



>>> ..... aktiv für  
den Güterverkehr



## Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeits-  
bedingungen in Güterverkehr  
und Logistik 2014-I

## Inhalt

<b>Zusammenfassung / Summary .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Kraftfahrzeugführer .....</b>	<b>7</b>
2.1 Struktur der Beschäftigten .....	7
2.2 Arbeitsbedingungen .....	9
2.3 Berufliche Ausbildung .....	13
2.4 Arbeitslose und offene Stellen .....	18
<b>3. Schienenfahrzeugführer .....</b>	<b>20</b>
3.1 Struktur der Beschäftigten .....	20
3.2 Arbeitsbedingungen .....	22
3.3 Berufliche Ausbildung .....	24
3.4 Arbeitslose und offene Stelle .....	26
<b>4. Binnenschiffer .....</b>	<b>29</b>
4.1 Struktur der Beschäftigten .....	29
4.2 Arbeitsbedingungen .....	31
4.3 Berufliche Ausbildung .....	33
4.4 Arbeitslose und offene Stellen .....	38
<b>5. Literaturverzeichnis .....</b>	<b>40</b>

## Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund einer moderaten gesamt- und verkehrswirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland im Jahr 2013 wiesen die Beschäftigtenzahlen in den betrachteten Berufsfeldern im vergangenen Jahr keine größeren Veränderungen auf. Während die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer nahezu konstant blieb, ist die Anzahl der Schienenfahrzeugführer leicht gestiegen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer im Binnen- bzw. Hafenverkehr, die im Jahresverlauf größeren saisonalen Schwankungen unterliegt, ging im Vergleich zum Jahr 2012 leicht zurück. Bei allen Berufsgruppen nimmt der Anteil der Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter zu. So liegt der Anteil der über 50-Jährigen in der Gruppe der Berufskraftfahrer mittlerweile bei knapp 43 %, bei den Schienenfahrzeugführern bei rund 31 % und bei den Binnenschiffen sogar bei über 44 %. Nachwuchskräfte rücken nur bedingt nach. Vor allem bei den Berufskraftfahrern ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die jünger als 25 Jahre sind, mit zuletzt knapp 3 % im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt besonders niedrig. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Reduktion des Arbeitskräftepotentials nimmt der Wettbewerb um gut ausgebildete Arbeitnehmer branchenübergreifend zu. Wie andere Branchen muss sich die Güterverkehrs- und Logistikwirtschaft insoweit darauf einstellen, künftig mehr Ressourcen für die Mitarbeitergewinnung und -bindung aufzuwenden als bisher.

Beschäftigungs-  
entwicklung

Bereits heute weist ein Teil der Unternehmen in Marktgesprächen des Bundesamtes auf Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hin. Besonders viel Zeit nimmt diese im Bereich der Schienenfahrzeugführer in Anspruch. Im branchenübergreifenden Vergleich sind Schienenfahrzeugführer weiterhin die Berufsgruppe mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit in Deutschland. Von den drei untersuchten Berufsgruppen ist sie zugleich die einzige, für die die Arbeitsmarktstatistik mehr offene Stellen als arbeitslos gemeldete Personen ausweist. Im Gegensatz zu den Lokführern ist die abgeschlossene Vakanzzeit im Bereich der Fahrzeugführer im Straßenverkehr im Zeitverlauf konstant und geringer als die durchschnittliche bundesweite Vakanzzeit. Trotz eines Überhangs der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrer gegenüber den gemeldeten offenen Stellen haben Güterkraftverkehrsunternehmen nach eigenen Angaben häufig Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Dies gilt vor allem in Bezug auf Stellen mit spezifischen fachlichen Anforderungen oder im Fernverkehr. Die von der Arbeitsagentur vermittelten Arbeitskräfte entsprächen nach Unternehmensangaben häufig nicht den eigenen qualitativen Anforderungen oder seien nur bedingt einsetzbar.

Stellenbesetzung

Die Transport-, Speditions- und Logistikbranche wird von der Öffentlichkeit als stark männlich dominiertes Gewerbe wahrgenommen – belegt wird dies durch die Struktur der Beschäftigten, die für alle betrachteten Berufsfelder einen hohen Anteil männlicher Beschäftigter ausweist. Gleichwohl ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden in allen drei Berufsgruppen höher als bei den Beschäftigten. Trotz des allgemeinen Nachwuchsbe-

Ausbildung

darfs stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2013 nur in der Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer. Bei Binnenschiffen und Berufskraftfahrern gingen sie im Vergleich zum Jahr 2012 zurück. Neben der Berufsausbildung kommt bei den Berufskraftfahrern zahlenmäßig der Prüfung zur Grundqualifikation hohe Bedeutung zu. Einen Anreiz, eine Ausbildung zum Binnenschiffer zu beginnen, stellt nach wie vor das im Vergleich zu anderen Berufen hohe Ausbildungsgehalt dar. Sowohl im Ausbildungs- als auch im Weiterbildungsbereich existieren in der Binnenschifffahrt Ambitionen, vermehrt E-Learning- bzw. Fernlernangebote einzuführen.

Die mitunter vergleichsweise schlechte Personalverfügbarkeit schlägt sich zum Teil bereits in höheren Lohnforderungen der Arbeitnehmerseite nieder. Dies zeigt sich beispielsweise bei den Lokführern. Generell fielen die allgemeinen Lohnsteigerungen der Beschäftigten im Jahr 2013 und im bisherigen Jahresverlauf mehr oder minder positiv aus. Zwar unterliegen viele Güterkraftverkehrsunternehmen – ebenso wie viele Binnenschifffahrtsunternehmen – keiner Tarifbindung. Nach Einschätzung des Bundesamtes orientieren sich dennoch viele von ihnen an den tariflichen Vereinbarungen.

Vergütung

## Summary

Against the background of a moderate development of the national and the transport economy in Germany in 2013 the employment figures in the regarded vocational fields no larger changes last year. While the number of professional drivers subject to social security contributions remained almost constant, the number of rail haulage drivers rose slightly. The number of skippers subject to social security contributions in inland waterway navigation or port traffic, that are subject to larger seasonal fluctuations in the course of the year, declined easily in the comparison to 2012. The portion of the employees at the advanced age increases with all occupational groups. Thus the portion of the over 50-year olds in the group of the professional drivers meanwhile falls below 43%, with the rail haulage drivers at approximately 31% and with the skippers in the inland-waterway-navigation actually at over 44%. Junior employees advance only conditionally. Particularly with the professional drivers the portion of employees subject to social security contributions, who are younger than 25 years old is especially low with lastly just below 3% in comparison to the nationwide average. Against the background of the demographic change and the reduction of the workforce along with that, the competition for well-trained employees increases cross-sectorally. Like other industries the goods traffic and logistics economy must attune to that in this respect, to expend more resources in the future for attracting employees and employee loyalty than so far.

Employment Trend

Already today a part of the companies involved in the market observation of the Federal Office refers to difficulties with the filling of vacancies. This takes particularly much time in the sector of the rail haulage drivers. In cross-sectoral comparison rail haulage drivers are

Staffing

still the occupational group with the highest closed period of vacancy in Germany. From the three examined occupational groups it is the only one at the same time for which the job market statistics show more vacancies than people registered unemployed. Contrary to the rail haulage drivers the complete period of vacancy is constant in the sector of the professional drivers in the course of time and smaller than the average nationwide period of vacancy. Despite an overhang of professional drivers registered unemployed in relation to the registered vacancies, road freight companies frequently have difficulties with filling vacancies. This is especially valid regarding positions with specific technical requirements or in long-distance traffic. According to information provided by companies, the workers facilitated through the employment agency frequently would not comply with the appropriate qualitative requirements or would only be conditionally applicable.

Transport, shipping company and logistics industry is perceived by the public as a strongly male dominated business— evidence for this is the structure of the employees, which show a high portion of male employees for all regarded vocational fields. Nevertheless the portion of women is higher with the trainees in all three occupational groups than with the employees. Despite the general need of junior employees the number of new finalized training contracts rose in 2013 only in the occupational group of the rail haulage drivers. With skippers in the inland-waterway navigation and professional drivers they declined in comparison to 2012. Beside professional training a lot of professional drivers finish the basic qualification to become a professional driver. In comparison to other professions the training salary in the inland-waterway navigation is on a higher level and still stimulates the decision to start an apprenticeship as a skipper. Both in the training and in advanced training sectors ambitions exist in inland-waterway navigation to introduce increasing e-learning or distance learning propositions.

Training

The occasional comparatively inadequate personnel availability is reflected partially already in higher wage demands of the employee's side. This appears for example with the train drivers. In general the common increases of employees' wages turned out more or less positive in 2013 and in the course of the past year. Namely many road transport companies – just like many inland-waterway navigation companies – are not subject to tariff commitment. According to assessments of the German Federal Office many of them nevertheless orientate themselves towards tariff agreements.

Remuneration

## 1. Einleitung

Zu den Zielen des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik gehört u.a. eine Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Güterverkehrs- und Logistikbranche. Die Maßnahme 5 D sieht dazu eine regelmäßige Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik vor. Im Rahmen der vom Bundesamt für Güterverkehr durchgeführten Marktbeobachtung findet hierzu eine jährliche Evaluierung der Arbeitsbedingungen statt. Sie soll den Sozialpartnern eine belastbare und aktuelle Informationsgrundlage für die Diskussion der Arbeitsbedingungen liefern. Im Fokus des Aktionsplans stehen in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur insgesamt neun Berufsfelder. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Speditionskaufleute, Schifffahrtskaufleute, Kraftfahrzeugführer, Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer. Den genannten Berufsfeldern kann ein Großteil der Beschäftigten der Güterverkehrs- und Logistikbranche zugeordnet werden.

Untersuchungs-  
gegenstand

Abweichend von der bisherigen Praxis werden die neun Berufsfelder ab dem Jahr 2014 nicht mehr in einem Gesamtbericht, sondern in mehreren Teilberichten analysiert. Künftig wird jährlich ein Bericht zu den Arbeitsbedingungen der Kraftfahrzeugführer, Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer erstellt. Der vorliegende Bericht bildet hierfür den Auftakt. Zusätzlich wird im zweijährigen Wechsel jeweils ein Bericht über die Berufsfelder der Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sowie ein Bericht über die kaufmännischen Berufe (Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Speditionskaufleute, Schifffahrtskaufleute) erstellt. In Kürze wird zusätzlich ein Sonderbericht zu den internationalen Arbeitsbedingungen von Kraftfahrern veröffentlicht. Der Sonderbericht wird im Wesentlichen die Auswertung einer Fahrerbefragung von in- und ausländischen Kraftfahrern durch den Straßenkontrolldienst des Bundesamtes für Güterverkehr beinhalten.

Neuerungen

Im Folgenden werden die Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen für Kraftfahrer, Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer näher analysiert. Die einzelnen Abschnitte dieses Berichts sind wie folgt gegliedert: Als erstes wird die Beschäftigungsentwicklung und -struktur erörtert.<sup>1</sup> Daran schließt sich die Untersuchung der Arbeitsbedingungen u.a. anhand der Arbeitszeiten, des Arbeitsumfelds und der Arbeitsvergütung an. Die Schilderung der Ausbildungssituation geht beispielsweise auf die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse, das Ausbildungsengagement sowie den Bildungshintergrund der Auszubildenden ein. Anschließend wird die aktuelle Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit beleuchtet.

Vorgehensweise

---

<sup>1</sup> Eine Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils erfolgt in diesem Bericht nicht – diese kann dem vorherigen Bericht entnommen werden. Vgl. Bundesamt für Güterverkehr: Aktionsplan Güterverkehr und Logistik 5 D, Köln 2013.

Die betrachteten Berufsordnungen schließen regelmäßig artverwandte Berufe zu einer Gruppe zusammen. Da eine ausführliche Beschreibung aller Einzelberufe an dieser Stelle nicht möglich ist, beschränkt sich die Analyse der Arbeitsbedingungen exemplarisch auf ausgewählte Berufe innerhalb der jeweiligen Berufsordnungen. Basis der Auswahl sind weitestgehend die den Berufsordnungen zugrunde liegenden Ausbildungsberufe.

Orientierung an Ausbildungsberufen

Das vorliegende Datenmaterial differenziert nur teilweise zwischen Arbeitskräften im Personen- und Güterverkehr. Soweit gesonderte Zahlen und Informationen zu den verschiedenen Segmenten vorliegen, beschränken sich die Aussagen im Wesentlichen auf den Güterverkehr, der im Fokus des Aktionsplans steht. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen zwangsläufig auf beide Marktsegmente. Dies gilt insbesondere für die Angaben zur Ausbildungssituation und die Daten zum Arbeitsmarkt. In Teilen des Berichts hat sich im Vergleich zu früheren Publikationen das zugrunde liegende Datenmaterial geändert. Grund dafür ist eine neue Klassifikation der Berufe durch die Arbeitsagentur (KldB 2010), die seit Januar 2011 Anwendung findet. Im Rahmen der neuen Klassifikation wurden Berufsgruppen im Vergleich zur vorher gültigen Klassifikation der Berufe (KldB 1998 bzw. 1992) teilweise anders abgegrenzt, so dass sich die Grundgesamtheit einzelner Berufsgruppen geändert hat. Entsprechend ist eine Vergleichbarkeit zwischen den Statistiken der früheren Berichte des Bundesamtes und den in diesem Bericht dargestellten Daten nicht immer gegeben. Die neue Klassifikation der Berufe ist in Teilen des Berichtes ursächlich für die kurzen Zeitreihen – beispielsweise im Rahmen der Darstellung der Beschäftigtenzahlen und deren Struktur.

Datenmaterial

## 2. Kraftfahrzeugführer

### 2.1 Struktur der Beschäftigten

Im Dezember 2013 waren in Deutschland insgesamt 818.713 Fahrzeugführer im Straßenverkehr (Berufsordnung 521) sozialversicherungspflichtig beschäftigt – damit ist der Bestandsindex im Vergleich zum Dezember 2012 um 1 Punkt gewachsen. Tabelle 1 stellt die hierin enthaltenen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr (Berufsordnung 5212) dar. Deren Anzahl belief sich Ende Dezember 2013 auf 534.421. Im Vergleich zum Dezember 2012 weist der Bestandsindex der Beschäftigung damit keine Veränderung aus. Dagegen sank im Vergleichszeitraum der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Berufskraftfahrerinnen um knapp 0,2 Prozentpunkte auf rund 1,7 %. Frauen sind in der Berufsgruppe der Kraftfahrer im Güterverkehr damit stark unterrepräsentiert: Im bundesweiten Durchschnitt waren im Jahr 2013 rund 46,0 % der Beschäftigten weiblich, im Verkehrsgewerbe 29,0 % und in der Berufsgruppe der Fahrzeugführer immerhin rund 5,0 %. Die geringe Frauenquote wird innerhalb der Branche u.a. mit der teilweise schweren körperlichen Arbeit (z.B. bei Be- und Entladevorgängen) und der vermeintlichen Unsicherheit auf Rastplätzen begründet.

Beschäftigungs-  
entwicklung

Ein zunehmender Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf ausländische Berufskraftfahrer. Im Dezember 2013 stellten sie rund 9,1 % der Beschäftigten. Ihr Anteil stieg im Vergleich zum Dezember 2012 um rund 1,2 Prozentpunkte. Im bundesweiten Durchschnitt waren im Jahr 2013 etwa 8 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ausländer – damit liegt deren Quote in der Berufsgruppe der Kraftfahrer im Güterverkehr geringfügig über dem bundesweiten Durchschnitt. Trotz der zunehmenden Anzahl ausländischer Kraftfahrer nutzen bezogen auf die Gesamtzahl der am Markt tätigen Unternehmen nach Informationen des Bundesamtes bislang nur vergleichsweise wenige Betriebe die Möglichkeit der Arbeitnehmerfreizügigkeit bei der Beschäftigung von Berufskraftfahrern. Werden ausländische Berufskraftfahrer eingestellt, so geschieht dies in der Regel zu den vertraglichen Rahmenbedingungen der deutschen Fahrer. Teilweise erhalten ausländische Fahrer von Seiten der Arbeitgeber Unterstützung bei der Wohnungssuche und bei Behördengängen. Verlegt ein ausländischer Fahrer seinen Wohnsitz nicht nach Deutschland, kommen häufig spezielle Arbeitszeitmodelle zum Einsatz, die es dem Fahrer beispielsweise ermöglichen, regelmäßig nach Hause zu fahren.

Ausländische  
Beschäftigte

Der Anteil von Berufskraftfahrern im Güterverkehr, die jünger als 25 Jahre sind, verharrt auf einem niedrigen Niveau und ist weiterhin tendenziell rückläufig. Im Dezember 2013 waren nur 2,6 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr unter 25 Jahre alt. Dieser Anteil ist im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt der Beschäftigten dieser Altersklasse, der rund 6 % beträgt, sehr gering. Der Anteil der Berufskraftfahrer, die 50 Jahre und älter sind, steigt im Zeitverlauf und erreichte

Altersstruktur



im Dezember 2013 einen Wert von rund 42,9 %.<sup>2</sup> Fahrzeugführer, die älter als 55 Jahre sind, stellten im Dezember 2013 bereits rund 24,6 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die hohe Altersstruktur verdeutlicht das Nachwuchsproblem des Fahrerberufs. Ein beträchtlicher Teil der Berufskraftfahrer wird in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der Fahrer dem Arbeitsmarkt bereits deutlich vor Erreichen des Renteneintrittsalters nicht mehr zur Verfügung stehen wird. Im Jahr 2011 lag das Durchschnittsalter von Berufskraftfahrern, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen eine Erwerbsminderungsrente beantragten, bei 52,7 Jahren. Kurzfristig von Relevanz für das Fachkräfteangebot könnte auch die abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren sein. Sie kommt zum Tragen, wenn 45 Jahre Pflichtbeiträge für eine Beschäftigung oder Tätigkeit zur Rentenversicherung eingezahlt wurden.<sup>3</sup>

**Tabelle 1:** Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Berufskraftfahrer (Güterkraftfahrer / LKW, 5212)“

	31.12.2012	31.03.2013	30.06.2013	30.09.2013	31.12.2013
<b>Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte</b>	535.617	530.146	542.073	548.589	534.421
Bestandsentwicklung Index (100 = 31.12.2012)	100	99	101	102	100
<b>Beschäftigungsgruppen in %</b>					
Frauen	1,80	1,71	1,68	1,64	1,65
Ausländer	7,88	8,18	8,50	8,89	9,11
In Vollzeit	95,18	95,33	95,36	95,31	95,18
In Teilzeit	4,82	4,67	4,64	4,69	4,82
unter 25 Jahre	2,77	2,68	2,53	2,78	2,64
25 bis unter 50 Jahre	56,29	56,03	55,48	54,89	54,49
50 Jahre und älter	40,94	41,29	41,99	42,33	42,87
<i>55 Jahre und älter</i>	<i>23,65</i>	<i>23,74</i>	<i>24,27</i>	<i>24,16</i>	<i>24,55</i>
Ohne berufl. Ausbildungsabschluss	10,08	9,95	9,71	9,86	9,86
Mit anerkanntem Berufsabschluss	58,56	58,54	58,44	58,12	58,07
Mit akademischem Berufsabschluss	0,30	0,30	0,30	0,30	0,31
Ausbildung unbekannt	31,05	31,21	31,55	31,72	31,76

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung.

Über die Hälfte der Berufskraftfahrer im Güterverkehr verfügt über einen anerkannten Berufsabschluss. Nach Informationen des Bundesamtes haben allerdings nicht alle Kraftfahrer eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer abgeschlossen. Zahlreiche Kraftfahrzeugführer haben als Quereinsteiger die Tätigkeit des Berufskraftfahrers aufgenommen. Seit dem 10. September 2009 finden die Bestimmungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-

Berufsabschluss

<sup>2</sup> Legt man die Altersstruktur der Fahrzeugführer im Straßenverkehr zugrunde, zeigt sich eine ähnliche Entwicklung: Im Dezember 2013 waren 2,9 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahre, 53,7 % zwischen 25 und 50 Jahre, 43,4 % 50 Jahre und älter. Rund 25,4 % der Beschäftigten waren 55 Jahre und älter.

<sup>3</sup> Vgl.

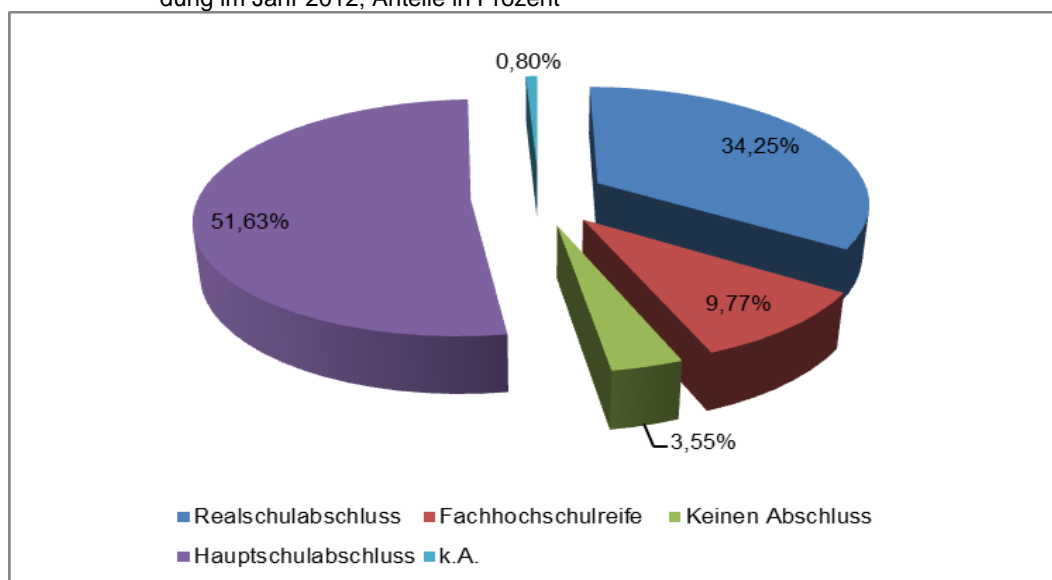
[http://www.deutscherentenversicherung.de/RheinlandPfalz/de/Inhalt/2\\_Rente\\_Reha/01\\_Rente/Rentenpaket/rentenpaket\\_rentemit63.html](http://www.deutscherentenversicherung.de/RheinlandPfalz/de/Inhalt/2_Rente_Reha/01_Rente/Rentenpaket/rentenpaket_rentemit63.html).

Gesetzes in Deutschland Anwendung. Neben dem Führerschein ist für Berufseinsteiger seither eine Grundqualifikation bzw. beschleunigte Grundqualifikation verpflichtend, um Güterverkehr zu gewerblichen Zwecken durchzuführen.

Die schulische Vorbildung wird für die Berufsgruppe der „Berufskraftfahrer im Güterverkehr (5212)“ nicht erhoben. Daher wird diesbezüglich auf die nächsthöhere Berufsgruppe der „Fahrzeugführer im Straßenverkehr (521)“ abgestellt. Wie Schaubild 1 zu entnehmen ist, verfügten im Jahr 2012 rund 51,6 % der erwerbstätigen Fahrzeugführer im Straßenverkehr über einen Hauptschulabschluss, 34,3 % über einen Realschulabschluss und 9,8 % über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife.<sup>4</sup> Rund 3,6 % der Fahrzeugführer hatten keinen Schulabschluss erworben. Zu 0,8 % der Fahrzeugführer im Straßenverkehr lagen keine Informationen über den erworbenen Schulabschluss vor.

Schulische  
Vorbildung

**Schaubild 1:** Erwerbstätige „Fahrzeugführer im Straßenverkehr (521)“ nach schulischer Vorbildung im Jahr 2012; Anteile in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung.

## 2.2 Arbeitsbedingungen

Kraftfahrer sind in ihrem Berufsalltag regelmäßig hohem Zeit- und Termindruck ausgesetzt. Durch Verzögerungen im Verkehrsablauf, Staus sowie Wartezeiten an den Laderampen verstärkt sich dieser zusätzlich. Zeitfenstermanagementsysteme bei Verladern tragen zwar zur Glättung der Aufkommensspitzen an den Rampen bei. Allerdings erhöhen sie den Druck auf die Fahrer, die Laderampe pünktlich zu erreichen. In Teilen unterliegen die Fahrer – vor allem im Fernverkehr – langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten. Fahrer im Nahverkehr haben nach Kenntnis des Bundesamtes in vielen Fällen geregelte, allgemein gültige Arbeitszeiten.

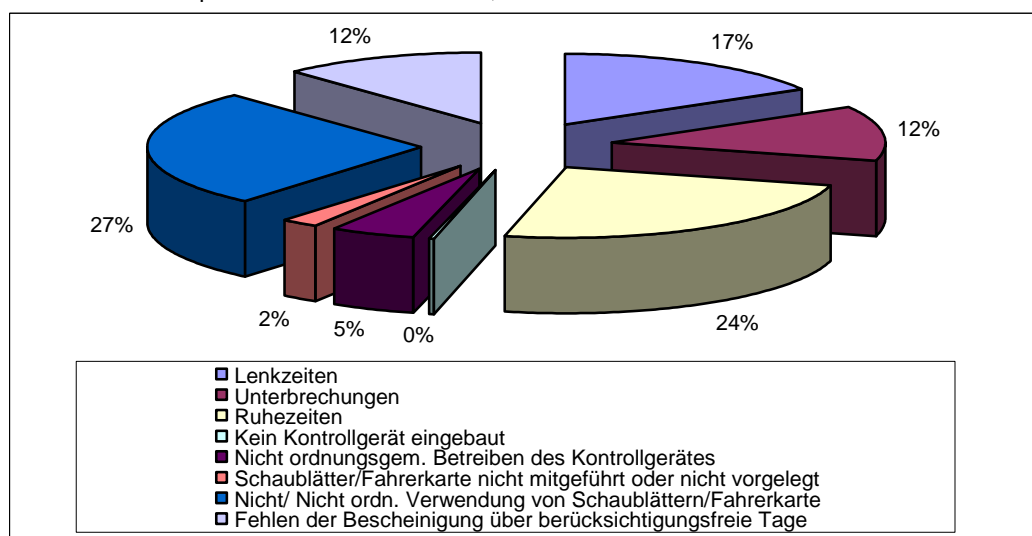
Zeit- und Ter-  
mindruck

<sup>4</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus 2012 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden 2013.

Vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfeldes spiegelt sich der hohe Termin- und Zeitdruck regelmäßig in der Straßenkontrollstatistik des Bundesamtes in Form von Verstößen im Bereich des Fahrpersonalrechts wider. Schaubild 2 zeigt die bei Straßenkontrollen des Bundesamtes im Güterverkehr festgestellten Verstöße im Fahrpersonalrecht im Jahr 2013. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 193.221 Fahrzeuge im Rahmen des Fahrpersonalrechts kontrolliert. Davon wurden 34.804 Fahrzeuge beanstandet – die Beanstandungsquote lag somit bei 18,0 %. Die insgesamt erfassten Verstöße beliefen sich im Jahr 2013 auf 170.952. Auf ein beanstandetes Fahrzeug entfielen damit durchschnittlich nahezu fünf Verstöße. Über 50 % aller Verstöße waren auf das Nichteinhalten der Lenk- und Ruhezeit bzw. zu kurze oder zu späte Fahrzeitunterbrechungen zurückzuführen. Des Weiteren wurden Schaublätter bzw. Fahrerkarten häufig nicht bzw. nicht ordnungsgemäß verwendet (26,9 %). Bei einem Vergleich nach Ländergruppen (Deutschland, EU, EWR und Drittländern<sup>5</sup>) fällt auf, dass im Jahr 2013 die Beanstandungsquote bei deutschen Fahrzeugen mit 21,2 % am höchsten war; am geringsten war sie mit 13,5 % bei Kraftfahrzeugen aus Drittländern.

Verstöße Fahrpersonalrecht

**Schaubild 2:** Bei Straßenkontrollen des Bundesamtes im Güterverkehr festgestellte Verstöße im Fahrpersonalrecht im Jahr 2013, Anteile in Prozent



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Grundsätzlich können ein hoher Zeit- und Termindruck sowie eine hohe Arbeitsbelastung bei Berufskraftfahrern die Sicherheit im Straßenverkehr beeinflussen. Gleichwohl haben sich Unfälle, die unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen stattfanden, im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2011 um 4,8 % reduziert.<sup>6</sup> Im Jahr 2012 wurden insgesamt 43.386 Unfälle mit Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen verzeichnet. Davon hatten 33.877 Personenschäden zur Folge. Im Vergleich zum Jahr 2011 entsprach dies einem Rückgang von 5,8 %. Die Zahl der verunglückten Personen sank im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2011 um 5,3 % auf 41.874, die Anzahl der getöteten Personen um 8,7 % auf 812.

Unfälle

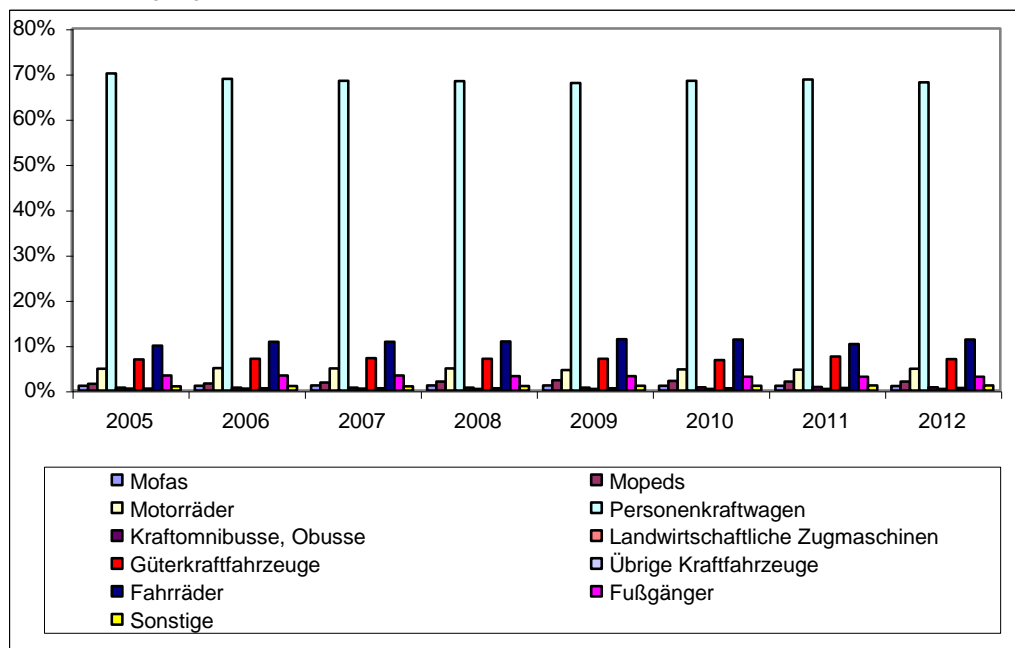
<sup>5</sup> Länder, die weder der EU noch dem EWR angehören.

<sup>6</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Verkehrsunfälle, Unfälle von Güterkraftfahrzeugen im Straßenverkehr, Wiesbaden 2013.

Die häufigste Ursache bei Unfällen mit Personenschäden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen waren im Jahr 2012 Abstandsfehler. Weitere Unfallursachen konnten auf Fehler beim Abbiegen, Wenden, Rückwärtseinfahren und Ein- und Ausfahren zurückgeführt werden. Häufigster Gegner bei Unfällen mit Güterkraftfahrzeugen ist der PKW (59,6 %) gefolgt vom Fahrrad (15,6 %). Die Unfallursache hängt u.a. vom Alter der Kraftfahrer ab. Je älter ein Kraftfahrer ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieser einen Unfall mit Personenschäden aufgrund von nicht angepasster Geschwindigkeit verursacht. Dafür steigt in der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kraftfahrer einen Unfall aufgrund von Missachtung der Vorfahrt verschuldet. Für Unfallgegner eines Güterkraftfahrzeugs gilt, dass das Risiko, bei einem Unfall mit einem Güterkraftfahrzeug selbst getötet zu werden, viermal so hoch ist, wie das Risiko, dass der Güterkraftfahrzeugführer getötet wird.

Schaubild 3 stellt die Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschäden im Zeitraum von 2005 bis 2012 dar. Am häufigsten verursachen Personenkraftwagen Unfälle mit Personenschäden. Sie sind für rund 70 % der Unfälle mit Personenschäden verantwortlich – dieser Anteil ist im betrachteten Zeitraum nahezu konstant. Im Jahr 2012 wurden Güterkraftfahrzeuge bei lediglich rund 7 % der Unfälle mit Personenschäden als Unfallverursacher festgestellt. Es ist zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Personenkraftwagen die der Güterkraftwagen übersteigt und dementsprechend die Wahrscheinlichkeit, dass ein Personenkraftwagen einen Unfall verursacht, ungleich höher ist.

**Schaubild 3:** Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschäden nach Art der Verkehrsbeteiligung im Zeitraum von 2005 bis 2012, Anteile in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnung und Darstellung.

Ein Faktor, der die Arbeitsbedingungen maßgeblich beeinflusst, ist die Vergütung. In den vergangenen Monaten fanden erneut mehr oder minder deutliche Lohnerhöhungen statt,

Tariflöhne

beispielsweise in Thüringen und Bayern. In Bayern erhöhte sich die tarifliche Entlohnung für einen Berufskraftfahrer mit bestandener IHK-Prüfung bzw. nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit (Vergütungsgruppe II.5a, Lohngruppe 3) ab dem 01.01.2014 um 2,4 % auf 2.028 Euro pro Monat. Tariflich bezahlte Kraftfahrer in Thüringen erhalten seit Juli 2014 einen Lohn in Höhe von 1.820 Euro pro Monat. Dies ist gleichbedeutend mit einem Plus von rund 2,5 %. Nach Informationen des Bundesamtes wurden nicht für alle Bundesländer Tarifverträge abgeschlossen. In Bremen beispielsweise wurde kein Tarifvertrag unterzeichnet. Stattdessen haben einzelne Unternehmen Haustarifverträge mit Gewerkschaften vereinbart. Obwohl nur wenige Unternehmen tariflich gebunden sind, zahlen viele Unternehmen nach Einschätzung des Bundesamtes entsprechend der gültigen Tariflöhne. Teilweise werden die Arbeitnehmer übertariflich entlohnt. Dies gilt vor allem für Fahrer mit spezifischem Fachwissen oder Fahrer im Fernverkehr. Die Bezahlung orientiert sich ferner an der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Im ländlichen Raum liegt die Vergütung regelmäßig niedriger als in Ballungszentren. Zum letztgenannten ist nicht zuletzt der Wettbewerb um Fachkräfte mit der Industrie entscheidend. Die dort von den Beschäftigten erzielten monatlichen Vergütungen bewegen sich regelmäßig deutlich über den in der Speditions- und Transportbranche gezahlten Entgelten.

Nach Informationen des Bundesamtes ist die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns von 8,50 Euro<sup>7</sup> vor allem für Unternehmen im Osten Deutschlands ein Thema von aktueller Bedeutung. Im Osten Deutschlands erhalten Fahrer teilweise einen Grundlohn, der ohne Prämien und Spesen einen Stundenlohn von 8,50 Euro unterschreitet. Betroffene Unternehmen überdenken bereits ihre Lohnmodelle. Leistungsabhängige Zahlungen könnten beispielsweise auf den fixen Stundenlohn umgelegt werden mit der Folge, dass sich die finale Vergütung kaum ändert und damit die Kosten für das Unternehmen konstant bleiben.

Flächendeckender  
Mindestlohn

Der Organisationsgrad von Kraftfahrern ist im Vergleich zu anderen Berufsgruppen bislang relativ gering. Dies gilt in Bezug auf gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Organisationen. Gleichwohl haben einzelne Fahrerorganisationen im bisherigen Verlauf des Jahres 2014 durch mehrere öffentlichkeitswirksame Demonstrationen auf den Berufsstand, die Arbeitsbedingungen und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der EU aufmerksam gemacht. Angesichts kostenbedingter Wettbewerbsnachteile deutscher Güterkraftverkehrsunternehmen gegenüber mittel-, ost- und südosteuropäischen Wettbewerbern und hieraus resultierender Marktanteilsverluste fordern sie insbesondere eine weitere Harmonisierung der Wettbewerbsbedingungen in Europa, insbesondere in Bezug auf die Löhne, sowie häufigere und bessere Kontrollen der Einhaltung der Sozialvorschriften im Straßengüterverkehr, insbesondere der Lenk- und Ruhezeiten, und der Kabotageregelungen. Zum Schutz des deutschen Güterkraftverkehrsgewerbes gegen kostengünstigere Wettbewerber werden weitere Liberalisierungsschritte auf dem gemein-

Fahrerorganisationen

<sup>7</sup> Vgl. <http://www.bmas.de/DE/Themen/Schwerpunkte/Mindestlohn/inhalt.html>.

schaftlichen Verkehrsmarkt – insbesondere eine weitere Lockerung der Kabotageeregulungen – von den Fahrerorganisationen regelmäßig abgelehnt. Trotz zum Teil gleicher Interessenlagen kooperieren die Fahrerorganisationen im Allgemeinen nicht untereinander und sind selbst innerhalb der Branche vielfach relativ unbekannt. Insgesamt ist die Mitgliederzahl von den bekannten Fahrerorganisationen im Vergleich zur Gesamtzahl der in Deutschland tätigen Kraftfahrer nach Informationen des Bundesamtes gering.

### 2.3 Berufliche Ausbildung

Die dreijährige Ausbildung zum Berufskraftfahrer wird hauptsächlich in Transport-, teilweise in Industrie- und Handelsunternehmen angeboten. Der Auszubildende erwirbt im Rahmen der Ausbildung verschiedene Fahrerlaubnisklassen. Die Fahrerlaubnis der Klasse B und BE kann bei Bestehen der Fahrprüfung mit Vollendung des 17. Lebensjahres, die der Klasse C1 und C1E sowie der Klasse C und CE mit Vollendung des 18. Lebensjahres ausgehändigt werden. Die Fahrerlaubnis der Klasse C und CE ist bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss nur national verwendbar. Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zum Berufskraftfahrer unterliegt die Fahrerlaubnis für Beförderungen im Güterkraftverkehr keinen Mindestaltersvorschriften.

Fahrerlaubnis

Tabelle 2 zeigt die Zahl der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer, die Prüfungsteilnehmer sowie die vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitverlauf. Im Jahr 2013 wurden 3.206 neue Ausbildungsverträge zum Berufskraftfahrer abgeschlossen, so dass insgesamt 7.322 Ausbildungsverträge Gültigkeit besaßen.<sup>8</sup> Im Jahr 2013 gab es 260 weibliche Auszubildende zur Berufskraftfahrerin – ihr Anteil an den Auszubildenden betrug 3,6 %. Damit ist der Anteil weiblicher Auszubildender zum Berufskraftfahrer geringfügig höher als der Anteil weiblicher erwerbstätiger Berufskraftfahrer. Von 2.087 im Jahr 2013 Teilnehmern absolvierten 1.721 die Abschlussprüfung erfolgreich – dies entsprach einer Bestehensquote von 82,5 %. Die Zahl der insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge steigt im gesamten Betrachtungszeitraum. Die Zahl derer, die neu abgeschlossen wurden, stagniert seit 2011, obwohl das Gewerbe nach Informationen des Bundesamtes der Ausbildung zum Berufskraftfahrer aufgrund der steigenden beruflichen Anforderungen und des Nachwuchsbedarfs eine hohe Bedeutung beimisst.

Ausbildungszahlen

<sup>8</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin 2013.

**Tabelle 2:** Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ – Zahl der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöste Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2013

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	Männer	Frauen	Insgesamt		Insgesamt	Bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Insgesamt
2004	1.758	41	1.799	778	1.375	1.063	145	94	63	302
2005	1.840	41	1.881	803	1.373	1.116	141	84	54	279
2006	2.137	46	2.183	973	1.128	891	164	92	53	309
2007	3.074	83	3.157	1.839	1.424	1.195	-	-	-	481
2008	3.940	122	4.062	2.066	691	558	501	227	60	788
2009	4.636	174	4.810	2.134	810	630	509	328	86	923
2010	5.091	195	5.286	2.466	1.386	1.116	534	321	141	996
2011	6.042	234	6.276	3.264	1.518	1.239	831	381	132	1.344
2012	6.742	258	7.000	3.254	2.113	1.770	k.A.	k.A.	k.A.	1.668
2013	7.062	260	7.322	3.206	2.087	1.721	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11; Reihe 3; Deutscher Industrie- und Handelskammertag; eigene Darstellung.

Die Vertragslösungsquote bei der Ausbildung zum Berufskraftfahrer lag im Jahr 2012 bei 45,9 %.<sup>9</sup> In einer Rangliste der Ausbildungsberufe mit den höchsten Vertragslösungsquoten nahm die Ausbildung zum Berufskraftfahrer damit Platz sieben ein. Rund 66 % der vorzeitig gelösten Verträge wurden im Jahr 2012 im ersten Lehrjahr beendet – davon wiederum wurden rund 40 % bereits in der Probezeit gelöst. Rund 26 % der Ausbildungsverträge wurden im zweiten Lehrjahr und rund 8 % im dritten Lehrjahr gekündigt. Die hohe Vertragslösungsquote ist ein Grund, der viele Unternehmen nach eigenen Angaben davon abhält, in die Berufsausbildung einzusteigen. Die hohe Vertragslösungsquote führt allerdings nicht nur im betroffenen Unternehmen zu Problemen. Ebenso haben Berufsschulen – vor allem, wenn nur eine Berufsschulklasse existiert – Probleme, den geplanten Schulbetrieb aufrecht zu erhalten. Nach Kenntnis des Bundesamtes brechen einige Auszubildende zum Berufskraftfahrer ihre Ausbildung nach Erwerb des Führerscheins vorzeitig ab, da ihnen ein anderes Unternehmen die Möglichkeit anbietet, die Grundqualifikation zu erwerben und somit früher als Kraftfahrer arbeiten zu können. Das abwerbende Unternehmen muss in diesen Fällen lediglich die Kosten für die Grundqualifikation tragen. Für manchen Auszubildenden erscheint – vor allem auf kurze Sicht – die frühzeitig höhere Entlohnung attraktiv.

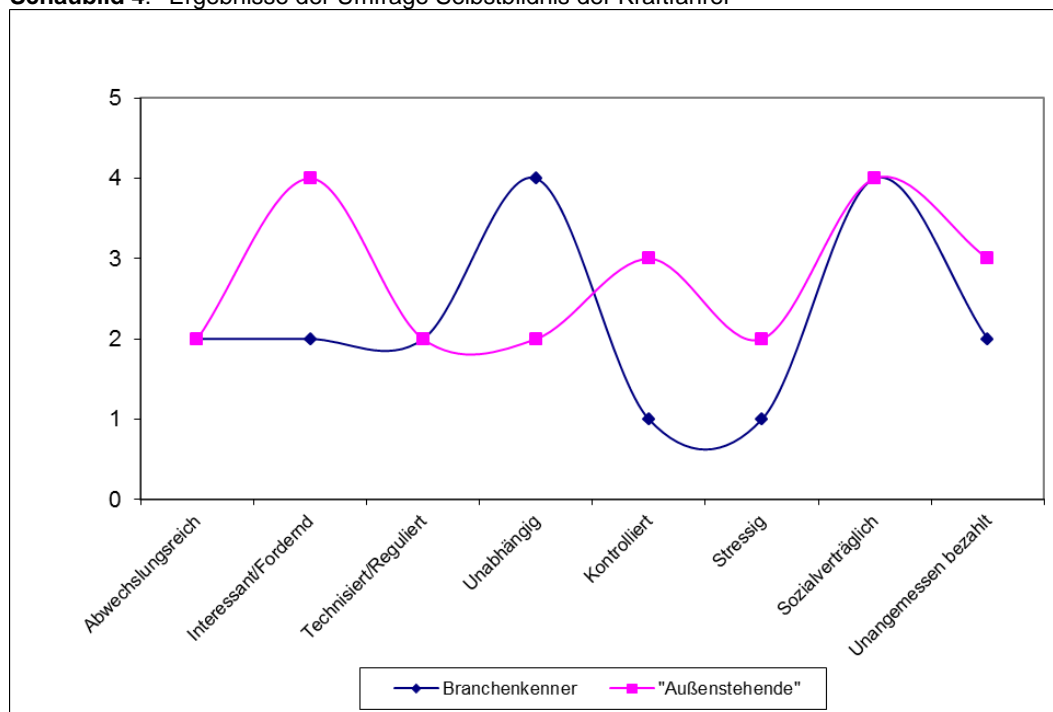
Vertragslösungsquote

Nach Einschätzung des Bundesamtes löst darüber hinaus ein Teil der Auszubildenden den Ausbildungsvertrag vorzeitig, weil vor Ausbildungsbeginn keine realistische Vorstellung des Berufsalltags bestand. Diese können Unternehmen beispielsweise durch ein Praktikum vor Ausbildungsbeginn vermitteln. Darüber hinaus bedürfen Jugendliche mit einer kürzeren Schulbildung einer intensiveren Betreuung während der Ausbildung, da

<sup>9</sup> Vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bonn 2014. Eine Vertragslösungsquote ist nicht gleichbedeutend mit einer Abbruchquote. Verträge können beidseitig (Ausbildungsbetrieb und Auszubildender) aufgelöst werden. Ein Betriebs- oder Ausbildungswechsel fallen ebenfalls unter den Begriff der Vertragslösung.

die Vertragslösungsquote positiv mit der Höhe des erworbenen Schulabschlusses korreliert. Entsprechend intensiv sollte beispielsweise eine Betreuung von Auszubildenden ohne Schulabschluss sein.<sup>10</sup> Im Rahmen der Berufswahl spielt nicht nur eine realistische Vorstellung, sondern auch die wahrgenommene Attraktivität des Berufsbildes regelmäßig eine bedeutende Rolle. In Gesprächen mit dem Bundesamt wird häufig darauf hingewiesen, dass sich Jugendliche aufgrund des relativ schlechten öffentlichen Images des Güterkraftverkehrsgewerbes und des Fahrerberufes bewusst gegen einen beruflichen Einstieg als Kraftfahrer entschieden. Das Image werde dabei u.a. durch das hohe Güterverkehrsaufkommen und den daraus resultierenden vielen Lkw auf den Straßen, eine teilweise negative Darstellung in den Medien sowie in Teilen durch eigenes Fehlverhalten geprägt. Das folgende Schaubild spiegelt vor diesem Hintergrund die Ergebnisse einer Befragung des Bundesamtes wider, die mit dem Ziel durchgeführt wurde, vermeintliche Diskrepanzen der Innen- und Außenwahrnehmung des Fahrerberufes zu verdeutlichen. Bundesweit wurden zu diesem Zweck Gesprächspartner des Bundesamtes aus dem Güterkraftverkehrsgewerbe gebeten, die Passgenauigkeit verschiedener Charakteristika (u.a. abwechslungsreich, unabhängig, kontrolliert) in Bezug auf den Fahrerberuf zum einen aus der eigenen Perspektive einzuschätzen. Zum anderen sollten die Gesprächspartner eine Einschätzung abgeben, wie aus ihrer Sicht ein Außenstehender ohne Branchenkenntnisse den Beruf des Kraftfahrers charakterisieren würde.

**Schaubild 4:** Ergebnisse der Umfrage Selbstbildnis der Kraftfahrer



Anmerkung: Die Skala gliedert sich wie folgt: 1 = „genau zutreffend“, 2 = „eher zutreffend“, 3 = „keine Einschätzung“, 4 = „eher nicht zutreffend“, 5 = „gar nicht zutreffend“.

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

<sup>10</sup> Vgl. Statistisches Bundesbundesamt; Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden 2013.

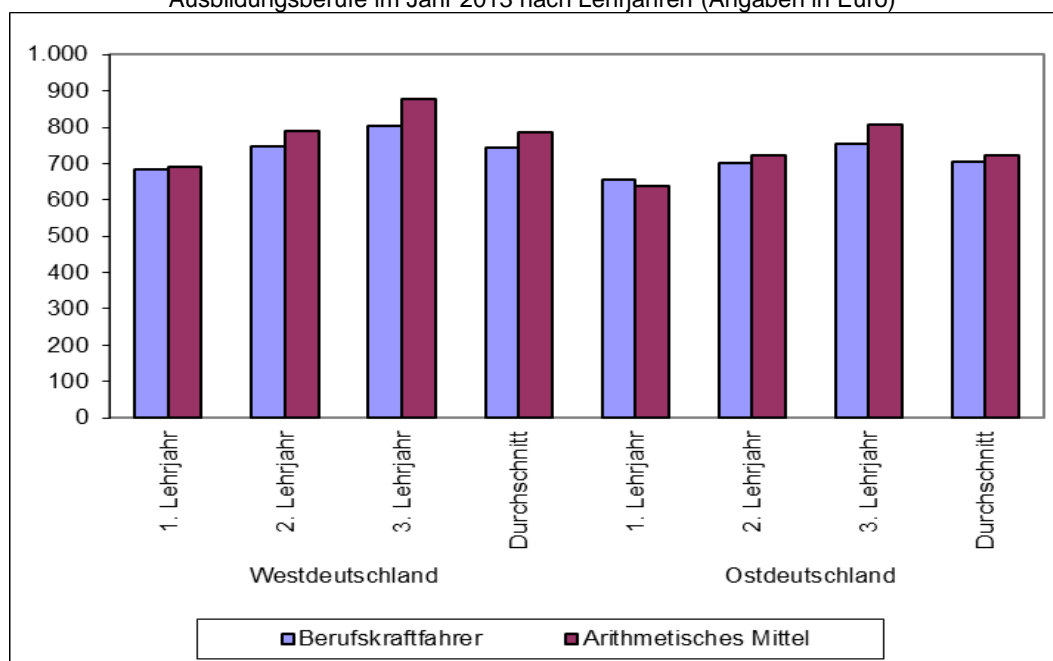


Besonders deutliche Diskrepanzen weisen die Einschätzungen in Bezug auf die Kriterien „interessant / fordernd“ und „unabhängig“ auf. Während die Gesprächspartner des Bundesamtes den Beruf des Kraftfahrers mehrheitlich als interessant und fordernd ansehen, gehen sie mehrheitlich davon aus, dass Außenstehende der Auffassung sind, dass eine solche Eigenschaft auf den Fahrerberuf eher nicht zutrifft. Gleichzeitig vermuten sie, dass Außenstehende Kraftfahrer als eher unabhängig einschätzen, während sie selbst gegenteiliger Auffassung sind. Weitgehend Übereinstimmende Einschätzungen bestehen bezüglich des Abwechslungsreichtums, der Technisierung und Regulierung sowie der Sozialverträglichkeit des Berufsbildes. Die aufgezeigten Diskrepanzen könnten ein Hinweis sein, warum ein Teil der Auszubildenden bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt den Ausbildungsvertrag wieder löst.

Die Ausbildungsvergütung von Berufskraftfahrern liegt unter der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung in Deutschland (siehe Schaubild 5). Im Jahr 2013 verdienten Berufskraftfahrer im Westen im Durchschnitt im ersten Lehrjahr 683 Euro, im zweiten Lehrjahr 746 Euro und im dritten Lehrjahr 805 Euro. Die monatliche Ausbildungsvergütung über alle Lehrjahre lag damit im Westen Deutschlands im Durchschnitt bei 745 Euro und im Osten bei 704 Euro. Das durchschnittliche Ausbildungsgehalt über alle Berufsgruppen und alle Lehrjahre lag im Jahr 2013 im Osten bei 722 Euro und im Westen bei 786 Euro.

Vergütung

**Schaubild 5:** Monatliche Ausbildungsvergütung von Berufskraftfahrern und im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe im Jahr 2013 nach Lehrjahren (Angaben in Euro)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; eigene Darstellung.

In Gesprächen mit dem Bundesamt wird von Arbeitgeberseite häufig die mangelnde Qualität der potentiellen Auszubildenden angesprochen. Vielfach seien die Noten der Schüler sowie deren soziale Kompetenzen nicht zufriedenstellend. Bezogen auf ganz Deutschland lässt sich feststellen, dass Jugendliche zum Zeitpunkt des Ausbildungsbe-

Bewerber

gins immer älter werden.<sup>11</sup> Aktuell sind Jugendliche mit einem Haupt- bzw. Realschulabschluss beim Ausbildungsbeginn im Durchschnitt 19 Jahre alt. In der Regel ist das hohe Durchschnittsalter mit einer längeren Verweildauer im Übergangssystem zu erklären. Die Jugendlichen haben teilweise bereits eine Ausbildung abgebrochen oder eine längere Phase der Suche hinter sich und entsprechen damit nicht dem Wunschprofil potentieller Arbeitgeber. Um den Kreis an potenziellen Nachwuchskräften zu erhöhen, haben sich gleichwohl einzelne Initiativen gegründet, die ihren Fokus auf bislang wenig beachtete Bewerbergruppen legen. Hierzu zählt auch die Ausbildung von Jugendlichen, die auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt keine Stelle erhalten oder als nicht ausbildungsreif gelten. Mit Nachhilfeprogrammen und einer intensiven Betreuung sollen diese Jugendlichen zur Ausbildungsreife und anschließend durch die Ausbildung gebracht werden. Bislang sind derartige Initiativen im Speditions- und Transportgewerbe jedoch die Ausnahme. Gleichwohl dürfte die Hebung dieses Arbeitskräftepotenzials künftig weiter an Bedeutung gewinnen. Durch den demografischen Wandel und die damit verbundene Reduktion des Arbeitskräftepotentials wird sich der Arbeitsmarkt zukünftig stark ändern.<sup>12</sup> Entsprechend der Verknappung von Erwerbspersonen nimmt die Konkurrenz um gut ausgebildete Arbeitnehmer sektorübergreifend zu. Der Arbeitsmarkt wandelt sich von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Arbeitnehmermarkt. Arbeitnehmer haben mehr Macht, ihre Wünsche und Bedürfnisse bezogen auf den Arbeitsplatz durchzusetzen. Die Güterverkehrs- und Logistikbranche muss sich daher – ebenso wie andere Branchen – darauf einstellen, in Zukunft mehr Ressourcen im Rahmen der Mitarbeiterpolitik aufzuwenden.

Im Gegensatz zu früheren Jahren reicht der Führerschein als alleiniger Qualifikationsnachweis nicht mehr aus. Das Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG) verlangt den Nachweis einer Grundqualifikation. Neben der Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer kann eine Prüfung zur Grundqualifikation bzw. zur beschleunigten Grundqualifikation erfolgen. Der Nachweis der (beschleunigten) Grundqualifikation wird dabei vom Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz für alle Fahrerinnen und Fahrer, die eine Fahrerlaubnis der Klassen C1, C1E, C, CE oder eine gleichwertige Klasse besitzen, die nach dem 10. September 2009 erteilt worden ist, gefordert. Dieser muss durch eine Prüfung von der Industrie- und Handelskammer bestätigt werden. Im Jahr 2013 nahmen 14.727 Prüfungsteilnehmer an der Prüfung zur Grundqualifikation im Bereich Güterverkehr teil.<sup>13</sup> Dabei absolvierten die meisten Prüfungsteilnehmer – 98,1 % – die beschleunigte Grundqualifikation.

Grundqualifikation

Das BKrFQG formuliert neben dem Erwerb der Grundqualifikation in § 5 eine Pflicht zur Weiterbildung im Umfang von insgesamt 35 Stunden für alle Berufskraftfahrer. Eine erste Weiterbildung ist zwischen dem 10. September 2009 und dem 10. September 2014 ab-

BKrFQG

<sup>11</sup> Vgl. Statistisches Bundesbundesamt; Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden 2013.

<sup>12</sup> Vgl. Robert Bosch Stiftung: Die Zukunft der Arbeitswelt – Auf dem Weg ins Jahr 2030, Stuttgart 2013.

<sup>13</sup> Vgl. DIHK, Berlin 2013.

zuschließen. Die Weiterbildung ist im Abstand von jeweils fünf Jahren zu wiederholen.<sup>14</sup> Derzeit ist nicht absehbar, ob alle Kraftfahrer bis zum Ende der Frist die Qualifikationsnachweise vorlegen können. In Gesprächen mit dem Bundesamt wird von Unternehmen zwar häufig angegeben, dass die Fahrer bereits qualifiziert wurden oder rechtzeitig qualifiziert würden. Allerdings ist bei den Schulungsanbietern eine steigende Nachfrage zu erkennen. Neben Wochenendkursen werden vermehrt Kurse in der Woche besucht. Die Schulungskosten werden nach Einschätzung des Bundesamts in der Regel vom Arbeitgeber übernommen. Im Gegenzug wird von den Kraftfahrern häufig erwartet, die Schulungen in ihrer Freizeit, d.h. am Wochenende durchzuführen. Arbeitgeber, die beispielsweise Rentner als Aushilfsfahrer einsetzen, um flexibel auf volatile Nachfragen reagieren zu können, schulen diese nach Informationen des Bundesamtes häufig nicht. Bei Auftrags Spitzen könnte sich dies zukünftig bemerkbar machen.

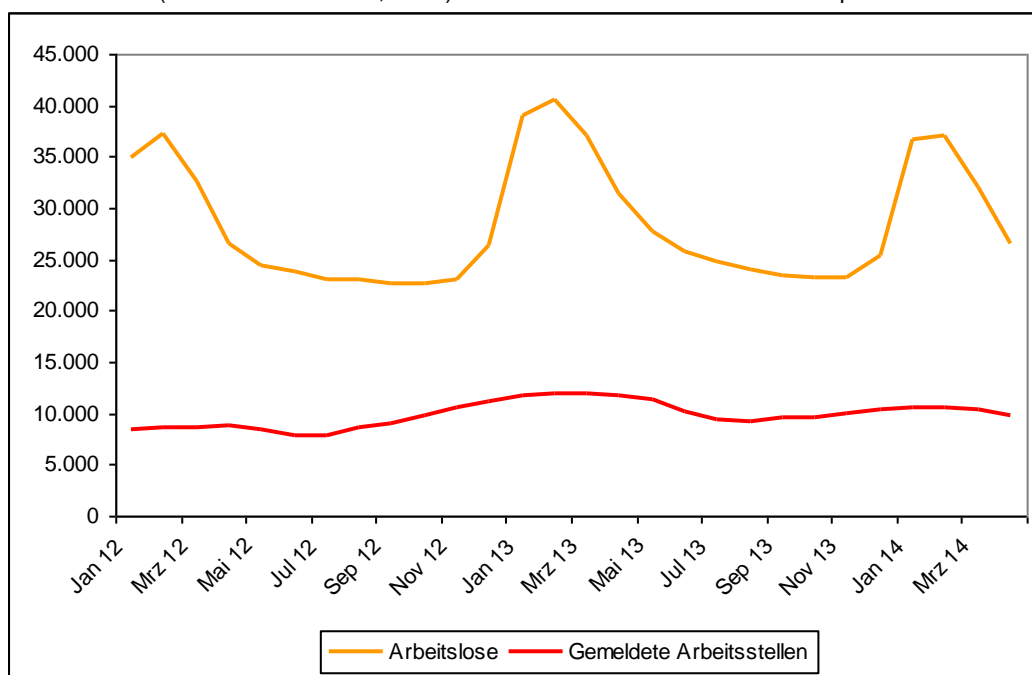
## 2.4 Arbeitslose und offene Stellen

Einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation für Berufskraftfahrer in Deutschland bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Schaubild 6 stellt die Zahl der arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrer den gemeldeten offenen Stellen für Berufskraftfahrer gegenüber. Demnach übersteigt die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrer die Anzahl der offenen gemeldeten Stellen während des gesamten Betrachtungszeitraums. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrer sank zwischen Februar 2013 und Februar 2014 um 8,4 % auf 37.011. Der Bestand der gemeldeten Arbeitsstellen für Berufskraftfahrer im Güterverkehr wuchs im selben Zeitraum um 9,7 % auf 8.686. Die Statistiken spiegeln nur einen Teil des Arbeitsmarktes für Berufskraftfahrer wider. Zahlreiche Arbeitslose und offene Stellen dürften nicht derartig detailliert erfasst sein. Vor allem Unternehmen, die in der jüngeren Vergangenheit keine Stelle mit Hilfe der Arbeitsagentur besetzen konnten, unterlassen häufig die Meldung der offenen Stelle. Derartige Stellen werden in der Regel über persönliche Kontakte bzw. Mund-zu-Mund-Propaganda besetzt. Manche Unternehmen nutzen seit geraumer Zeit auch die Möglichkeit, auf der Rückwand ihres Lkws um Personal zu werben.

Offene Stellen  
und arbeitslos  
gemeldete  
Berufskraftfahrer

<sup>14</sup> Vgl. Bundesamt für Güterverkehr, [http://www.bag.bund.de/DE/Navigation/Rechtsvorschriften/Qualifikation-Weiterbildung/qualifikation-weiterbildung\\_node.html](http://www.bag.bund.de/DE/Navigation/Rechtsvorschriften/Qualifikation-Weiterbildung/qualifikation-weiterbildung_node.html).

**Schaubild 6:** Gemeldete Arbeitsstellen und Arbeitslose in der Berufsgruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr / LKW, 5212)“ im Zeitraum von Januar 2012 bis April 2014



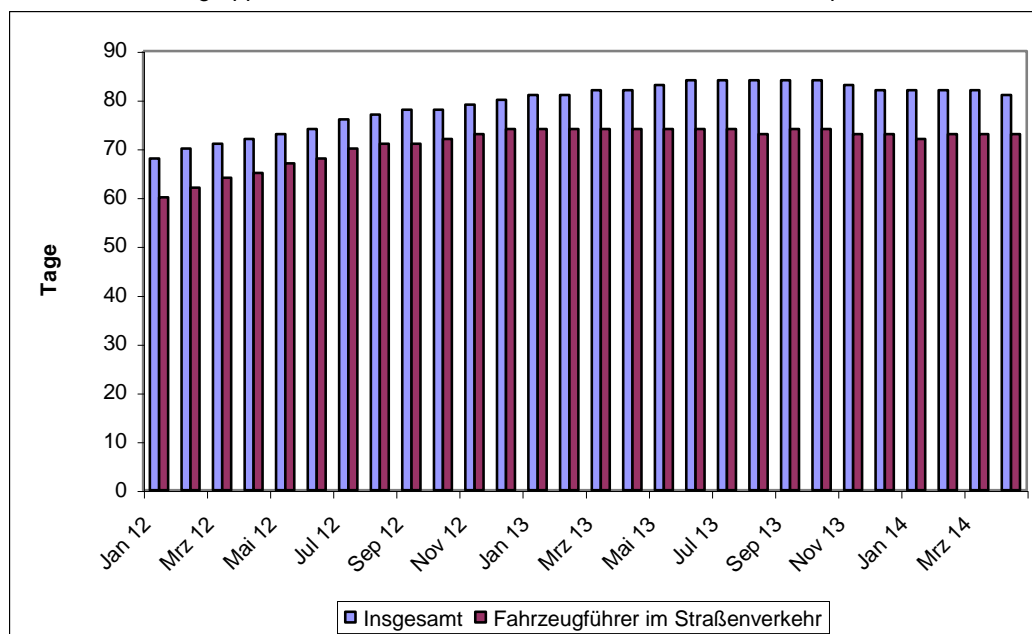
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Trotz des Überhangs der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrer gegenüber den gemeldeten offenen Stellen weisen Unternehmen in Marktgesprächen des Bundesamtes regelmäßig auf Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hin. Häufig wird von Arbeitgeberseite angemerkt, dass durch die Arbeitsagentur vermittelte Arbeitskräfte nicht den Vorstellungen der potentiellen Arbeitgeber entsprechen oder nur bedingt einsetzbar seien. Schaubild 7 zeigt die Vakanzzeiten<sup>15</sup> für Fahrzeugführer im Straßenverkehr im Vergleich zu den durchschnittlichen Vakanzzeiten aller Berufsgruppen in Deutschland. Die Besetzung von Stellen für Fahrzeugführer bedarf im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen weniger Zeit. Im April 2014 dauerte es durchschnittlich 73 Tage bis eine offene Stelle für einen Fahrzeugführer besetzt oder storniert wurde. Die abgeschlossene Vakanzzeit im Durchschnitt aller Berufsgruppen betrug im April 2014 rund 81 Tage. Im Zeitverlauf ist sowohl die Vakanzzeit bei Fahrzeugführern als auch über alle Berufsgruppen gestiegen. Im Januar 2012 nahm die Stellenbesetzung bei Fahrzeugführern noch 60 Tage in Anspruch, im Durchschnitt über alle Berufsgruppen dauerte sie 68 Tage. Nach Informationen des Bundesamtes nimmt die Stellenbesetzung je nach Anforderung unterschiedlich viel Zeit in Anspruch. Beispielsweise sind Stellen im Fernverkehr aufgrund der mitunter langen Abwesenheit von zu Hause im Allgemeinen schwieriger zu besetzen als im Nah- oder Regionalverkehr. Entsprechendes gilt für Stellen, bei denen Fahrer spezifische Anforderungen erfüllen müssen, z.B. den Besitz eines Gefahrgutführerscheins.

Abgeschlossene Vakanzzeit

<sup>15</sup> Die Vakanzzeit berechnet sich aus der Differenz zwischen dem frühestmöglichen Besetzungstermin und dem Zeitpunkt des Abgangs einer Stelle – also dem Zeitpunkt, zu dem die Stelle tatsächlich besetzt oder storniert wurde.

**Schaubild 7:** Abgeschlossene Vakanzzeit – gleitender Jahresdurchschnitt – in der Berufsgruppe „Fahrzeugführer im Straßenverkehr“ (521) im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum von Januar 2012 bis April 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

### 3. Schienenfahrzeugführer

#### 3.1 Struktur der Beschäftigten

Tabelle 3 stellt die Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr (Berufsgruppe 522) dar. Im Dezember 2013 waren demnach 26.911 Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr beschäftigt. Im Vergleich zum Dezember 2012 hat sich der Bestandsindex um drei Punkte erhöht. Die Gesamtzahl der Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr liegt gleichwohl merklich über dem ausgewiesenen Wert. Der Hauptgrund hierfür liegt in der Verbeamtung eines Teils der Fahrzeugführer. Sowohl der Anteil weiblicher als auch ausländischer Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr ist gering. Zwar nimmt die Anzahl von Frauen in der Ausbildung zu (siehe Abschnitt 3.3). Allerdings waren im Dezember 2013 lediglich 3,4 % der Beschäftigten weiblich. Ausländer stellten zum gleichen Zeitpunkt 3,5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nach Informationen des Bundesamtes ist die geringe Anzahl von ausländischen Fahrzeugführern im Eisenbahnverkehr mit einem vergleichsweise hohen Qualifizierungsaufwand zu begründen – vor allem wenn die Ausbildung im Ausland erworben wurde. So sind neben dem Erwerb der Sprachkenntnisse weitere Unterweisungen und Qualifizierungen etwa für Betriebssystem, Baureihen und Strecken notwendig. Zudem gilt nach Einschätzung von Branchenvertretern der Arbeitsmarkt für Schienenfahrzeugführer in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern aufgrund der Bezahlung als vergleichsweise unattraktiv.

Beschäftigungs-  
entwicklung

Der Anteil von Fahrzeugführern im Eisenbahnverkehr, die unter 25 Jahre alt sind, blieb im Jahr 2013 mit rund 5,7 % nahezu konstant. Er entsprach annähernd dem bundesweiten Durchschnitt der Beschäftigten (6,0 %). Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr, die 50 Jahre und älter sind, stellten im Dezember 2013 rund 31,2 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ihr Anteil hat sich damit im vergangenen Jahr weiter erhöht. Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr, die 55 Jahre und älter sind, stellten im Dezember 2013 rund 14,5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der größte Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfiel im Dezember 2013 mit 63,1 % auf Beschäftigte zwischen 25 und 50 Jahre. Allerdings sinkt deren Anteil im Zeitverlauf.

Altersstruktur

**Tabelle 3:** Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr“ (522)

	31.12.2012	31.03.2013	30.06.2013	30.09.2013	31.12.2013
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	26.176	26.287	26.523	26.831	26.911
Bestandsentwicklung Index (100 = 31.12.2013)	100	100	101	103	103
<b>Beschäftigungsgruppen (in %)</b>					
Frauen	3,24	3,24	3,30	3,36	3,40
Ausländer	3,42	3,42	3,50	3,51	3,50
Unter 25 Jahre	5,77	5,72	5,67	5,93	5,72
25 bis unter 50 Jahre	64,93	64,50	64,02	63,33	63,06
50 Jahre und älter	29,31	29,78	30,31	30,74	31,22
<i>55 Jahre und älter</i>	<i>13,21</i>	<i>13,56</i>	<i>13,88</i>	<i>14,21</i>	<i>14,48</i>
In Vollzeit	96,97	97,05	97,10	96,82	96,83
In Teilzeit	3,03	2,95	2,90	3,18	3,17
Ohne berufl. Ausbildungsabschluss	7,90	7,81	7,77	7,98	7,89
Mit anerkannten Berufsabschluss	83,50	83,51	83,54	83,36	83,38
Mit akademischen Berufsabschluss	0,49	0,51	0,53	0,54	0,55
Ausbildung unbekannt	8,11	8,18	8,16	8,12	

Anmerkung: Im Bereich Schienenfahrzeugführer im Eisenbahnverkehr existiert keine Unterscheidung zwischen Personen- und Güterverkehr.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung.

Rund 83,4 % der Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr verfügten zuletzt über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Nach Informationen des Bundesamtes haben davon nicht alle eine Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst abgeschlossen. Einige dürften zuerst eine fachfremde Ausbildung abgeschlossen und sich anschließend mit Hilfe einer Umschulung zum Lokführer qualifiziert haben. Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden von Eisenbahnverkehrsunternehmen sowie anerkannten Dienstleistungsunternehmen angeboten. Die Schulungen dauern in der Regel neun bis zehn Monate und richten sich vor allem an Interessenten mit technischer Vorbildung. Ein Blick auf die schulische Vorbildung zeigt, dass im Jahr 2012 rund 27,8 % der erwerbstätigen Fahrzeugführer

rer im Eisenbahnverkehr einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss besaßen und 61,1% einen Realschul- bzw. gleichwertigen Abschluss vorweisen konnten.<sup>16</sup>

### 3.2 Arbeitsbedingungen

Schienenfahrzeugführer arbeiten in der Hauptsache in den Führerständen an der Spitze des Zuges. Im Rangierbetrieb arbeiten sie im Bahnhof und stehen im Kontakt zu Kollegen vor Ort. Da sie hierbei nicht nur im Zug, sondern auch in den Gleisen arbeiten, zum Beispiel um Wagen zu kuppeln oder zu entkuppeln, sind sie den jeweiligen Witterungsbedingungen ausgesetzt. Bei ihrer Arbeit tragen sie Schutzkleidung wie Sicherheitschuhe, Helm und Handschuhe. Im Führerstand arbeiten Schienenfahrzeugführer regelmäßig alleine. Über Telekommunikationseinrichtungen stehen sie jedoch in Kontakt zu den Beschäftigten in Stellwerken. Im Fall von Störungen, Gefahrensituationen und Unfällen leiten Schienenfahrzeugführer die erforderlichen Hilfsmaßnahmen ein. Bei Unternehmen die sowohl im Güter- als auch im Personenverkehr tätig sind, sind Schienenfahrzeugführer teilweise im Wechsel zwischen den verschiedenen Einsatzgebieten tätig. Vor allem bei kleineren Eisenbahnverkehrsunternehmen übernehmen sie teilweise zusätzliche Aufgaben, zum Beispiel jene des Wagenprüfers.

Arbeitsumfeld

Im Falle von Personunfällen sehen sich Schienenfahrzeugführern extremen psychischen Belastungen ausgesetzt. Dies kann zur Folge haben, dass sie anschließend ihrer beruflichen Tätigkeit als Schienenfahrzeugführer nicht mehr nachgehen können. Die Wahrscheinlichkeit, einen Unfall mit Personenschäden zu erleben, ist vergleichsweise hoch. Rein statistisch erlebt jeder Lokführer 2 bis 3 Unfälle mit Personenschäden in seinem Berufsleben.<sup>17</sup> Allein im Jahr 2012 wurden 872 Schienensuizide begangen.<sup>18</sup> Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Schienensuizide um 2,2 %. Im April 2014 hat sich die Deutsche Bahn AG mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) auf einen Abschluss des sogenannten „Zukunftsvertrags Bahn“ geeinigt.<sup>19</sup> Demnach erhalten Lokführer, die aufgrund einer Traumatisierung oder eines Arbeitsunfalls ihren Beruf nicht mehr ausüben können, weiterhin ihr volles Gehalt. Daneben soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden, auf Wunsch eine andere Tätigkeit bei der Deutschen Bahn AG auszuüben. Letzteres soll in der Regel nicht mit einem Wohnortswechsel verbunden sein.

„Zukunftsvertrag Bahn“

Die Arbeitszeit von Schienenfahrzeugführern wird häufig in einem Drei-Schicht-System organisiert. Daneben fällt Sonn- und Feiertagsarbeit an. Da die Strecken tagsüber vielfach durch den Personenverkehr ausgelastet sind, kommt es zu einer Konzentration des Güterverkehrs in den Nachtstunden. Insbesondere im Fernverkehr sind Schienenfahr-

Arbeitszeit

<sup>16</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Mikrozensus 2012 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden 2013.

<sup>17</sup> Vgl. Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP), Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland, Berlin 2008.

<sup>18</sup> Vgl. Eisenbahnbundesamt: Sicherheitsbericht, Bonn 2013.

<sup>19</sup> Vgl. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/bahn1666.html>.

zeugführer häufig längere Zeit vom Wohnort entfernt. Ein Personalwechsel – etwa auf der Hälfte der Strecke-, der mit einer anderen Fahrt die Rückkehr an den Ausgangsbahnhof erlauben würde, wird mithin zugunsten einer durchgehenden Fahrt zum Zielbahnhof vermieden. Die Einsatzplanungen unterliegen den gesetzlichen Arbeitszeittvorgaben. Letztere werden nach Aussagen von Gesprächspartnern des Bundesamtes bisweilen überschritten, wenn die tatsächliche Transportabwicklung länger dauert als in der Planung vorgesehen – beispielsweise aufgrund von Verzögerungen im Betriebsablauf. Verzögerungen im Betriebsablauf entstehen beispielweise in Fällen, in denen die Beladung der Waggons nicht im vorgesehenen Zeitfenster durchgeführt werden kann. Für zahlreiche Schienenfahrzeugführer sind die Arbeitszeiten insoweit zum Teil unregelmäßig und nur begrenzt planbar. Aufgrund der in Teilen regelmäßigeren Arbeitszeiten, den selteneren auswärtigen Übernachtungen und den – zumindest im Nahverkehr bestehenden – deutschlandweiten Einsatzmöglichkeiten streben nach Informationen des Bundesamtes einige Lokführer einen Wechsel vom Schienengüter- zum Schienenpersonenverkehr an.

Nach Kenntnis des Bundesamtes stehen die Verdienstmöglichkeiten von Schienenfahrzeugführern in einem engen Zusammenhang mit der Flexibilität des Beschäftigten. Eisenbahnverkehrsunternehmen, die im Ad-hoc-Verkehr tätig sind und eine hohe zeitliche Flexibilität von ihren Mitarbeitern erwarten, versuchen, ihre Mitarbeiter durch eine im Vergleich zu anderen Unternehmen höhere Entlohnung zu kompensieren. Regional tätige Eisenbahnverkehrsunternehmen zahlen ihren Mitarbeitern nach Informationen des Bundesamtes in der Regel niedrigere Löhne als überregional tätige Bahnen. Die Anforderung an die örtliche Flexibilität der Mitarbeiter ist bei erstgenannten Unternehmen in der Regel deutlich geringer. Die Berufserfahrung und der Umfang der Verantwortung üben grundsätzlich einen positiven Einfluss auf die Höhe der Vergütung aus. Zusätzlich zur Grundvergütung werden regelmäßig Schichtzulagen und teilweise Sonderzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, gewährt. Generell ist zu beobachten, dass die Lohnforderungen von Schienenfahrzeugführern vor dem Hintergrund der vergleichsweise schlechten Personalverfügbarkeit zunehmen. Nachdem bereits in den vergangenen Jahren relativ hohe Lohnzuwächse vereinbart werden konnten, werden von Arbeitnehmerseite im Rahmen der nächsten Tarifverhandlungen weitere vergleichsweise hohe Lohnsteigerungen angestrebt.<sup>20</sup>

Vergütung

Trotz der positiven Entwicklung der Lokführergehälter gestaltet sich die Personalrekrutierung nach Angaben von Eisenbahnverkehrsunternehmen insbesondere in Ballungszentren mit größeren Industrieansiedlungen schwierig, da die eigenen Löhne nicht mit jenen, die in der Industrie gezahlt würden, konkurrieren könnten. Erschwerend komme hinzu, dass es innerhalb eines Unternehmens häufig keine regionale Differenzierung der Ent-

<sup>20</sup> So beabsichtigt beispielsweise die GDL, in den nächsten Tarifverhandlungen mit der Deutschen Bahn AG für Lokomotivführer u.a. Entgelterhöhungen von 5 % und eine Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden pro Woche durchzusetzen. Vgl. <http://www.gdl.de/uploads/Aktuell-2014/AushangFakten-1402916543.pdf>.



lohnung gäbe. Gleiche Stellenprofile würden innerhalb eines Unternehmens unabhängig vom Ort des Einsatzes in der Regel identisch entlohnt. Aufgrund der mitunter höheren Lebenshaltungskosten in westlichen Ballungsgebieten sinkt damit die Attraktivität, ein entsprechendes Stellenangebot anzunehmen. Eine Lohndifferenzierung zwischen Fahrzeugführern, die im Rangierbetrieb und auf der Strecke im Einsatz sind, findet nach Unternehmensangaben ebenfalls nur sehr bedingt statt. Aufgrund der u.a. vergleichsweise größeren körperlichen Belastung sei es mithin schwieriger, Stellen im Rangierbetrieb zu besetzen. Daher wird bei einigen Unternehmen bereits über eine Differenzierung in der Bezahlung nachgedacht, um die Besetzung offener Stellen zu vereinfachen.

### 3.3 Berufliche Ausbildung

Die Qualifikation zum Schienenfahrzeugführer kann in Deutschland auf zwei unterschiedlichen Wegen erreicht werden – entweder über eine Umschulung als Quereinsteiger oder über den Abschluss einer dreijährigen Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst. Die Lehrinhalte der Umschulung werden innerhalb weniger Monate von nicht-bundeseigenen Eisenbahnunternehmen sowie anerkannten Dienstleistern vermittelt. Aufgrund der begrenzten zeitlichen Dauer wird die Qualität der Umschulung von vielen Gesprächspartnern des Bundesamtes als nicht ausreichend eingeschätzt. Nicht selten seien Nachschulungen notwendig, um einen Quereinsteiger nach der Umschulung im Unternehmen eigenständig einsetzen zu können. Gesprächspartner des Bundesamtes sehen die Vorteile der Umschulung gegenüber der dreijährigen Ausbildung vor allem in der vergleichsweise schnelleren Verfügbarkeit der Lokführer und den geringeren Kosten, da die Umschulung häufig durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert wird.

Umschulung

Die dreijährige Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst kann in den beiden Fachrichtungen „Fahrdienst“ und „Lokführer und Transport“ abgeschlossen werden.<sup>21</sup> In den ersten zwei Jahren sind die Ausbildungsinhalte der beiden Fachrichtungen identisch, im dritten Lehrjahr wird das jeweilige fachrichtungsspezifische Wissen vermittelt. Hierzu zählt das Führen der Triebfahrzeuge im Regelbetrieb sowie bei auftretenden Störungen. Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse für Eisenbahner im Betriebsdienst für den Zeitraum von 2004 bis 2013 dar. Eine Differenzierung nach Fachrichtungen ist nicht möglich. Im Jahr 2013 begannen 952 Personen eine Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst, so dass der Gesamtbestand der Auszubildenden im Jahr 2013 bei 2.442 lag. Im Vergleich zum Jahr 2012 stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 5 %. Die Zahl der Frauen, die eine Ausbildung zur Eisenbahnerin im Betriebsdienst anstreben, hat sich seit dem Jahr 2009 nahezu verdoppelt. Im Jahr 2013 gab es insgesamt 254 Auszubildende zur Eisenbahnerin

Ausbildungszahlen

<sup>21</sup> Vgl. hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Juli 2014).

im Betriebsdienst. Damit stellten sie im Jahr 2013 rund 10,4 % der Auszubildenden. Im Jahr 2013 bestanden 87,1 % der Prüfungsteilnehmer die Abschlussprüfung.

**Tabelle 4:** Ausbildungsberuf „Eisenbahner im Betriebsdienst“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöste Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2013

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Eisenbahner im Betriebsdienst	2004	1.097	111	1.208	479	329	292	22	16	7	45
Eisenbahner im Betriebsdienst	2005	1.078	103	1.181	369	449	405	26	10	-	36
Eisenbahner im Betriebsdienst	2006	1.083	97	1.180	412	466	445	13	20	8	41
Eisenbahner im Betriebsdienst	2007	1.129	90	1.219	499	488	442	k.A.	k.A.	k.A.	38
Eisenbahner im Betriebsdienst	2008	1.311	98	1.409	610	379	353	49	14	5	68
Eisenbahner im Betriebsdienst	2009	1.434	133	1.567	555	390	348	25	23	10	58
Eisenbahner im Betriebsdienst	2010	1.503	171	1.674	615	474	435	36	24	15	75
Eisenbahner im Betriebsdienst	2011	1.665	189	1.854	786	585	537	39	27	6	72
Eisenbahner im Betriebsdienst	2012	1.935	229	2.164	908	545	499	k.A.	k.A.	k.A.	114
Eisenbahner im Betriebsdienst	2013	2.188	254	2.442	952	665	579	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

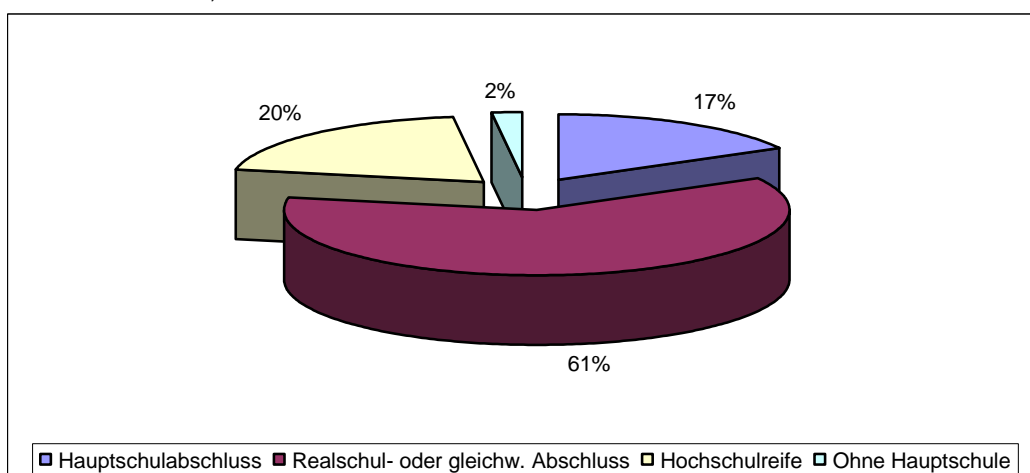
k.A.: keine Angabe.

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

Schaubild 8 stellt die schulische Vorbildung der Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst mit der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ grafisch dar. Im Jahr 2012 verfügten rund 61 % der Auszubildenden über einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss, rund 20 % besaßen die Hochschulreife. Rund 17 % der Auszubildenden konnten einen Hauptschulabschluss vorweisen, rund 2 % hatten keinen Schulabschluss erworben.

Schulische  
Vorbildung

**Schaubild 8:** Schulabschlüsse von Auszubildenden zum „Eisenbahner im Betriebsdienst“ im Jahr 2012; Anteile in Prozent



Quelle: BERUFENET; eigene Darstellung.

Gemäß Einschätzung von Gewerbevertretern zeichnet sich bei der schulischen Vorbildung der Auszubildenden eine Art Trendwende ab. Nachdem lange Zeit viele Abiturienten eine Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst begonnen hätten, entschieden sich nun immer häufiger Jugendliche mit einem niedrigen Schulabschluss, eine Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst zu beginnen. Um Jugendliche mit einem niedrigeren Schulabschluss erfolgreich zum Ausbildungsabschluss zu begleiten, ist in der Regel eine intensive Betreuung durch den Ausbilder bzw. durch das Unternehmen von Nöten. Werden Auszubildende entsprechend geschult, steigt in den meisten Fällen die Wahrscheinlichkeit, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wird. Auszubildende mit einem höheren Schulabschluss brechen eine Ausbildung mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ab. Nach Informationen des Bundesamtes strebt diese Gruppe aber teilweise nach dem Ausbildungsabschluss eine höherwertige Tätigkeit an.

Für Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst gelten deutschlandweit einheitliche Gehälter. Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst erhielten im Jahr 2013 im ersten Lehrjahr 732 Euro. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr stieg die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in dieser Berufsgruppe auf monatlich 792 Euro bzw. 851 Euro an. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von angehenden Eisenbahnern im Betriebsdienst lag damit im Jahr 2013 bei 792 Euro pro Monat. Im Vergleich zum Jahr 2012 zog die durchschnittliche Ausbildungsvergütungen damit um 38 Euro pro Monat bzw. rund 5 % an.

Ausbildungsgehalt

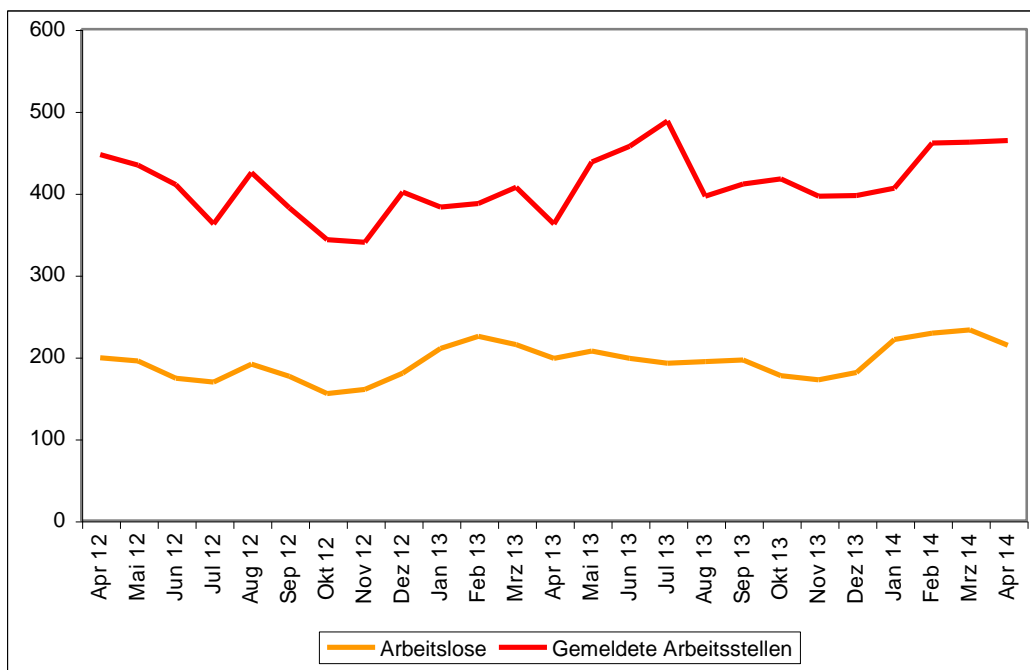
### 3.4 Arbeitslose und offene Stelle

Die Stellenbesetzung für Schienenfahrzeugführer stellt eine große Zahl von Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland vor Schwierigkeiten. Besonders davon betroffen sind offene Stellen für Schienenfahrzeugführer im Rangierbetrieb. Schwierigkeiten bei

der Stellenbesetzung zeigen sich aus oben genannten Gründen vor allem in Ballungsgebieten. Um flexibler auf konjunkturbedingte Nachfrageschwankungen reagieren zu können, versuchen viele Eisenbahnverkehrsunternehmen, ihren Personalbedarf mit Leiharbeitskräften zu decken. Zeitarbeitsfirmen engagieren sich vielfach selbst in der Umschulung bzw. Qualifizierung von Schienenfahrzeugführern, um diese anschließend vermitteln zu können. Aufgrund des begrenzten Arbeitskräfteangebots am Markt wird es nach Informationen des Bundesamtes jedoch auch für Zeitarbeitsfirmen zunehmend schwieriger, die Personalnachfrage zu befriedigen. Für Schienenfahrzeugführer ist eine Anstellung bei einer Leiharbeitsfirma vor allem dann von Interesse, wenn sie ihren Wohnsitz nicht verlegen wollen und in ihrer näheren Umgebung keine Arbeitsstelle finden. Wird ein Schienenfahrzeugführer bei einer Leiharbeitsfirma angestellt, die ihren Hauptsitz im Wohnort des Lokführers hat, muss die Leiharbeitsfirma die Kosten für Einsätze außerhalb des Standorts der Leiharbeitsfirma bzw. des Wohnorts des Schienenfahrzeugführers übernehmen. Nach Einschätzung von Marktteilnehmern wird Leiharbeitspersonal vor allem im Osten Deutschlands genutzt, wo es gut ausgebildete Lokführer, aber nur wenige Einsatzmöglichkeiten im Güterverkehr gibt.

Schaubild 9 verdeutlicht die Probleme bei der Stellenbesetzung anhand von Daten der Bundesagentur für Arbeit. Dargestellt wird die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosen in der Berufsgruppe der Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr für den Zeitraum von April 2012 bis April 2014. Im gesamten Zeitraum wurden mehr offene Stellen als arbeitslose Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr registriert. Während der Bestand an offenen Stellen zwischen April 2013 und April 2014 um 28,2 % auf 464 Stellen angewachsen ist, stieg die Zahl der arbeitslosen Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr lediglich um 8,1 % auf 214 Arbeitslose. Im April 2014 gab es damit mehr als doppelt so viele offene Stellen für Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr wie Arbeitslose dieser Berufsgruppe.

**Schaubild 9:** Gemeldete Stellen und Arbeitslose in der Berufsgruppe „Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr“ (522) für den Zeitraum von April 2012 bis April 2014

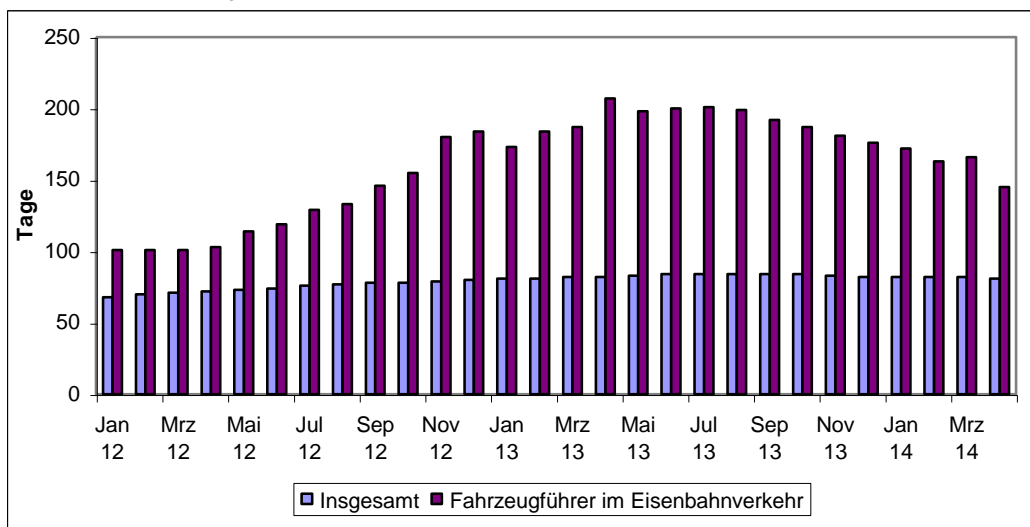


Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Ein weiterer Beleg für die Schwierigkeit bei der Stellenbesetzung ist die hohe abgeschlossene Vakanzzeit. Schaubild 10 stellt die abgeschlossene Vakanzzeit in der Berufsgruppe „Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr“ im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland dar. Die abgeschlossene Vakanzzeit in der Berufsgruppe „Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr“ übertrifft die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufsgruppen zu jedem Zeitpunkt deutlich. Im branchenübergreifenden Vergleich sind Schienenfahrzeugführer weiterhin die Berufsgruppe mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit in Deutschland. Im März 2014 betrug sie 166 Tage. Die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufsgruppen betrug im März 2014 lediglich 82 Tage. Seit einigen Monaten geht die abgeschlossene Vakanzzeit in der Berufsgruppe der Schienenfahrzeugführer allerdings zurück. Nachdem sie im April 2013 mit 207 Tagen innerhalb des Betrachtungszeitraums ein Maximum erreichte, ging sie zwischenzeitlich auf 145 Tage im April 2014 zurück.

Vakanzzeit

**Schaubild 10:** Abgeschlossene Vakanzzeit – gleitender Jahresdurchschnitt – in der Berufsgruppe „Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr“ (522) im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum von Januar 2012 bis April 2014



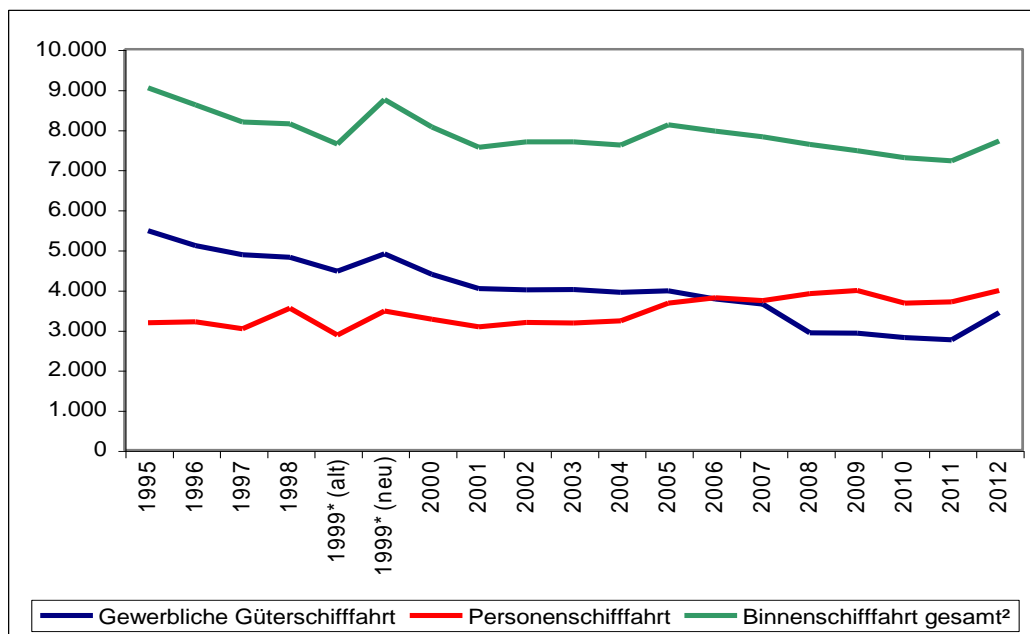
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

## 4. Binnenschiffer

### 4.1 Struktur der Beschäftigten

Schaubild 11 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Binnenschifffahrt seit dem Jahr 1995. Im Jahr 2012 fanden insgesamt 3.423 Personen eine Beschäftigung in der gewerblichen Güterschifffahrt; in der Personenschifffahrt wurden rund 4.000 Arbeitskräfte beschäftigt. Seit dem Jahr 2006 übertrifft die Personalstärke in der Personenschifffahrt regelmäßig jene in der gewerblichen Güterschifffahrt. Die Anzahl der Unternehmen in der gewerblichen Güterschifffahrt hat im Jahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr um 4,9 % auf insgesamt 625 zugenommen. Diesen standen 333 Unternehmen der Personenschifffahrt gegenüber – ein Zuwachs von rund 14 % im Vergleich zum Jahr 2011.

Beschäftigte  
Binnenschifffahrt

**Schaubild 11:** Beschäftigte in der Binnenschifffahrt im Zeitraum von 1995 bis 2012

\* Ab 1999 geänderte Datenbasis.

<sup>2</sup> Einschließlich Werkverkehr.

Anmerkung: Die aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes weisen für die Jahre 2008 und 2010 für Unternehmen mit einer Ladekapazität ab 10.000 t, für das Jahr 2009 mit einer Ladekapazität ab 5.000 t und für das Jahr 2011 mit einer Ladekapazität zwischen 5.000 t und 10.000 t sowie ab einer Ladekapazität von 25.000 t kein Landpersonal mehr aus. Dies bedingt den starken Rückgang des Landpersonals in der gewerblichen Güterschifffahrt. Die Gründe hierfür sind dem Bundesamt nicht bekannt.

Quellen: Statistisches Bundesamt, BDB.

Die nachfolgende Betrachtung und Analyse der Struktur der Schiffsführer bezieht sich auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (siehe Tabelle 5). Eine Unterscheidung zwischen Personen- und Güterschifffahrt ist auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht möglich. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bestanden im Dezember 2013 rund 4.600 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse von Schiffsführern im Binnen- bzw. Hafenverkehr (Berufsgruppe 5242). Im Vergleich zum Dezember 2012 bedeutete dies einen leichten Rückgang. Die unterjährige Entwicklung weist dabei größere saisonale Schwankungen auf, die primär auf Saisonarbeitsverträge in der Fahrgastschifffahrt zurückzuführen sind. Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer in Deutschland ist im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten der Gesamtwirtschaft besonders stark von älteren Arbeitnehmern geprägt. Rund 44,3 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer hatten Ende 2013 das 50. Lebensjahr bereits abgeschlossen. Der Anteil sozialversicherungspflichtiger Schiffsführer im Binnen- und Hafenverkehr, die jünger als 25 Jahre sind, ist mit 11,1 % im Dezember 2013 im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt, der bei rund 6,0 % liegt, ebenfalls relativ hoch.

Beschäftigungs-  
entwicklung

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist zumeist Voraussetzung für die Tätigkeit als Schiffsführer. Im Jahr 2013 lag der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsgruppe, die keine Berufsausbildung erfolgreich beendet hatten, bei 9,2 %. Der Anteil derjenigen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung erreichte 67,1 %.

Zugenommen hat in den vergangenen Jahren der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren berufliche Ausbildung unbekannt ist. Dies dürfte im Wesentlichen auf den wachsenden Anteil und die zunehmende Bedeutung ausländischer Beschäftigter in der Binnenschifffahrt zurückzuführen sein. Ihr beruflicher Werdegang ist häufig statistisch nicht bekannt.

Im Jahr 2013 lag der Anteil ausländischer Schiffsführer, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in Deutschland standen, bei rund 18,6 %. Ihr Anteil war damit höher als im Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland. Neben ihrer Anzahl steigt der Verantwortungsbereich ausländischer Beschäftigter in der Binnenschifffahrt. Bekleideten sie vor ein paar Jahren hauptsächlich Matrosenstellungen, nehmen sie mittlerweile zunehmend die Position des Schiffsführers wahr. Ausländische Schiffsführer stammen vorwiegend aus den Ländern Mittel- und Osteuropas. Besonders stark vertreten sind dabei Beschäftigte aus Polen und der Tschechischen Republik. Die Niederlande sind das einzige westeuropäische Land, aus dem eine großemäßig relevante Anzahl von Binnenschiffen in Deutschland beschäftigt ist.

Ausländische  
Beschäftigte

**Tabelle 5:** Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ (5242)

	31.12.2012	31.03.2013	30.06.2013	30.09.2013	31.12.2013
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	4.753	4.729	4.996	5.083	4.578
Bestandsentwicklung Index (31.12.2012 =100)	100	99	105	107	96
<b>Beschäftigungsgruppen (in %)</b>					
Frauen	5,68	5,69	5,62	5,78	5,64
Ausländer	19,88	18,35	17,65	17,33	18,57
Unter 25 Jahre	11,15	10,83	9,93	10,84	11,10
25 bis unter 50 Jahre	45,44	45,34	45,06	44,15	44,58
50 Jahre und älter	43,40	43,84	45,02	45,01	44,32
55 Jahre und älter	27,48	27,85	28,60	28,70	28,33
In Vollzeit	94,97	94,67	94,22	94,26	94,93
In Teilzeit	5,03	5,33	5,78	5,74	5,07
Ohne berufl. Ausbildungsabschluss	9,22	9,11	8,39	9,01	9,20
Mit anerkanntem Berufsabschluss	66,55	67,71	67,57	67,28	67,10
Mit akademischem Berufsabschluss	1,85	1,90	1,88	1,79	1,66
Ausbildung unbekannt	22,39	21,27	22,16	21,92	22,04

Anmerkung: Es existiert keine Unterscheidung zwischen Güter- und Personenverkehr.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung.

#### 4.2 Arbeitsbedingungen

Binnenschiffer halten sich zum Teil mehrere Wochen an Bord des Schiffes auf, da sie dort neben der Arbeitszeit einen Großteil ihrer Freizeit verbringen. Damit bewegen sie

Arbeitsumfeld



sich ständig im Kreis der Kollegen und in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsgeschehen. Insbesondere bei älteren Schiffen sind sie dabei Belastungen durch stetigen Lärm und das Schwingungsverhalten der Schiffe ausgesetzt. Derartige Belastungen sind bei neueren, moderneren Schiffen deutlich geringer, zumal andauernde Forschungsbemühungen bestehen, die Lärmbelastung an Bord zu reduzieren. Die längeren Aufenthalte an Bord schränken die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung ein. Bedingt durch längere Abwesenheitszeiten von zu Hause ist es für Binnenschiffer mitunter schwierig, Familie und Beruf zu vereinbaren. Dies führt nach Informationen des Bundesamtes dazu, dass ein Teil der Binnenschiffer im Falle einer Familiengründung den Beruf wechselt, um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Entsprechend versuchen Binnenschiffahrtsunternehmen zunehmend, ihren Beschäftigten möglichst verlässliche Freizeitangebote zu offerieren, um die Arbeitszeiten für die Beschäftigten attraktiver zu gestalten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Beispiele hierfür sind die Einrichtung von Arbeitszeitkonten, die einen längerfristigen Ausgleich von Arbeits- und Freizeit ermöglichen oder die Organisation der Arbeitszeit in einem 1:1-System, mithin der identischen Anzahl an Fahr- und Ruhetagen. Darüber hinaus werden zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen und familiären Bedürfnissen nach Informationen des Bundesamtes in den Binnenschiffahrtsunternehmen vielfach individuelle Absprachen getroffen.

In der Binnenschiffahrt bestimmen unterschiedliche Betriebsformen die täglichen Fahr- und Ruhezeiten der Schiffe. Ausgehend von der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSchPersV) sind die Betriebsformen A1 (Fahrt bis zu 14 Stunden), A2 (Fahrt bis zu 18 Stunden) und B (Fahrt bis zu 24 Stunden) jeweils innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden zu unterscheiden.<sup>22</sup> Die Betriebsform bestimmt in Abhängigkeit von der Schiffsgröße die Mindestbesatzung der Schiffe; die Mindestruhezeit der Besatzungsmitglieder ist abhängig von der Betriebsform. Die Arbeitszeiten werden zusätzlich durch arbeitszeitrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Vereinbarungen beeinflusst. Aufgrund wachsender Schiffsgrößen und der zunehmenden Bedeutung fester Logistikstandards entlang der Wertschöpfungskette fährt grundsätzlich eine wachsende Anzahl an Binnenschiffen in der Betriebsform B. Der hohe Kapitaldienst, der bei der Anschaffung neuer Schiffe regelmäßig zu leisten ist, erfordert in der Regel ebenfalls einen kontinuierlichen Betrieb der Schiffe. Durch den Einsatz größerer Schiffe steigt der Personalbedarf und die gewählte Betriebsform B bedingt für das Personal längere Aufenthalte an Bord des Binnenschiffes.

Arbeitsweise

Binnenschiffer sind durch die Arbeit an Bord verschiedenen klimatischen Bedingungen ausgesetzt. Im Maschinenraum sind sie mitunter großer Hitze, im Freien wechselnden witterungsbedingten Einflüssen ausgesetzt. Reparatur-, Wartungs- sowie Pflege- und Reinigungsarbeiten erfordern teilweise körperliche Anstrengungen. Zum Schutz, bei-

Tauglichkeit

<sup>22</sup> Vgl. hierzu und im Folgenden sowie für eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Betriebsformen: Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSchPersV), 2011.

spielsweise vor Öl, Schmierstoffen und Lacken, tragen Binnenschiffer regelmäßig Schutzkleidung. Hierzu zählt auch das teilweise verpflichtende Tragen einer Rettungsweste. Das Arbeiten an Bord und das Führen des Schiffes erfordern während der Arbeitszeit insoweit stets eine gute gesundheitliche Verfassung. Um ihren Beruf ausüben zu können, müssen Binnenschiffer laut Schiffspersonalverordnung Rhein – RheinSchPersV –, ihre Tauglichkeit mittels ärztlichem Zeugnis nachweisen. Um dieses ausgestellt zu bekommen, müssen Mindestanforderungen in Bezug auf das Seh- und Hörvermögen erfüllt werden.<sup>23</sup> Zudem dürfen keine Krankheiten oder körperlichen Mängel vorliegen, die die Tauglichkeit einschränken könnten. Dazu zählen beispielsweise Krankheiten mit Bewusstseins- und Gleichgewichtsstörungen, Herz- und Kreislauferkrankungen oder erhebliche Einschränkungen der Beweglichkeit. Ab der Vollendung des 50. Lebensjahrs müssen Inhaber des Schifferpatents alle 5 Jahre und ab der Vollendung des 65. Lebensjahrs jährlich ihre Tauglichkeit nachweisen.

Die Vergütung von Beschäftigten in der Binnenschifffahrt variiert in Abhängigkeit vom Verantwortungsbereich, den Anforderungen und der Berufserfahrung, teilweise zudem nach Regionen und Marktsegmenten. Neben dem Grundgehalt werden teilweise Zulagen aufgrund von Schicht-, Mehr- oder Nachtarbeit oder Sonderzahlungen bezahlt. Der Tarifvertrag für das fahrende Personal in der Binnenschifffahrt im Bereich Güterverkehr sah eine Erhöhung der Vergütungen um 2,3 % zum Juli 2014 vor. Zusätzlich erhielten tarifliche Angestellte eine Einmalzahlung im April 2014 in Höhe von 350 Euro und Auszubildende eine Einmalzahlung in Höhe von 175 Euro. Der Tarifvertrag sieht eine weitere Lohnerhöhung ab dem 01.01.2015 in Höhe von 1,1 % vor. Daneben gibt es nach Kenntnis des Bundesamtes in Teilen Haustarifverträge. Vor allem zahlreiche Partikulierunternehmen sind nicht tarifvertraglich gebunden und vergüten teilweise geringer als die tarifvertraglichen Vereinbarungen es vorsehen. Insbesondere erfahrene Schiffsführer werden hingegen nicht selten übertariflich entlohnt. Die tendenziell sinkende Personalverfügbarkeit dürfte die Position der Beschäftigten in Gehaltsverhandlungen zukünftig weiter stärken. Viele Unternehmen versuchen, mittels Vergütungsanreizen Personal langfristig an das Unternehmen zu binden. Ebenso im Rahmen der Mitarbeiterbindung wird den Angestellten teilweise ein Mitspracherecht, beispielsweise in Bezug auf die Einrichtung des Schiffes oder der Arbeitszeiten, zugesprochen.

Vergütung

#### 4.3 Berufliche Ausbildung

Die dreijährige Ausbildung zum Binnenschiffer ist nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannt. Der schulische Teil der Ausbildung kann in Deutschland zum einen an der Berufsbildenden Schule Schönebeck in Sachsen-Anhalt und zum anderen am Schiffer-Berufskolleg RHEIN in Duisburg, bei dem der Großteil der angehenden Binnenschiffer

Schulische  
Ausbildung

<sup>23</sup> Die vorgeschriebenen Anforderungen an das Seh- und Hörvermögen gelten nicht für die Befähigung des Maschinisten.

lernt, absolviert werden. In Duisburg wohnen die Schüler während des Blockunterrichts von 12 bis 14 Wochen auf dem Schulschiff Rhein. Im Schiffer-Berufskolleg RHEIN werden auch Auszubildende aus der Schweiz beschult. Deren Anzahl hat nach Informationen des Bundesamtes in den letzten Jahren zugenommen. Eine Ausbildung zum Binnenschiffer wird sowohl von Unternehmen der Güter- bzw. Personenschifffahrt als auch von der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung angeboten.

Im Jahr 2013 wurden insgesamt 132 neue Ausbildungsverträge zum Binnenschiffer abgeschlossen. Insgesamt bestanden im Jahr 2013 damit 364 Ausbildungsverträge. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Zahl der Auszubildenden nahezu konstant. Weibliche Auszubildende stellten einen Anteil von 7,7 %. War bei den weiblichen Auszubildenden in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts noch eine leichte Zunahme feststellbar, so geht deren Anzahl seit dem Jahr 2010 tendenziell wieder leicht zurück. Im Jahr 2013 traten 114 Auszubildende zur Abschlussprüfung an – 90,4 % bestanden die Abschlussprüfung. Bei der Entscheidung, eine Ausbildung zum Binnenschiffer zu beginnen, kommt nach Informationen des Bundesamtes der familiären Vorprägung eine immer geringere Bedeutung zu. Im Gegenzug steigt der Anteil Auszubildender, die vor Ausbildungsbeginn keine Berührungspunkte mit der Binnenschifffahrt hatten.

Ausbildungszahlen

**Tabelle 6:** Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöste Verträge im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2013

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
		von Männern	Von Frauen	insgesamt		insgesamt	bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
Binnenschiffer	2004	273	19	292	139	66	59	17	6	1	24
Binnenschiffer	2005	283	24	307	108	105	88	17	9	2	28
Binnenschiffer	2006	332	24	356	137	128	104	11	11	2	24
Binnenschiffer	2007	368	28	396	168	175	162	k.A.	k.A.	k.A.	36
Binnenschiffer	2008	428	36	464	195	94	81	k.A.	k.A.	k.A.	45
Binnenschiffer	2009	446	45	491	153	115	102	35	11	6	52
Binnenschiffer	2010	408	39	447	138	138	129	33	15	9	57
Binnenschiffer	2011	351	33	384	132	174	159	24	12	3	39
Binnenschiffer	2012	332	35	367	151	145	133	k.A.	k.A.	k.A.	40
Binnenschiffer	2013	336	28	364	132	114	103	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

k.A.: keine Angabe.

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

Im Wintersemester 2013/2014 nahmen 17 Auszubildende an den Abschlussprüfungen zum Binnenschiffer teil. Davon bestanden 13 Absolventen die Prüfung (Bestehensquote von 82,23 %<sup>24</sup>). Keiner der Prüfungsteilnehmer bestand die Abschlussprüfung mit der Note „sehr gut“, 11,8 % der Prüfungsteilnehmer erzielten die Note „gut“, 47,1 % die Note „befriedigend“, 29,4 % die Note „ausreichend“, 11,8 % die Note „mangelhaft“ und keiner die Note „ungenügend“. Im Bereich Nautik erreichten die Prüfungsteilnehmer im Durchschnitt 57 von 100 möglichen Punkten (Note „ausreichend“) und damit die wenigsten

Abschlussnoten

<sup>24</sup> Vgl. <http://pes.ihk.de/Auswertung.cfm?Beruf=667300000000&pm1=999&pm2=5&pm3=8>.

Punkte. Eine mögliche Erklärung für die leicht rechtschiefe Notenverteilung bei den bestandenen Prüfungen ist die mitunter relativ geringe Bedeutung der Abschlussnoten für die Stellenvergabe. Nach Angaben von Unternehmen erfolge die Stellenvergabe nicht selten über persönliche Beziehungen. Da die Branche vergleichsweise klein und übersichtlich sei, werde der persönlichen Einschätzung und den praktischen Fähigkeiten häufig eine größere Bedeutung beigemessen als den Abschlussnoten.

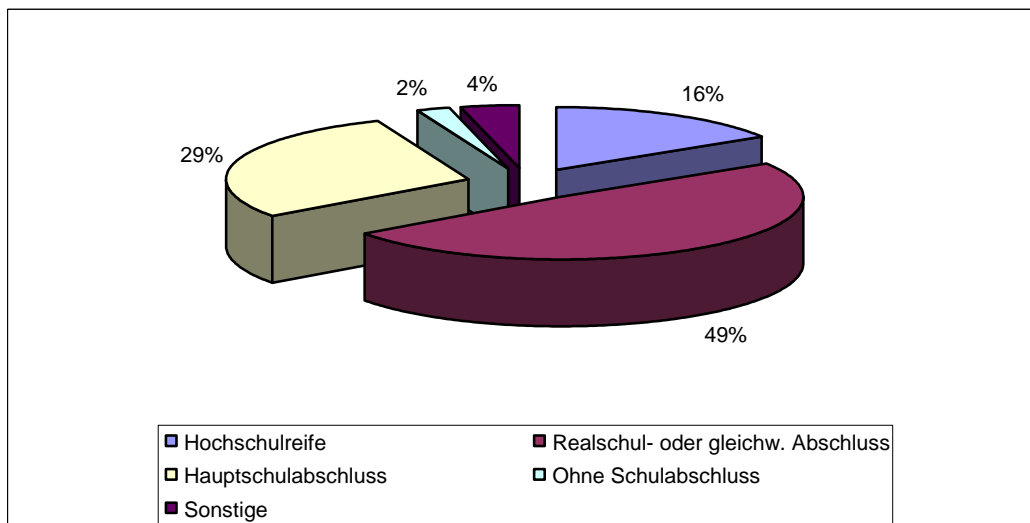
Ein wesentlicher Anreiz für den Beginn einer Ausbildung zum Binnenschiffer ist die hohe Ausbildungsvergütung. Im ersten Lehrjahr erhalten Auszubildende zum Binnenschiffer ein Monatsgehalt von rund 863 Euro, im zweiten Lehrjahr rund 988 Euro und im dritten Lehrjahr rund 1.115 Euro. Eine Unterscheidung zwischen den westlichen und östlichen Bundesländern erfolgt nicht. Auszubildende zum Binnenschiffer liegen damit in der Rangliste der bestbezahlten Ausbildungsberufe – bei einer Betrachtung des Durchschnittsgehaltes über alle Ausbildungsjahre – in der Spitzengruppe. Um die Ausbildungstätigkeit des Binnenschiffahrtsgewerbes zu stimulieren, gewährt der Bund seit 1999 Beihilfen zur Ausbildungsförderung in der Binnenschiffahrt. Zuletzt stellte der Bund für die Gesamtausbildungsdauer mit Beginn der Ausbildung im Jahr 2012 einen Betrag in Höhe von 2.534.000 Euro für die Ausbildungsförderung zur Verfügung.<sup>25</sup> Bei einem Maximalvolumen in Höhe von 25.564,59 Euro pro Ausbildungsverhältnis können jährlich etwa 100 Ausbildungsverhältnisse gefördert werden. Bis zum Ende des Jahres 2012 wurden seit Beginn der Projektförderung im Jahr 1999 insgesamt 1.604 Anträge bei der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt – Außenstelle West – gestellt, wovon bei 1.202 Ausbildungsverhältnissen eine Förderung bewilligt wurde.

Ausbildungsgehalt

Für die Ausbildung zum Binnenschiffer ist keine bestimmte schulische Vorbildung vorgeschrieben. Die meisten Ausbildungsanfänger konnten im Jahr 2012 einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss vorweisen. Ihr Anteil lag bei rund 49 %. Rund 29 % der Ausbildungsanfänger hatten einen Hauptschulabschluss, rund 16 % die Hochschulreife erworben. Bei rund 4 % der Ausbildungsanfänger war der schulische Hintergrund unbekannt, rund 2 % hatten keinen Schulabschluss erworben. Für Auszubildende mit einem Realschulabschluss bietet das Schiffer-Berufskolleg RHEIN in Duisburg die Möglichkeit, während der Ausbildung das Fachabitur zu erwerben.

Schulische Vorbildung

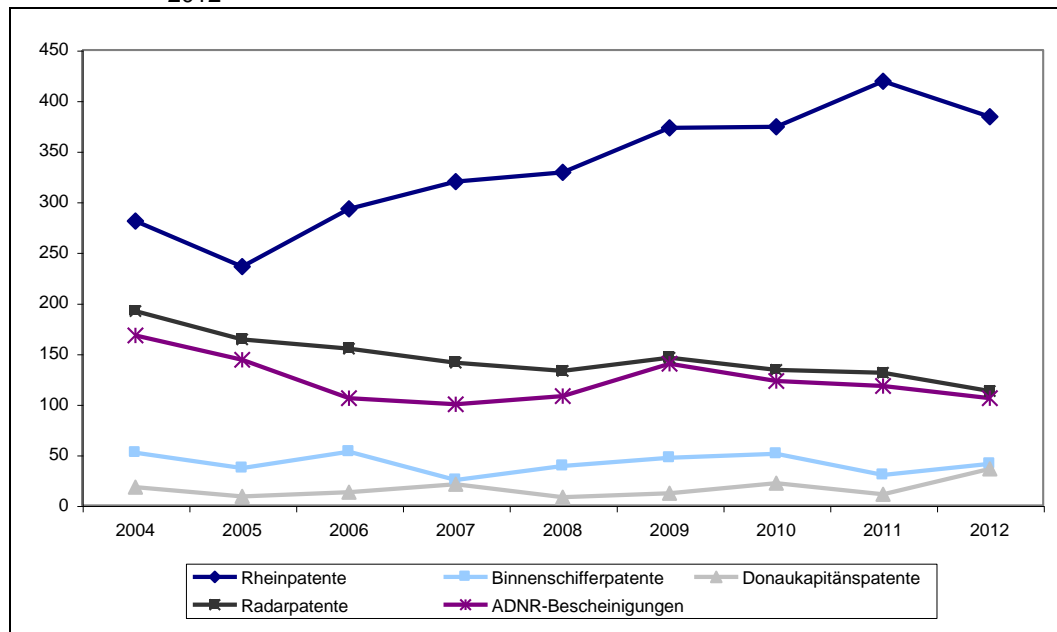
<sup>25</sup> Siehe hierzu und im Folgenden Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt – Außenstelle West: Verkehrsbericht 2012, S. 39, Münster 2013.

**Schaubild 12:** Verteilung der Schulabschlüsse von Auszubildenden zum „Binnenschiffer“ im Jahr 2012

Quelle: BERUFENET, Bundesagentur für Arbeit.

Grundsätzlich bestehen für ausgebildete Binnenschiffer nach erfolgreicher Ausbildung vergleichsweise gute Übernahme- und Beschäftigungsaussichten. Bei der weiteren beruflichen Entwicklung kommt Erfahrungswerten eine hohe Bedeutung zu. Nach zweijähriger Fahrzeit als Matrose bzw. einjähriger Fahrzeit als Bootsmann erfolgt die Eintragung zum Steuermann im Schifferdienstbuch. Mit einem Mindestalter von 21 Jahren und einer vierjährigen Fahrzeit auf dem Rhein kann das Rheinschifferpatent (Großes Patent) erworben werden. In der Regel setzt die Beförderung vom Steuermann zum Schiffsführer den Erwerb weiterer Qualifikationsnachweise wie das Radar-Patent oder eine ADNR-Bescheinigung voraus. Das folgende Schaubild zeigt die Entwicklung der Befähigungszeugnisse in Deutschland im Zeitraum von 2004 bis 2012. Die Anzahl der erteilten Rheinpatente ist im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2011 um rund 8,4 % gesunken, so dass insgesamt 384 Rheinpatente erteilt oder erweitert wurden. Die Zahl der erteilten Donaukapitänspatente stieg im Jahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr um 36,7 % auf 41 erteilte oder erweiterte Genehmigungen. 36 Binnenschifferpatente wurden im Jahr 2012 vergeben – 25 mehr als im Jahr 2011.

Befähigungszeugnisse

**Schaubild 13:** Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2012

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

Quellen: Verkehrsberichte der WSD Süd, WSD Südwest und WSD West; eigene Darstellung.

Nach Informationen des Bundesamtes hat die Zahl der Binnenschiffer, die zu einer Befähigungsprüfung erscheinen, in den letzten Jahren zugenommen. Damit einhergehend hat sich die Durchfallquote bei den Prüfungen zu den Befähigungszeugnissen erhöht. Nach Angaben von Branchenvertretern sei diese Entwicklung darauf zurückzuführen, dass ein Teil der Prüflinge sich nur in geringem Maße auf die Prüfung vorbereite und die Prüfung in diesen Fällen vor allem zur Überprüfung des eigenen Wissensstandes nutze. Die Kosten der Prüfung seien relativ gering und übten daher keine abschreckende Wirkung aus. Vorbereitungskurse für die Befähigungsprüfung seien im Vergleich dazu relativ teuer und würden nicht von allen Prüflingen besucht.

Nach Aussagen von Branchenvertretern wird die Weiterbildung von Binnenschiffern mittlerweile schneller vorangetrieben als noch vor einigen Jahren. Die neuen Medien sollen dabei künftig in weitaus höherem Maße genutzt werden als bisher. Eine wichtige Unterstützung im Bereich der Aus- und Weiterbildung leistet der Flachwasserfahrersimulator SANDRA (Simulator for Advanced Navigation Duisburg Research and Application) am Schiffer-Berufskolleg RHEIN, der in Kooperation mit der Universität Duisburg kontinuierlich weiterentwickelt wird. Mit Hilfe des Fahrersimulators kann u.a. das Fahren bei verschiedenen Wasserständen und in Gefahrensituationen geübt werden. An den Tagen der offenen Tür des Schiffer-Berufskollegs RHEIN wird der Öffentlichkeit regelmäßig die Möglichkeit gegeben, den Fahrersimulator zu begutachten. Daneben soll in Zukunft vermehrt in E-Learning- bzw. Fernlernangebote für Binnenschiffer investiert werden. Das Schiffer-Berufskolleg RHEIN strebt beispielsweise in Kooperation mit der Universität Du-

Weiterbildung

isburg-Essen an, Inhalte der Aus- und Weiterbildung pädagogisch-didaktisch aufzubereiten und Binnenschiffen in Form von E-Learning bzw. Fernlernplattformen zur Verfügung zu stellen. Von anderer Seite wurde unter dem Namen „INeS Danube – Inland Navigation eLearning System“ bereits eine web-basierende Lernplattform für die Donauregion entwickelt.<sup>26</sup> Der Einsatz von E-Learning bzw. Fernlernplattformen erscheint im Bereich der Binnenschifffahrt besonders sinnvoll, da Phasen mit geringer Arbeitsbelastung existieren und diese so effektiv genutzt werden können.

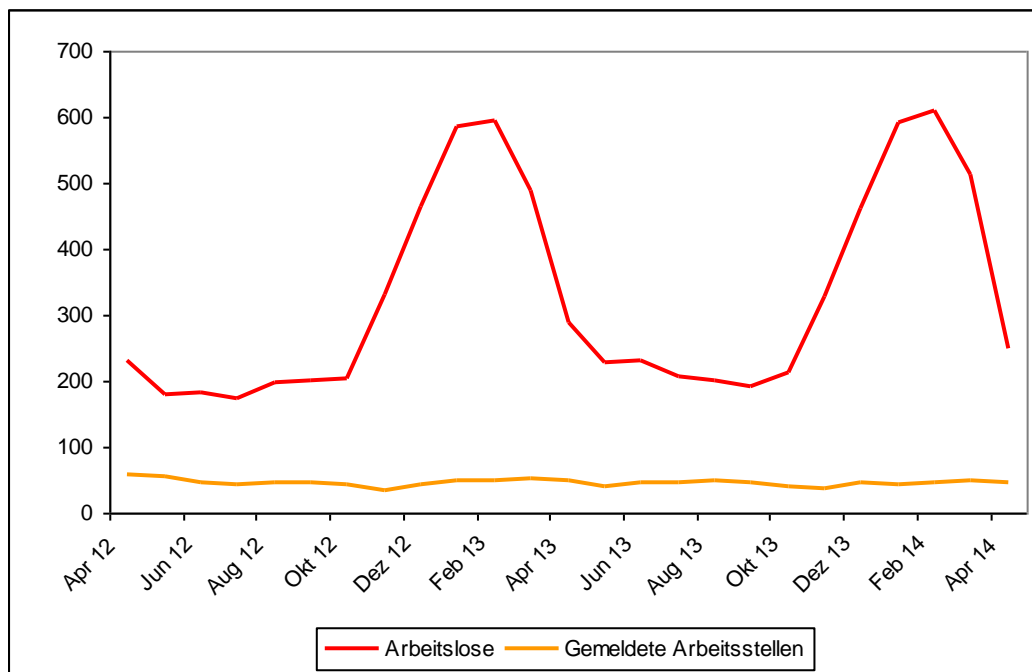
#### 4.4 Arbeitslose und offene Stellen

Der Arbeitsmarkt von Binnenschiffen ist international geprägt. Entsprechend konzentriert sich die Stellenbesetzung schon seit Jahren nicht mehr ausschließlich auf den deutschen Arbeitsmarkt. Das nachfolgende Schaubild gibt anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation für Binnenschiffer in Deutschland. Es zeigt die offenen Stellen und die Arbeitslosen in der Berufsuntergruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ im Zeitraum von April 2012 bis April 2014. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schiffsführer übersteigt demnach die Zahl der gemeldeten Stellen zu jedem Zeitpunkt. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schiffsführer wird dabei stark von saisonalen Einflüssen geprägt: In den Wintermonaten sind fast dreimal so viele Schiffsführer arbeitslos gemeldet wie in der restlichen Zeit des Jahres. Dies ist vor allem auf Saisonarbeitsverträge in der Fahrgastschifffahrt zurückzuführen. Im April 2014 waren insgesamt 44 offene Stellen und 248 arbeitslos gemeldete Schiffsführer bei der Bundesagentur für Arbeit registriert.

---

<sup>26</sup> Vgl. <http://www.ines-danube.info/?lang=de>.

**Schaubild 14:** Gemeldete Stellen und Arbeitslose in der Berufsgruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ (5242) für den Zeitraum von April 2012 bis April 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Im Rahmen der Personalsuche und -rekrutierung kommt persönlichen Kontakten regelmäßig hohe Bedeutung zu. Sofern Stellenanzeigen aufgegeben werden, so erfolgt dies vorrangig in Fachpublikationen. Während größere Reedereien auf den eigenen Internetseiten im Allgemeinen über Stellenangebote und Karrieremöglichkeiten informieren, werden die Möglichkeiten des Internets von einer Vielzahl der Partikulierunternehmen bislang kaum genutzt. Die unterschiedlichen Möglichkeiten der Personalrekrutierung werden von einem Großteil der Binnenschiffahrtsunternehmen – auch vor dem Hintergrund relativ geringer personeller und finanzieller Ressourcen – mithin nur bedingt genutzt.

Personalsuche



## 5. Literaturverzeichnis

Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP), Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland, Berlin 2008.

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktdaten nach Zielberufen: Arbeitslose, Arbeitssuchende und gemeldete Arbeitsstellen, Nürnberg 2014.

Bundesagentur für Arbeit: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (KIdB 2010)  
(<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentral/Monatliche-Analytikreports/Analyse-der-gemeldeten-Arbeitsstellen-nach-Berufen-Engpassanalyse-nav.html>) (Stand: Mai 2014).

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktstatistik (<http://statistik.arbeitsagentur.de>) (Stand: Juli 2014).

Bundesagentur für Arbeit: BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (<http://berufenet.arbeitsagentur.de>) (Stand: Juli 2014).

Bundesamt für Güterverkehr (BAG): Aktionsplan Güterverkehr und Logistik – 5 D, Köln 2013.

Bundesamt für Güterverkehr (BAG):  
[http://www.bag.bund.de/DE/Navigation/Rechtsvorschriften/Qualifikation-Weiterbildung/qualifikation-weiterbildung\\_node.html](http://www.bag.bund.de/DE/Navigation/Rechtsvorschriften/Qualifikation-Weiterbildung/qualifikation-weiterbildung_node.html) (Stand: Juli 2014).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bonn 2014.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <http://www.der-mindestlohn-kommt.de/ml/DE/Startseite/start.html> (Stand: Juli 2014).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Fortschrittsbericht 2013 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, Berlin 2014.

Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Daten & Fakten 2012/13, Duisburg 2013.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Statistik Ausbildung, Berlin 2013.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Bundesweite Statistik zu den Prüfungen gemäß Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz, Berlin 2013.

Deutsche Rentenversicherung [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/RheinlandPfalz/de/Inhalt/2\\_Rente\\_Reha/01\\_Rente/Rentenpaket/rentenpaket\\_ren\\_temit63.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/RheinlandPfalz/de/Inhalt/2_Rente_Reha/01_Rente/Rentenpaket/rentenpaket_ren_temit63.html) (Stand: Juli 2014).

Eisenbahnbundesamt: Sicherheitsbericht, Bonn 2013.

Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer: <http://www.gdl.de/Aktuell-2014/Pressemitteilung-1402916291> (Stand: Juli 2014).

Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer: <http://www.gdl.de/uploads/Aktuell-2014/AushangFakten-1402916543.pdf> (Stand: Juli 2014).

INeS Danube – Inland Navigation eLearning System für die Donauregion:  
<http://www.ines-danube.info/?lang=de> (Stand: Juli 2014).

Robert Bosch Stiftung: Die Zukunft der Arbeitswelt – Auf dem Weg ins Jahr 2030, Stuttgart 2013.

SANDRA (Simulator for Advanced Navigation Duisburg Research and Application): <http://www.dst-org.de/projekte/projekte/simulator/sandra.shtml> (Stand: Juli 2014).

Statistisches Bundesamt: VERKEHRSUNFÄLLE Unfälle von Güterkraftfahrzeugen im Straßenverkehr, Wiesbaden 2013.

Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Reihe 4.1.2; Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden 2013.

Statistisches Bundesamt, Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden 2013.

Statistisches Bundesamt: Tarifdatenbank (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>) (Stand: Juni 2014).

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

Tagesschau: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/bahn1666.html> (Stand: Juli 2014).

Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (Schiffspersonalverordnung-Rhein – RheinSchPersV): <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/rheinschpersv/gesamt.pdf> (Stand: Juli 2014).

WSD Süd: Verkehrsbericht 2012, Würzburg 2013.

WSD Südwest: Verkehrsbericht 2012, Mainz 2013.

WSD West: Verkehrsbericht 2012, Münster 2013.



**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](mailto:poststelle@bag.bund.de)

Stand: August 2014