenen Stellen dürfte ein Beleg für die bestehenden Schwierigkeiten sein, diese über den externen Arbeitsmarkt adäquat zu besetzen.

Abbildung 14: Offene Stellen und arbeitslose Binnenschiffer (724) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Zwar wurde die Binnenschifffahrt von der Wirtschaftskrise in den ersten Monaten des laufenden Jahres hart getroffen.¹ Ein Teil der Unternehmen hat angesichts hoher Auftragsrückgänge daher Bordpersonal vorübergehend beurlaubt und Schiffe aus der Fahrt genommen. Ferner wurden Überstunden abgebaut, in einigen größeren Unternehmen Kurzarbeit eingeführt. Ein nennenswerter Anstieg der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer ist bislang jedoch ebenso wenig feststellbar wie ein Rückgang der offenen Stellen. Dies könnte auch im Zusammenhang mit der neuerlichen Erhöhung des deutschen Binnenflottenbestandes im Jahr 2008 stehen, infolge derer die Nachfrage nach Binnenschiffern gestiegen sein dürfte.² Ein weiterer Grund hierfür dürfte sein, dass die Unternehmen der Binnenschifffahrt in den letzten Jahren mehrheitlich von der positiven konjunkturellen Entwicklung profitieren und somit ihre wirtschaftliche Situation verbessern konnten. Ein Teil der Unternehmen dürfte damit derzeit von den seinerzeit gebildeten Rücklagen zeh-

¹ Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes blieb die Verkehrsleistung in der Binnenschifffahrt auf deutschen Wasserstraßen im 1. Quartal 2009 um 24,9 Prozent hinter dem Ergebnis des entsprechenden Vorjahresquartals zurück. Siehe Statistisches Bundesamt: Schnellinformationen zur Verkehrstatistik, Binnenschifffahrt – Güterverkehr im März 2009, Wiesbaden 2009.

² Der Bestand an Gütermotorschiffen erhöhte sich von 910 im Jahr 2007 auf 921 im Jahr 2008. Die Zahl der Tankschiffe erhöhte sich im selben Zeitraum um 9 auf 398 Einheiten. Stichtag ist jeweils der 31.12. Siehe WSD Südwest: Zentrale Binnenschiffs-Bestandsdatei.

ren. Hierfür spricht auch, dass bislang kein größerer Anstieg der Insolvenzzahlen im Binnenschiffahrtsgewerbe feststellbar ist.

Ferner dürfte der Rückgang der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer allerdings auch darauf zurückzuführen sein, dass ein Teil der älteren Arbeitslosen mit dem Erreichen des Rentenalters aus der Statistik herausgefallen ist. Tatsächlich dürfte das zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot noch hinter der ausgewiesenen Zahl der arbeitslosen Binnenschiffer zurückbleiben, da ein Teil der Arbeitslosen gar nicht bzw. nur schwer als Binnenschiffer vermittelbar sein dürfte. So hatten im Jahr 2005 bereits rund 40 Prozent der arbeitslosen Binnenschiffer das 50. Lebensjahr vollendet.¹ Angesichts der körperlichen Beanspruchung, denen Binnenschiffer Zeit ihres Schaffens ausgesetzt sind, dürfte ein beträchtlicher Teil der älteren Arbeitslosen kaum noch für eine Anstellung an Bord geeignet sein. Nicht unproblematisch stellt sich nach Kenntnis des Bundesamtes ferner die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen dar. Trotz der bestehenden Nachfrage der Unternehmen nach Binnenschiffern waren im Jahr 2005 knapp 32 Prozent der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer bereits länger als ein Jahr ohne Arbeit.

Bemerkung

5.6 Zusammenfassung

Als Reaktion auf einen steigenden Fachkräftebedarf hat das deutsche Binnenschiffahrtsgewerbe, stimuliert durch die seit 1999 bestehenden Beihilfen des Bundes zur Ausbildungsförderung, in den letzten Jahren seine Ausbildungsbemühungen kontinuierlich verstärkt. Dies spiegelt sich in einer zunehmenden Anzahl von Ausbildungsverhältnissen und bestandenen Abschlussprüfungen wider. Wurden im Jahr 1999 noch 69 neue Verträge zu einer Ausbildung als Binnenschiffer geschlossen, so waren es 2008 bereits 195. Zurückzuführen ist der wachsende Fachkräftebedarf u.a. auf Kapazitätssteigerungen in verschiedenen Marktsegmenten (u.a. Tankschiffahrt, Personenschiffahrt) und das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Schiffsführer aus dem Berufsleben in den kommenden Jahren. Trotz der wachsenden Ausbildungszahlen ist das Fachkräfteangebot nach Aussagen des Gewerbes noch nicht hinreichend, um die ausscheidenden Schiffsführer in vollem Umfang ersetzen zu können. Schon heute beklagen viele Unternehmen einen Fachkräftemangel in der deutschen Binnenschiffahrt.

Fachkräftebedarf

Zurückzuführen ist letzteres u.a. auf die geringe Ausbildungstätigkeit in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre. Statt selber auszubilden, griffen deutsche Binnenschiffahrtsunternehmen nach der Liberalisierung des Marktes verstärkt auf Personal aus Mittel- und Osteuropa zurück. In Verbindung mit der steigenden Nachfrage nach fahrendem Personal führte dies in den vergangenen Jahren zu einem Abschmelzen des am Markt bestehenden Arbeitskräfteangebots. Dies spiegelt der Rückgang der arbeitslosen Binnenschiffer deutlich wider. In Ermangelung eines Sockels an verfügbaren Arbeitskräften, auf die bei

Fachkräfteangebot

¹ Siehe hierzu auch Tabelle C 2 in Anhang C.

Bedarf zurückgegriffen werden kann, entstehen deutschen Binnenschiffahrtsunternehmen, die nicht in ausreichendem Umfang ausbilden, personelle Engpässe gegenwärtig vor allem dann, wenn ein bestehender Personalbedarf kurzfristig auf dem externen Arbeitsmarkt gedeckt werden muss. Besonders schwierig gestaltet sich in diesen Fällen die Suche nach höherqualifizierten Kräften wie Schiffsführern. Dies gilt nach Kenntnis des Bundesamtes insbesondere für die Gas- und Tankschiffahrt, die wegen der hohen technischen Anforderungen und aufgrund ladungsspezifischer Besonderheiten sehr hohe Anforderungen an die Qualifikationen des fahrenden Personals stellt. Selbst die derzeitige Wirtschaftskrise hat nach Kenntnis des Bundesamtes im Gegensatz zu anderen Berufsbildern bislang nicht zu einer vorübergehenden Entspannung der Arbeitsmarktsituation geführt. Vergleichsweise positiver stellt sich aus Unternehmenssicht die Personalsituation bei den geringerqualifizierten Besatzungsmitgliedern dar, was einerseits auf das weiterhin bestehende Angebot an Fachkräften aus Mittel- und Osteuropa zurückzuführen ist, andererseits auf die zunehmenden Ausbildungsaktivitäten. Positive Effekte auf das Angebot an höherqualifizierten Kräften dürften letztere erst mit einer zeitlichen Verzögerung entfalten.

Trotz der relativen Unbekanntheit des Berufsbildes in großen Teilen der Bevölkerung und der vermeintlich unattraktiven Arbeitsbedingungen ist ein Mangel an ausbildungswilligen Bewerbern in der Binnenschiffahrt bislang nicht feststellbar. Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten, können diese nach Kenntnis des Bundesamtes in der Regel durch das vorhandene Angebot an Stellenbewerbern besetzen. Ein Grund hierfür dürfte die überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütung sein, durch die das Gewerbe die Attraktivität der Binnenschiffahrt für Berufseinsteiger zu steigern versucht. Bei den Berufseinsteigern handelt es sich sowohl um Personen mit als auch ohne Bezug zur Binnenschiffahrt. Allerdings nimmt der Anteil junger Menschen, deren Eltern oder Verwandte bereits in der Binnenschiffahrt tätig waren, ab. Die familienunfreundlichen Arbeitsbedingungen sowie die physischen und psychischen Belastungen sind jedoch Gründe dafür, warum ein Teil der jungen Leute entweder unmittelbar oder einige Jahre nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung die Binnenschiffahrt wieder verlässt und sich an Land orientiert. Dies bedeutet allerdings nicht zwangsläufig, dass diese Leute dem Gewerbe insgesamt verlustig gehen. Teilweise finden sie Beschäftigungen in Reedereien oder Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen.

Fluktuation der Beschäftigten

Zur Zeit bildet lediglich ein Teil der deutschen Binnenschiffahrtsunternehmen fahrendes Personal aus. Während einige größere Unternehmen der Personen- und Güterschiffahrt sowie Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes teilweise über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, bestehen bei zahlreichen deutschen Binnenschiffahrtsunternehmen, insbesondere kleinen, kaum Anreize, Ausbildungsplätze anzubieten. Der Umstand, dass der Schiffsführer in den kommenden Jahren in den Ruhestand tritt, stellt für sich allein betrachtet häufig noch keinen Ausbildungsanreiz für Partikulierunternehmen dar. Viele dieser Unternehmen verfügen nicht über eine Nachfolgeregelung. In der Ausbildungs-

Branchenentwicklung

und Nachwuchssituation liegt ein wesentlicher Grund dafür, warum die Zahl der Unternehmen und Beschäftigten in der deutschen Binnengüterschifffahrt in den vergangenen Jahren spürbar abgenommen hat. Dieser Trend droht sich in den kommenden Jahren fortzusetzen und damit auch der Verlust weiterer Marktanteile an westeuropäische Wettbewerber. Um den zahlenmäßigen Fortbestand der deutschen Unternehmen und die Leistungsfähigkeit des Gewerbes insgesamt zu gewährleisten, müssten die an vielen Stellen nicht erbrachten Ausbildungsleistungen durch andere, längerfristiger am Markt verbleibende Unternehmen mitgetragen werden, nicht zuletzt deshalb, um personelle Voraussetzungen zu schaffen, damit auch zukünftig neue Partikulierunternehmen entstehen können. Ohne besondere Anreize erscheint der Eintritt eines solchen Ereignisses vor dem Hintergrund betriebswirtschaftlicher Erwägungen der Unternehmen allerdings fraglich. Anreize zur Ausbildungsförderung entfalten aus diesem Grund eine hohe Wirkung. Dies belegen die Erfolge der Ausbildungsbeihilfen des Bundes, die die Ausbildungstätigkeit des Gewerbes in den letzten Jahren spürbar stimuliert haben.

Inwieweit ein Binnenschifffahrtsunternehmen, das seinen Personalbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt decken muss, auf die besten Kräfte zugreifen kann, hängt vor allem von den Bedingungen, sprich der Attraktivität des Arbeitsplatzes, ab, die es seinen Beschäftigten bieten kann. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes wird wesentlich von den Arbeitszeiten mitbestimmt. Die Tage an Bord sind für die Besatzungen von langen Arbeitszeiten mit Überstunden, die teilweise in Schichtarbeit zu leisten sind, geprägt. Während der Fahrt sind im Allgemeinen auch Wochenendarbeiten zu verrichten. In dieser Zeit beschränkt sich der Kontakt in der Hauptsache auf die anderen Besatzungsmitglieder, mit denen sie in Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitszeitmodell über einen mehr oder weniger langen Zeitraum auf engem Raum ohne Ausweichmöglichkeiten zusammen leben und arbeiten müssen. Im Allgemeinen erschweren die in der Binnenschifffahrt üblichen Arbeitszeitregelungen für die Besatzungsmitglieder die Aufnahme und Aufrechterhaltung von sozialen Kontakten. Längere Abwesenheitszeiten von zu Hause sind die Regel, was entsprechend negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Binnenschiffer haben kann. Obwohl der Einsatz technischer Instrumente und elektronischer Navigationsmittel in der Binnenschifffahrt mittlerweile ebenso selbstverständlich ist wie der von moderner Informations- und Kommunikationstechnologie, bleibt die körperliche Arbeit ein nicht unwesentlicher Bestandteil der Tätigkeiten an Bord. Die körperlichen Beanspruchungen sind ein Grund mit dafür, dass das Fehlzeitenniveau in der Berufsordnung der Binnenschiffer über dem Durchschnitt aller Berufe liegt.

Arbeitsbedingungen

Im Wettbewerb um den Faktor Arbeit müssen sich Unternehmen der Güterschifffahrt nicht nur mit nationalen und internationalen Wettbewerbern vergleichen lassen, sondern auch mit Unternehmen aus der Fahrgastschifffahrt. Insoweit gilt für die Binnenschifffahrt, wie auch für andere Verkehrsberufe, dass die Personalsituation eines Unternehmens eng mit den Rahmenbedingungen zusammenhängt, die es seinen Beschäftigten bieten kann. Je unattraktiver die Rahmenbedingungen sind, um so schwieriger wird es für das Unter-

Wettbewerb um Humankapital

nehmen, angesichts des geringen Angebots auf dem externen Arbeitsmarkt, Fachkräfte zu gewinnen, die den eigenen Erwartungen entsprechen. Von Vorteil für Reedereien ist in diesem Zusammenhang nach Kenntnis des Bundesamtes, dass sie tarifgebundene Gehälter zahlen und häufig bessere Zukunftsperspektiven bieten können als kleinere Unternehmen, die im Allgemeinen zudem unbekannter und schwerer zu kontaktieren sind. So ist es bei entsprechender Eignung möglich, trotz einer relativ einfachen Schulbildung, innerhalb relativ kurzer Zeit zum Schiffsführer aufzusteigen. Generell dürfte die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen in den kommenden Jahren eine der wesentlichen Herausforderungen des Binnenschiffahrtsgewerbes sein, da die Anzahl junger Menschen, die in den kommenden Jahren auf den Arbeitsmarkt strömt, angesichts der demographischen Entwicklung generell zurückgehen wird. Entsprechend steigt der Wettbewerb der Arbeitgeber um den knapper werdenden Faktor Arbeit.

Anhang A

Tabelle A: Entwicklung der arbeitslosen Speditionskaufleute (701) von 1999 bis 2007

	1999	2001	2003	2005	2007
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	9.149	7.683	9.664	9.898	4.861*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	84	106	108	-
Arbeitslosengruppen (in %)					
Frauen	39,3	42,3	40,0	39,3	-
Ausländer	5,0	4,9	6,1	6,6	-
Unter 25 Jahre	6,3	6,8	9,6	10,3	-
25 bis unter 35 Jahre	22,2	21,3	23,2	21,7	-
35 bis unter 50 Jahre	38,5	40,9	44,0	43,4	-
50 Jahre und älter	33,0	31,0	23,3	24,6	-
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	11,6	11,4	9,5	9,6	-
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	86,7	86,8	88,2	88,0	-
darunter: mit Lehre	82,0	82,2	84,1	84,2	-
mit Berufsfachschulabschluss	1,7	1,4	1,6	1,4	-
mit Fachschulabschluss	3,0	3,2	2,4	2,5	-
Mit Fachhochschulabschluss	0,4	0,6	1,0	1,0	-
Mit Universitätsabschluss	1,3	1,2	1,3	1,3	-
1 Jahr und länger arbeitslos	37,5	36,2	32,8	38,6	-

* 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 1: Neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberuf und Zeitpunkt der Lösung im Zeitraum von 1999 bis 2006

Ausbildungsberuf	Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge am 31.12.			Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Berichtsjahr								
		von Männern	von Frauen	insgesamt	von Männern	von Frauen	insgesamt	davon im ... Ausbildungsjahr				dar. in der Probezeit	
								1.	2.	3.	4.		
Berufskraftfahrer/in	1999	611	14	625	182	7	189	112	77	-	-	44	
Berufskraftfahrer/in	2000	709	16	725	227	8	235	159	76	-	-	55	
Berufskraftfahrer/in	2001	842	22	864	325	5	330	220	107	3	-	102	
Berufskraftfahrer/in	2002	682	12	694	310	9	319	188	116	15	-	64	
Berufskraftfahrer/in	2003	682	16	698	312	4	316	158	112	46	-	57	
Berufskraftfahrer/in	2004	757	21	778	297	5	302	145	94	63	-	74	
Berufskraftfahrer/in	2005	791	12	803	273	6	279	141	84	54	-	68	
Berufskraftfahrer/in	2006	950	23	973	300	9	309	164	92	53	-	78	
<u>Zum Vergleich:</u>													
Alle Ausbildungsberufe	2006	342.411	238.770	581.181	67.065	52.334	119.399	59.717	37.544	20.293	1.845	32.613	

Quellen: STBA, BIBB.

Tabelle B 2: Entwicklung der arbeitslosen Kraftfahrzeugführer (714) von 1999 bis 2007

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

* 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 C

Tabelle C 1: Unternehmen, verfügbare Güterschiffe und Beschäftigte im Zeitraum von 1999 bis 2007 nach Ladekapazitätsgrößenklassen

Gegenstand der Nachweisung	Einheit	Ladekapazität von ... bis unter ... Tonnen					
		insgesamt	unter 1.000	1.000 - 3.000	3.000 - 10.000	10.000 - 50.000	50.000 und mehr
Gewerbliche Binnenschifffahrt							
Unternehmen am...							
...30.06.1999	Anzahl	971	296	609	40	19	7
...30.06.2000	Anzahl	942	269	608	45	14	6
...30.06.2001	Anzahl	892	241	587	46	14	4
...30.06.2002	Anzahl	845	222	559	47	13	4
...30.06.2003	Anzahl	827	210	557	42	13	5
...30.06.2004	Anzahl	833	209	560	47	12	5
...30.06.2005	Anzahl	840	200	572	51	13	4
...30.06.2006	Anzahl	785	174	543	53	11	4
...30.06.2007	Anzahl	728	137	523	52	11	5
Verfügbare Güterschiffe in Unternehmen der jeweiligen Größenklasse am...							
...30.06.1999	Anzahl	2.353	300	669	142	241	1.001
...30.06.2000	Anzahl	2.188	275	655	154	162	942
...30.06.2001	Anzahl	1.835	243	634	149	149	660
...30.06.2002	Anzahl	1.787	227	603	144	163	650
...30.06.2003	Anzahl	1.745	214	610	130	147	644
...30.06.2004	Anzahl	1.759	214	612	137	139	657
...30.06.2005	Anzahl	1.686	206	627	140	149	564
...30.06.2006	Anzahl	1.560	180	592	140	153	495
...30.06.2007	Anzahl	1.595	146	584	128	117	620
Beschäftigte ¹⁾ in Unternehmen der jeweiligen Größenklasse am...							
...30.06.1999	Anzahl	4.899	659	1.893	496	833	1.018
...30.06.2000	Anzahl	4.383	626	1.879	515	593	770
...30.06.2001	Anzahl	4.033	568	1.970	512	458	525
...30.06.2002	Anzahl	3.997	527	1.960	527	456	527
...30.06.2003	Anzahl	4.003	499	2.038	480	529	457
...30.06.2004	Anzahl	3.935	500	2.030	506	478	421
...30.06.2005	Anzahl	3.977	488	1.964	531	472	522
...30.06.2006	Anzahl	3.769	425	1.872	550	452	470
...30.06.2007	Anzahl	3.644	329	1.932	532	366	485

¹⁾ In die Angaben über Beschäftigte sind ggf. Personen einbezogen, die auf Fahrgastschiffen und/oder Fahrgastkabinenschiffen/Schubbooten/Schub-Schleppbooten eingesetzt waren.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 8, Reihe 4.

Tabelle C 2: Entwicklung der arbeitslosen Binnenschiffer (724) von 1999 bis 2007

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

* Für das Jahr 2007 liegen nur unvollständige Informationen vor.

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

Quellenverzeichnis

BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2006, Essen 2006

BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, Essen 2007

BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2008, Essen 2008

Brenke, K., Gataullina, L., Handrich, L., Proske, S.: Zu den Löhnen der Lokomotivführer der Deutschen Bahn AG, in: Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg): DIW-Wochenbericht Nr. 43/2007, Berlin 2007

Bundesagentur für Arbeit: BERUFENET-Datenbank (Stand Juli 2009)
(<http://berufenet.arbeitsagentur.de>)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktstatistik (Stand Juli 2009)
(<http://statistik.arbeitsagentur.de>)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): R. Dobischat, K. Düsseldorf: Speditionskaufleute – Studie zu Qualifikationsanforderungen, Abschlussbericht der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (bibb), Bonn 2003

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenbank Ausbildungsvergütung (Stand 7.1.2009)
(<http://www.bibb.de>)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Aus- und Weiterbildungsstatistik, Auszubildende - Zeitreihen (Datenstand: bis 31.12.2006) (<http://www.bibb.de>)

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

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

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Strukturentwicklungen auf dem Schienengüterverkehrsmarkt, Köln 2008

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

Bundesamt für Güterverkehr: Marktbeobachtung Güterverkehr – Jahresbericht 2008, Köln 2009

Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 14, Köln 2009

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

Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL): Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), Nürnberg 2006

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – Berufe im Spiegel der Statistik (Stand Juli 2009) (<http://www.pallas.iab.de/bisds/berufe.htm>)

Michaelis, M. et al.: Risikobranchen und -berufe für die Entwicklung bandscheibenbedingter Erkrankungen der Lendenwirbelsäule – Ergebnisse der deutschen Wirbelsäulenstudie, in: Zbl Arbeitsmed Heft 9, Band 57 Jg. 2007, S. 277-286

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

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

Statistisches Bundesamt: Eisenbahnverkehr – Betriebsdaten des Schienenverkehrs 2007, Fachserie 8, Reihe 2.1, Wiesbaden 2008

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tariflöhne, Fachserie 16, Reihe 4.1, 2. Halbjahr 2008, Wiesbaden 2009

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2008, Wiesbaden 2009-07-26

Statistisches Bundesamt: Schnellinformationen zur Verkehrsstatistik, Binnenschifffahrt – Güterverkehr im März 2009, Wiesbaden 2009

WSD Südwest: Zentrale Binnenschiffs-Bestandsdatei

Zentralkommission für die Rheinschifffahrt: Bericht der Zentralkommission für die Rheinschifffahrt (ZKR) – Aktivitäten der Zentralkommission in den Jahren 2000 und 2001, Straßburg o.J.

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 2009