



Bundesamt
für Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeitsbedingungen in
Güterverkehr und Logistik 2016-I

-Fahrerberufe-

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung/Summary	1
2.	Einleitung	10
3.	Berufskraftfahrer	10
3.1.	Beschäftigungsentwicklung	10
3.2.	Arbeitsbedingungen	13
3.3.	Berufliche Ausbildung.....	22
3.4.	Arbeitsmarktsituation	30
4.	Schienerfahrzeugführer	32
4.1.	Struktur der Beschäftigten.....	32
4.2.	Arbeitsbedingungen	33
4.3.	Berufliche Bildung	39
4.4.	Arbeitsmarktsituation	46
5.	Binnenschiffer	49
5.1.	Struktur der Beschäftigten.....	49
5.2.	Arbeitsbedingungen	52
5.3.	Berufliche Ausbildung.....	55
5.4.	Arbeitsmarktsituation	59
	Quellenverzeichnis	61

1. Zusammenfassung

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme 5 E des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik der Bundesregierung hat das Bundesamt im vorliegenden Bericht die aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern (Güterverkehr), Schienenfahrzeugführern und Binnenschiffen näher analysiert. Wesentliche Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Berufskraftfahrer** (Güterverkehr/Lkw) in Deutschland belief sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit am Ende des Jahres 2015 auf insgesamt 546.459 – eine erneute Zunahme von rund 1,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, die hauptsächlich auf eine wiederholte Steigerung der Zahl ausländischer Beschäftigter zurückzuführen war. Deutlich rückläufig waren dagegen die Zahlen der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer. Im Dezember 2015 wurden 76.542 Fahrer geringfügig beschäftigt; 5,8 Prozent weniger als im Vorjahr. Steigenden Beschäftigtenzahlen in den höheren Altersklassen standen weiterhin sinkende Beschäftigtenzahlen in den jüngeren Altersklassen gegenüber. Während der Anteil der unter 25-Jährigen im Jahr 2015 relativ konstant im Vorjahresvergleich blieb, erreichte er in der Altersklasse ab 55 Jahren rund 26,5 Prozent; ein Prozentpunkt mehr als im Jahr 2014. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe ist die letztgenannte Altersklasse bei Berufskraftfahrern überdurchschnittlich vertreten. Die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden im gesamten Bundesgebiet liegt zwar noch über der Zahl der gemeldeten offenen Stellen, jedoch gingen sowohl die Arbeitslosenzahlen als auch die Zahl der Arbeitssuchenden im Zeitraum von Juli 2015 bis Mai 2016 weiter stark zurück. Die Zahl der offenen Stellen nahm deutlich zu. Eine Auswertung von 350 Stellenausschreibungen für Berufskraftfahrer, durchgeführt von der DEKRA Akademie GmbH, ergab, dass die Arbeitgeber die Suche nach geeigneten Fachkräften intensivierten. Zudem warben die Arbeitgeber mit attraktiven Zusatzleistungen deutlich häufiger als in der Vergangenheit.

Berufskraftfahrer –
Arbeitsmarktsituation

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Berichterstattung lag auf dem Thema Digitalisierung und der Analyse, inwieweit die digitalen Technologien den Arbeitsalltag der Fahrer verändert und sich auf die Arbeitsbedingungen ausgewirkt haben. Moderne Technologien wie das digitale Kontrollgerät oder Telematiksysteme sind in der Branche bereits weit verbreitet. Einerseits bedeuten sie eine sinnvolle Hilfestellung im Berufsalltag, indem sie Fahrer beim Führen des Fahrzeuges unterstützen und somit die Sicherheit im Straßenverkehr positiv beeinflussen. Die Zahl der Unfälle mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen folgt seit Jahren einem rückläufigen Trend. Andererseits ermöglicht die Digitalisierung eine hohe Transparenz durch Speicherung und Auswertung diverser Indikatoren, anhand derer die Fahrer bewertet werden können. Im Rahmen von Prämiensystemen sind Datenanalysen üblich. Viele Fahrer sehen sich durch die Möglichkeiten, die die digitale Technik bietet, einer ständigen Überwachung und Kontrolle ausge-

- Arbeitsbedingungen

setzt. Insbesondere die Generation der erfahrenen Fahrer betrachtet diese Entwicklung skeptisch. Digitale Informationsübermittlung verändert die Art der Kommunikation zwischen Fahrer und Disposition bzw. Kunden; sie wird durch eine deutliche Reduzierung der Kontakte unpersönlicher. Gestiegene Anforderungen im fachlichen und sozialen Bereich stellen die Fahrer vor neue Herausforderungen, sodass oft zusätzlicher Qualifizierungsbedarf entsteht. In Zeiten eines steigenden Güter- und Verkehrsaufkommens begleitet der Zeit- und Termindruck die Fahrer in ihrem Berufsalltag. Dieser spiegelt sich in Verstößen gegen das Fahrpersonalrecht wider. Anteilig nahm insbesondere die nicht bzw. nicht ordnungsgemäße Verwendung von Schaublättern und Fahrerkarten im Jahr 2015 wiederholt zu. Fehlende Eingaben bzw. Fahrerkarten sowie eine Fehlbedienung des Kontrollgeräts wurden überdurchschnittlich häufig festgestellt. Die Höhe der Entlohnung folgte im Allgemeinen einer positiven Entwicklung.

Im Rahmen der Berufskraftfahrerausbildung wurde der beschleunigten Grundqualifikation seit ihrer Einführung im Jahr 2009 ein deutlich höherer Stellenwert beigemessen als der klassischen dreijährigen Berufsausbildung. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Berufskraftfahrer entwickelt sich bereits seit dem Jahr 2013 rückläufig. Im Jahr 2015 erfolgte ein erneuter Rückgang um 1,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der ausgeschriebenen und der unbesetzten Ausbildungsstellen wächst, während die Zahl der Bewerber konstant bleibt. Im Jahr 2015 kamen rein rechnerisch auf einen Bewerber rund 2,14 Ausbildungsstellen. Unter anderem machten die Betriebe das schlechte Image des Berufsbildes für das mangelnde Interesse seitens der Nachwuchskräfte verantwortlich. Die Weiterbildungspflicht im Rahmen des Berufskraftfahrerqualifikations-Gesetzes (BKrFQG) wurde von den Unternehmen im Rahmen einer Umfrage des Bundesamtes überwiegend positiv bewertet, obwohl die einzelnen Themenbereiche zum Teil unterschiedliche Wertungen erhielten. Insgesamt wurde beobachtet, dass viele Unternehmen in Ergänzung zu den obligatorischen Weiterbildungen in das Humankapital investierten und unternehmensintern themenbezogene Seminare bzw. Workshops durchführten, sodass die positive Bewertung des Nutzens der Weiterbildung nach dem BKrFQG nicht ausschließlich auf deren Absolvierung zurückzuführen ist.

- Berufliche Ausbildung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Schienefahrzeugführer** erhöhte sich im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr um rund 2,9 Prozent auf insgesamt 28.528. Somit setzte sich die positive Entwicklung der letzten Jahre fort. Frauen sowie ausländische Beschäftigte waren weiterhin stark unterrepräsentiert. Die Gruppe der Schienefahrzeugführer im Alter von über 55 Jahren ist im Vergleich zu anderen Altersgruppen zwar überproportional gewachsen, lag mit einem Anteil von 16,9 Prozent allerdings unter dem Bundesdurchschnitt aller Berufe. Neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten üben rund 6.000 Beamte den Beruf des Lokführers aus. Trotz des jüngsten Beschäftigungszuwachses besteht seit Jahren ein tendenziell steigender Überhang an offenen Stellen im Vergleich zu der Zahl der arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldeten Schienefahrzeugführer. Besonders groß fiel dieser zuletzt in Baden-Württemberg und Bayern

Schienefahrzeugführer
- Arbeitsmarktsituation

aus. Im Jahr 2016 zählten Schienenfahrzeugführer im branchenübergreifenden Vergleich zum wiederholten Male zu den Berufsgruppen mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit (Juni 2016: 177 Tage).

Schienenfahrzeugführer werden im Nah- und Fernverkehr eingesetzt; gewöhnlich in einem Schichtsystem. Im Jahr 2014 lag die durchschnittliche Arbeitszeit von rund 47 Prozent der Schienenfahrzeugführer bei 40 Stunden pro Woche; weitere 33 Prozent hatten ein wöchentliches Arbeitsvolumen von 36 bis 39 Stunden. Der prozentuale Anteil der Lokführer mit einer 40-Stunden-Woche folgt seit 2013 einer rückläufigen Entwicklung. Zum 01. Juli 2015 einigten sich die Deutsche Bahn AG und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) auf einen neuen Tarifabschluss. Es folgten Entgelterhöhungen um 3,5 Prozent zum 01. Juli 2015 und um 1,6 Prozent zum 01. Mai 2016. Die Lohnsteigerungen für Lokomotivführer fielen somit höher aus als die Anstiege der durchschnittlichen Verbraucherpreise in Deutschland. Nach Erhebung des Bundesamtes geht für viele Auszubildende mit der Aufnahme der Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport ihr Berufsraum in Erfüllung. Rund die Hälfte der Befragten ist mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden; weitere 37 Prozent sind eher zufrieden; rund 88 Prozent würden den Beruf des Lokführers ihren Freunden und Bekannten weiterempfehlen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von mehr als einem Drittel der Befragten als eher schlecht oder schlecht bewertet. Im Zuge der Digitalisierung werden viele neue Technologien installiert, die den Berufsalltag des Lokführers prägen. Die befragten Auszubildenden kamen bereits mit einigen in Kontakt. Die sichere Bedienung der digitalen Technologien erlernt der Großteil der Befragten im Betrieb; rund drei Viertel der Auszubildenden bewerteten ihre Kenntnisse im Umgang mit den digitalen Geräten als gut bzw. sehr gut. Jedoch betrachtete ein Drittel der befragten Auszubildenden die fortschreitende Digitalisierung kritisch; 55 Prozent der angehenden Lokführer, die befragt wurden, sahen das Berufsbild durch die Möglichkeit der Automatisierung in Gefahr.

- Arbeitsbedingungen

Das Absolvieren einer dualen Berufsausbildung oder einer mehrmonatigen Weiterbildung qualifiziert die Arbeitnehmer zum Führen eines Triebfahrzeugs. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in dem Ausbildungsberuf Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport ging im Jahr 2015 erneut zurück auf insgesamt 528. Insgesamt bestanden im Jahr 2015 1.560 Ausbildungsverträge der Fachrichtung Lokführer und Transport; rund 4 Prozent weniger als im Vorjahr. Der Anteil der Abiturienten nahm seit 2012 deutlich zu. Das Durchschnittsalter bei Aufnahme der Ausbildung erhöht sich seit 2007. Der Anteil der über 23-Jährigen erreichte im Jahr 2015 einen Wert von rund 30,5 Prozent; im Jahr 2007 lag er noch bei 12 Prozent. Eine Weiterbildung zum Triebfahrzeugführer absolvieren in der Regel Personen, die sich aufgrund ihrer Lebensumstände beruflich neu orientieren müssen. Sie wird staatlich gefördert. Die Zahl der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildungen lag zuletzt im niedrigen zweistelligen Bereich und ist seit 2014 rückläufig.

- Berufliche Bildung

Die Zahlen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Binnenschiffer** und die des fahrenden Personals in der Binnenschifffahrt folgen bereits seit Jahren einem rückläufigen Trend. Personalzuwächse in der Personenschifffahrt konnten die Rückgänge in der Güterschifffahrt bislang nicht kompensieren. Eine überdurchschnittliche Abnahme war bei Unternehmen mit ein bis zwei Beschäftigten festzustellen. Die hohen Altersklassen sind bei den Binnenschiffern überdurchschnittlich stark vertreten: Im Jahr 2015 wiesen rund 29,7 Prozent der insgesamt 4.456 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. Die ausländischen Beschäftigten vereinten einen Anteil von 19,6 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 5,3 Prozent und ist seit 2013 leicht rückläufig. Die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden liegt noch über dem Wert der offenen Stellen, wobei die untersuchten Größen im Zeitverlauf zunehmend konvergierten. Die Zahl der Arbeitslosen- bzw. Arbeitsuchenden unterliegen dabei saisonalen Schwankungen. Die Zahl der offenen Stellen erreichte im Mai 2016 ihren Höchststand mit 115 Stellenangeboten im Betrachtungszeitraum seit Januar 2011.

Binnenschiffer
- Arbeitsmarktsituation

Die Tätigkeit eines Binnenschiffers ist hauptsächlich durch die Tätigkeit an Bord geprägt. Bezüglich des täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitsumfangs wird eine neue Arbeitszeitregelung ab dem 01.01.2017 in Kraft treten, die eine hohe Flexibilisierung der Arbeitszeit zulässt. Die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt lagen im Jahr 2015 über dem Anstieg der durchschnittlichen Verbraucherpreise. Im Rahmen der Erhebung wurden Auszubildende zum Binnenschiffer zu bestimmten Aspekten der Digitalisierung während der praktischen und theoretischen Ausbildung befragt. Digitale Technologien zur Ortung der Schiffe, Datenübermittlung und Identifikation der Fracht sind dem Großteil der Auszubildenden demnach im Berufsalltag bereits begegnet. Rund ein Drittel der Befragten nutzt zudem WLAN an Bord. Insgesamt bewerteten mehr als ein Drittel der Befragten die fortschreitende Digitalisierung positiv; weitere 48 Prozent als eher positiv. Die wichtigsten Errungenschaften der Digitalisierung sahen die Auszubildenden in der Erleichterung der täglichen Arbeit durch unterstützende Technologien an Bord sowie der Steigerung der Sicherheit auf den Wasserstraßen. Kritisch angemerkt wurden die Hilflosigkeit der Besatzungsmitglieder bei Störungen bzw. Stromausfall, die Wegrationalisierung der Arbeitsplätze sowie die zunehmende Überwachung. Im Umgang mit den digitalen Technologien bewerteten die angehenden Binnenschiffer ihre Kenntnisse überwiegend als sicher bzw. eher sicher.

- Arbeitsbedingungen

Die Entwicklung der Ausbildungsplätze ist seit dem Jahr 2009 rückläufig. Im Jahr 2015 nahmen 120 Auszubildende eine Ausbildung zum Binnenschiffer auf. Die Gesamtzahl der Auszubildenden betrug 328 Personen; ein wiederholter Rückgang um rund 9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Ein großer Teil der Ausbildungsverhältnisse wurde seitens des Bundes gefördert (2015: 108). Die Ausbildung zum Binnenschiffer ist wenig bekannt. Rund 37 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, ihr Beruf sei in der Öffentlichkeit kaum bekannt. Die Prägung der Familie bzw. Bekannten war für mehr als die Hälfte der Auszubildenden ausschlaggebend für die Aufnahme der Ausbildung. Die Digitalisie-

- Berufliche Bildung

nung eröffnet in der Lehre neue Möglichkeiten: E-Learning in Form von digitalen Lernmaterialien unterstützt die Auszubildenden während der Zeit an Bord. Insbesondere für Binnenschiffer ist E-Learning aufgrund ihrer Ausbildungsorganisation mit einer langen Unterrichtsunterbrechung eine sinnvolle Ergänzung zum Regelunterricht, die von rund 20 Prozent der Befragten an Bord genutzt wurde. Die Bundesregierung fördert im Rahmen des Projekts „Smart Qu@lification“ die Entwicklung der lernortflexiblen Qualifizierungsmöglichkeiten für die Aus- und Weiterbildung der Binnenschiffer.

Summary

In the present report, the Federal Office for Goods Transport has developed an in-depth analysis of the current training and employment situation as well as the labour conditions of professional drivers (in goods transport), rail operators and barge operators as part of the implementation of section 5 E of the Federal Government action plan for goods transport and logistics. The most significant results can be summarised as follows:

The number of professional drivers (goods transport/lorries) subject to social security contributions in Germany was totaled 546,459 at the end of 2015 according to the Federal Labour Office - another increase of around 1.6 % compared to the previous year, which was primarily a cause of a continuous rise in the number of foreign employees. However, the number of part-time commercial drivers fell significantly. In December 2015 76,542 drivers were employed, 5.8% fewer than in the previous year. An increase in employment in more advanced age groups was observed in contrast to sinking employment in younger age groups. Whilst the percentage of under-25-year-olds remained at a constant level in 2015 compared to the previous year, the percentage of over-55-year-olds reached around 26.5%; one percentage point more than in 2014. Compared to the national average of all professions, percentage of professional drivers in the latter age group is above average. The nationwide number of unemployed persons or persons seeking employment may remain above the number of vacant positions, however, the unemployment rate as well as the number of persons seeking employment went down significantly between July 2015 and May 2016. The number of job vacancies rose distinctly. An evaluation of 350 job advertisements for professional drivers carried out by the DEKRA Akademie GmbH showed that employers have intensified their search for qualified workers.

Professional drivers –
Employment situation

This year, reports have focused on digitalisation and analysing to what extent digital technology has changed the daily work routine and influenced the working conditions of drivers. Modern technology like digital tachographs and telematics systems are already common in the industry. On the one hand they are an efficient support system in the daily work routine as they help the driver operate the vehicle and have a positive influence on road and traffic safety. The number of accidents resulting in personal injury and involving goods road transport vehicles has been steadily falling for years. On the other hand, digitalisation leads to more transparency due to the recording and evaluation of various indicators for driver assessment. Data analysis is a common tool in bonus systems. The possibilities of digital technology make many drivers feel subjected to constant control and surveillance. The generation of experienced drivers in particular is sceptical about this development. Digital information transfer changes the way drivers and scheduling or customers communicate; personal contact is drastically reduced. Rising technical and social standards mean drivers are faced with new challenges, often resulting in a need for higher qualifications. In a time of increases in goods and traffic, drivers are constantly faced with time and deadline pressure in their daily work. This is reflected in violations of driver

-Labour Conditions

rights and regulations. Percentage-wise the non-use as well as the non-conform use of record sheets and driver cards increased several times in 2015. The number of cases of missing entries and driver cards and the incorrect operation of tachographs is above average. The level of wages however has generally experienced a positive development.

The accelerated basic qualification programme for professional driver training has become more and more common since it was implemented in 2009, compared to the classic three-year professional training programme. The number of newly concluded apprenticeship contracts for commercial drivers has been experiencing a negative development since 2013. 2015 saw the number go down by another 1.4 % compared to the previous year. The number of advertised and vacant training positions is growing, whilst the number of applicants remains constant. It has been calculated that in 2015, each applicant had around 2.14 training positions. Amongst other things, companies have made the negative image of the industry responsible for the lack of interest amongst potential recruits. The mandatory further training programme set forth in the Professional Driver Qualification Act (BKrFQG) was generally well received by the companies, according to a survey carried out by the Federal Office, although certain topics covered by the programme received an ambiguous assessment. The overall impression is that several companies invest in human capital in addition to the mandatory training programmes and offer internal seminars and workshops on various subject matters, so that the positive assessment of the effectiveness of the BKrFQG cannot be exclusively attributed to its implementation.

- Professional training

The number of rail operators subject to social security contributions rose to 28,528 in 2015, an increase of approximately 2.9% compared to the previous year. Women and foreign workers were once again strongly under-represented. The group of rail operators over 55 has grown disproportionately to the other age groups, although with a percentage of 16.9 % it is still under the national average of all professions. In addition to the employees subject to social security contributions, approximately 6,000 civil servants are employed as train drivers. Despite recent employment growth there has been a rising trend in vacant positions over the past few years compared to the number of rail operators registered as unemployed or employment-seekers. This tendency was particularly strong in Baden-Württemberg and Bayern. In a comparative cross-industry survey carried out in 2016, rail operators were once again included in the group with the longest vacancy period.

Rail operators
- Employment situation

Rail operators are employed in local and long-distance traffic, generally working in shift systems. In 2014 the overall working hours of around 47% of rail operators were 40 hours per week. A further 33% worked between 36 and 39 hours a week. The percentage of train drivers working 40-hour-weeks has been falling since 2013. On Juli 1 2015 the Deutsche Bahn AG and the German Train Drivers' Union (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, GDL) agreed on a new collective wage settlement. This was followed by

- Working conditions

pay rises of 3.5% as of July 1 2015 and 1.6% as of May 1 2016. Hence, the wage increases for train drivers were higher than the increase of average consumer prices in Germany. According to a survey conducted by the Federal Office, many apprentices indicated that their entrance into the training programme for railway workers in operational service specialising in train operation and transport fulfilled their professional aspirations. Around half of those questioned are satisfied with their working conditions, another 37% are more or less satisfied, around 88% would recommend the profession of train driver to their friends and acquaintances. More than a third of those questioned indicated that family and work were not very or not compatible. Several new forms of technology have been implemented as part of digitalisation and significantly influence the daily work routine of train drivers. The apprentices questioned have already been exposed to some of these. The majority of employees questioned are trained in the safe operation of digital technology: around three quarters of trainees rate their skills in operating digital technology as good or very good. However, a third of the apprentices that took part in the survey were critical about the progressing digitalisation; 55% of prospective train drivers that were questioned saw a potential danger for the industry in the possibility of automation.

The completion of a dual professional training programme or a long-term further training programme qualifies employees to operate traction vehicles. The number of newly concluded apprenticeship contracts for training programmes for railway workers in operational service specialising in train operation and transport fell to 528 in 2015. A total of 1,560 apprenticeship contracts for train operation and transport were concluded in 2015- a decrease of 4 percent compared to the previous year. The number of Abitur-graduates has risen significantly since 2012. The average age when entering into the apprenticeship has been increasing since 2007. The percentage of over-23-year-olds reached approximately 30.5% in 2015, in 2007 the number was 12%. Further training programmes for traction vehicle operators are generally completed by people whose life situation requires a professional re-orientation. These programmes are government-funded. The number of further training programmes funded by the Federal Labour Office has recently been in the lower double-digit region and has been falling since 2014.

- Professional training

The number of boatmen subject to social security contributions and ship workers in inland navigation have been steadily falling for years. Personnel increases in passenger navigation have not yet compensated for the decreases in goods navigation. The decrease in companies with one or two employees has been above average. The advanced age groups are most highly represented in inland navigation: in 2015 around 29.7% of the 4,456 workers in inland navigation subject to social security contributions were older than 55. Foreign workers constituted a percentage of 19.6%. The percentage of women was 5.3% and has been falling slightly since 2013. The number of unemployed people or people seeking employment remains above the number of vacant positions, whilst the numbers are converging more and more. The unemployment and employment-seeker

Boatmen in inland navigation
- Employment situation

rate is subject to seasonal fluctuation. With 115 job openings, the number of vacant positions reached its highest point since 2011 in May 2016.

The responsibilities of boatmen in inland navigation are primarily duties on board. A new work hour regulation concerning the daily and weekly work volume will come into effect on the 1/1/2017 and will allow more work hour flexibility. The wage increases negotiated in the collective agreement for mobile workers in German inland navigation were above the increase of average consumer prices in 2015. As part of the survey, inland navigation trainees were questioned about certain aspects of digitalisation during their practical and theoretical training. According to the survey the majority of apprentices have experienced digital technology for the location of ships, data transfer and freight identification in their work. Furthermore, around one third of those questioned use Wi-Fi on board. In total more than a third of those questioned rated the progressive digitalisation positively. A further 48% indicated it was more or less positive. According to the trainees, the most significant achievements of digitalisation are the facilitation of daily work thanks to supportive technology on board as well as the enhanced security on the waterways. Points that were criticised include the helplessness of crew members in case of disturbances or power cuts, the rationalisation of the workplace as well as increased surveillance. Concerning their work with digital technology, the prospective boatmen rated their skills as secure or more or less secure.

Working conditions

The development of apprenticeships has been negative since 2009. In 2015, 120 trainees entered into boatman apprenticeships. The total number of trainees was 328 people; another decrease of around 9% compared to the previous year. A large portion of apprenticeships are funded by the government (2015: 108). The training programme for boatmen in inland navigation is not very well-known. Around 37% of trainees questioned indicated that their profession was very little known in public. The influence of family and friends was decisive for more than half the apprentices when considering entering into the profession. Digitalisation offers new training possibilities: e-learning methods using digital learning materials support trainees during their time on board. Particularly for inland navigation boatmen, e-learning can be an effective addition to their regular lessons due to their unusual training organisation and fragmented apprenticeships and was used on board by around 20% of those questioned. As part of the project "Smart Qu@lification", the Federal Government supports the development of flexible qualification methods for apprenticeships and further training programmes for boatmen in inland navigation.

- Professional training

2. Einleitung

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme 5 E des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik der Bundesregierung führt das Bundesamt für Güterverkehr in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur regelmäßig Evaluierungen der Arbeitsbedingungen sowie der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in ausgewählten Berufen der Verkehrs- und Logistikwirtschaft durch. Die Auswertungen sollen den Sozialpartnern als belastbare und aktuelle Informationsgrundlage für die Diskussion der Arbeitsbedingungen dienen. Der vorliegende Bericht befasst sich mit Berufskraftfahrern (Güterverkehr), Schienenfahrzeugführern und Binnenschiffen.¹ Grundlage für die Abgrenzung der einzelnen Berufsgruppen bildet die aktuelle Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010).

Ausgangslage

In den Kapiteln 3 bis 5 werden die jüngsten Entwicklungen bei Berufskraftfahrern, Schienenfahrzeugführern und Binnenschiffen dargestellt. Jedes Kapitel widmet sich der Analyse des jeweiligen Berufsbildes, indem die Struktur der Beschäftigten, die Arbeitsbedingungen, die berufliche Bildung sowie abschließend die Arbeitsmarktsituation analysiert werden. Der Focus der diesjährigen Berichterstattung richtete sich auf die Untersuchung der Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen. Ergänzend wurden die Arbeitsbedingungen anhand weiterer für das konkrete Berufsbild relevanter Faktoren untersucht. Für die Analyse der Ausbildungssituation wurden Indikatoren wie die Zahl der Ausbildungsverhältnisse, der Bildungshintergrund und die Vergütung ausgewertet. Im Zusammenhang mit den Berufskraftfahrern wird unter anderem auf die Weiterbildung nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG) eingegangen. Aktuelle Arbeitsmarktstatistiken bieten einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation. Das verfügbare statistische Datenmaterial differenziert dabei lediglich in Teilen zwischen Beschäftigten im Güter- und Personenverkehr. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen zwangsläufig auf beide Marktsegmente. Ansonsten konzentrieren sich die Aussagen auf den Bereich des Güterverkehrs, der im Mittelpunkt des Aktionsplans steht.

Vorgehensweise

3. Berufskraftfahrer

3.1. Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) in Deutschland belief sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit am Ende des Jahres 2015 auf insgesamt 546.459 – ein Plus von rund 1,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Frauen waren in der betrachteten Berufsgruppe weiterhin stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Dezember 2015 bei lediglich 1,7 Prozent und damit auf Vorjahresniveau (siehe Tabelle 1). Die zah-

Struktur
der Beschäftigten

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

lenmäßigen Rückgänge deutscher Beschäftigter wurden im Jahr 2015 wiederholt durch Zugänge ausländischer Beschäftigter überkompensiert. Die Anzahl der ausländischen Beschäftigten nahm anteilig und absolut weiterhin zu. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrern betrug am 31.12.2015 rund 13,3 Prozent und lag rund 2,4 Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert des Vorjahres. Nach Informationen des Bundesamtes schlossen deutsche Güterkraftverkehrsunternehmen vermehrt Arbeitsverträge mit Berufskraftfahrern aus Mittel- und Osteuropa, u. a. aus Rumänien, Bulgarien, Polen und Tschechien. Fahrer aus diesen Ländern wurden in den vergangenen Jahren zum Teil mittels dort beheimateter Personaldienstleistungsgesellschaften akquiriert. Einige Unternehmer berichteten von Initiativbewerbungen ausländischer Fahrer, die aufgrund der positiven Resonanz befreundeter Kollegen eine Anstellung in Deutschland anstrebten.

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

	2013		2014		2015	
Insgesamt	534.421	(100)	538.010	(100)	546.459	(100)
darunter:						
Männer	525.613	(98,4)	528.948	(98,3)	537.192	(98,3)
Frauen	8.808	(1,6)	9.062	(1,7)	9.267	(1,7)
Deutsche	485.534	(90,9)	479.232	(89,1)	473.560	(86,7)
Ausländer	48.705	(9,1)	58.383	(10,9)	72.473	(13,3)
unter 25 Jahre	14.132	(2,6)	13.972	(2,6)	13.766	(2,5)
25 bis unter 55 Jahre	389.110	(72,8)	386.680	(71,9)	388.007	(71,0)
55 bis unter 65 Jahre	131.179	(24,6)	127.724	(23,7)	133.148	(24,4)
65 Jahre und älter			9.634	(1,8)	11.538	(2,1)
in Vollzeit	508.656	(95,2)	511.098	(95,0)	516.430	(94,5)
in Teilzeit	25.765	(4,8)	26.912	(5,0)	30.029	(5,5)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	52.700	(9,9)	54.038	(10,0)	54.444	(10,0)
mit anerkanntem Berufsabschluss	310.352	(58,1)	362.428	(67,4)	371.871	(68,0)
mit akademischem Berufsabschluss	1.655	(0,3)	3.135	(0,6)	3.753	(0,7)
Ausbildung unbekannt	169.714	(31,7)	118.409	(22,0)	116.391	(21,3)

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

Steigenden Beschäftigtenzahlen in den höheren Altersklassen standen bereits in den letzten Jahren sinkende Beschäftigtenzahlen in den übrigen Altersklassen gegenüber. Diese Entwicklung setzte sich im Jahr 2015 fort. Rund 24,4 Prozent der Beschäftigten wurden zuletzt der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen zugeordnet. Weitere 2,1 Prozent der Beschäftigten waren älter als 65 Jahre. Somit waren insgesamt 26,5 Prozent der Berufskraftfahrer älter als 55 Jahre. Dies bedeutete eine Steigerung von einem Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr. Im bundesweiten Durchschnitt über alle Berufsgruppen entfiel im Jahr 2015 auf diese Altersklasse ein Anteil von knapp 18 Prozent. Der Anteil

Altersstruktur
der Beschäftigten

der Beschäftigten unter 25 Jahre an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer blieb im Jahr 2015 mit 2,5 Prozent nahezu konstant. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt, der für diese Altersklasse über alle Berufsgruppen zum Ende des Jahres 2015 bei rund 10,5 Prozent lag, ist dieser Anteilswert weiterhin sehr gering. Der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen ging im Jahr 2015 erneut zurück. Nach 72,8 Prozent am Ende des Jahres 2013 und 71,9 Prozent im Jahr 2014 vereinte diese Altersgruppe am Ende des Jahres 2015 rund 71,0 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrer. Insgesamt nahm damit die Beschäftigung älterer Berufskraftfahrer in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis deutlich zu. Die demografische Entwicklung und eine geringe Zahl an Nachwuchskräften verstärkten diese Entwicklung.

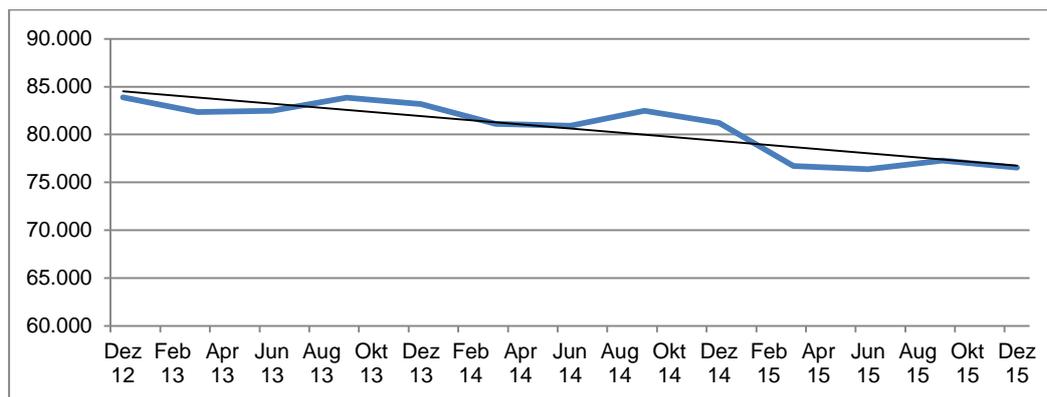
Am 31.12.2015 wiesen 68,0 Prozent der Berufskraftfahrer einen anerkannten Berufsabschluss vor. Rund jeder zehnte Beschäftigte hatte am Ende des Jahres 2015 weiterhin keinen beruflichen Bildungsabschluss; bei rund 21,3 Prozent der Beschäftigten war die Ausbildung unbekannt. Rund 0,7 Prozent der Berufskraftfahrer hatten einen akademischen Bildungshintergrund. Der Anteil der Beschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss nimmt seit Jahren zu, nicht zuletzt aufgrund der Vorgaben des BKrFQG.

Berufsabschluss

Wie in Abbildung 1 dargestellt, nahm die Anzahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr seit Dezember 2012 kontinuierlich ab. Im Dezember 2015 wurden insgesamt 76.542 Fahrer geringfügig beschäftigt. Dies waren 5,8 Prozent weniger als im Vorjahr bzw. 8 Prozent weniger als im Dezember 2013. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes werden in Folge des Inkrafttretens des BKrFQG immer weniger Fahrer nach Renteneintritt als Aushilfsfahrer beschäftigt. Alle im gewerblichen Güterverkehr beschäftigten Fahrer mussten spätestens bis zum 10. September 2014 die Weiterbildungen nach dem BKrFQG absolvieren und durch die Eintragung der Kennziffer 95 im Führerschein belegen. Befragte Unternehmer berichteten jedoch von mangelnder Bereitschaft der pensionierten Berufskraftfahrer, an den Weiterbildungsschulungen teilzunehmen. Zudem spielten die Kosten für die Weiterbildungen eine Rolle, da einige Unternehmen im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse die Übernahme der Kosten ablehnten. Die Flexibilität, krankheitsbedingte Ausfälle durch den Einsatz von geringfügig beschäftigten Fahrern aufzufangen, wurde nach Erkenntnissen des Bundesamtes durch sinkende Beschäftigungszahlen in dieser Gruppe eingeschränkt.

Geringfügig
Beschäftigte

Abbildung 1: Anzahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr im Zeitraum von Dezember 2012 bis Dezember 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

3.2. Arbeitsbedingungen

Das Anforderungsprofil der Unternehmen an die Berufskraftfahrer veränderte sich in der jüngsten Vergangenheit zunehmend. Während Soft-Skills und Medienkompetenz deutlich an Bedeutung gewonnen haben, traten sichere Ortskenntnisse und technisches Geschick in den Hintergrund. Neben den formalen Qualifikationen erwarten die Arbeitgeber ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, Berufserfahrung und Stressresistenz. Das Thema Ladungssicherung hat hohe Priorität. Laut dem DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2016¹ waren Kenntnisse aus dem Bereich der Ladungssicherung bei der Stellenbesetzung doppelt so oft gefragt wie noch bei der Analyse im Jahr 2013. Die Wertschätzung der Soft-Skills im Berufsalltag nahm im Zeitverlauf deutlich zu. In rund 67,7 Prozent der ausgewerteten Stellenanzeigen wurden Soft-Skills als besonders wichtig bezeichnet. Eigenschaften wie Verlässlichkeit bzw. Genauigkeit wurden besonders häufig erwähnt. In 44,3 Prozent der untersuchten Stellenanzeigen werden diese Eigenschaften gefordert; das sind fast 10 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2013. Bei der Stellenbesetzung wurde im Jahr 2016 deutlich mehr Wert auf die Persönlichkeit des Fahrers gelegt. Eigenschaften wie Verständnis der Prozesse, kooperatives Handeln und freundliches Auftreten wurde deutlich mehr Wert beigemessen als zuvor. Fremdsprachenkenntnisse spielen eine untergeordnete Rolle. Sichere Deutschkenntnisse werden jedoch stets als ein wichtiges Einstellungskriterium betont.

Anforderungen

Die fortschreitende Digitalisierung und Einführung von IT-Systemen bewirkten in zahlreichen Branchen tiefgreifende Veränderungen der Arbeitswelt, mitunter im Straßengüterverkehr. Im Rahmen der diesjährigen Berichterstattung wurde untersucht, inwieweit die Implementierung bestimmter digitaler Technologien im Straßengüterverkehr fortgeschritten ist und welche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Fahrer bereits zu verzeichnen waren. Neben ihrer Hauptaufgabe (Fahrzeugführung) mussten die Fahrer in

Digitalisierung im
Straßengüterverkehr

¹ Siehe hier und im Folgenden DEKRA Akademie GmbH (2016). Der DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2016 ist eine Untersuchung der DEKRA Akademie, die im Februar 2016 gewerbliche Stellenanzeigen in elf deutschen Tageszeitungen, zwei Online-Stellenbörsen und einem sozialen Netzwerk auswertete. Die Untersuchung für Berufskraftfahrer umfasste 350 Stellenanzeigen. Vergleichbare Analysen für diese Berufsgruppe wurden bereits in den Jahren 2009 und 2013 durchgeführt.

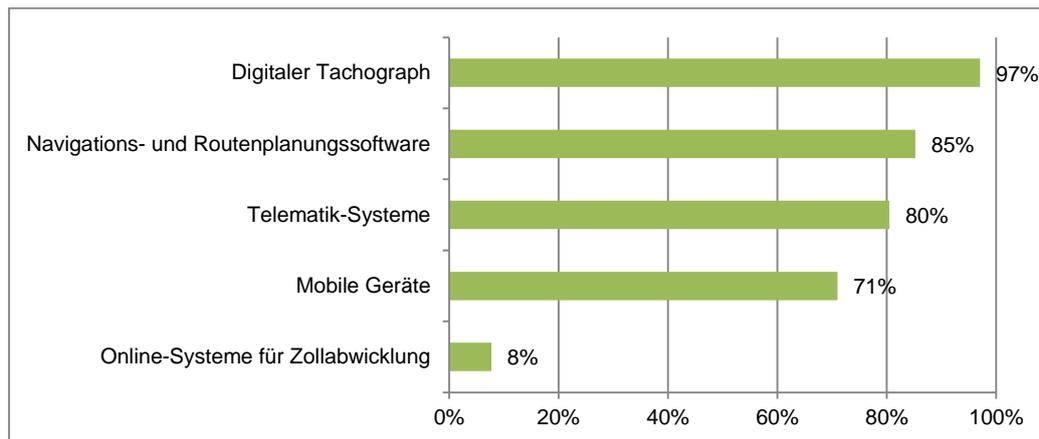
den letzten Jahren den Umgang mit diversen On-Board-Technologien erlernen. Die Digitalisierung ermöglichte einerseits zahlreiche Erleichterungen im Berufsalltag wie effiziente Routenplanung durch Ortung der Fahrzeuge, papierlose und schnelle Kommunikation, Reduzierung der Wartezeiten an der Laderampe durch Zeitfenstervorgaben, elektronische Erfassung der Ladung etc. Andererseits nahm die Bedeutung von bestimmten Kernkompetenzen insbesondere aus dem technischen Bereich aufgrund der Komplexität der modernen Fahrzeuge ab. Die Fähigkeit, Reparaturen am Fahrzeug eigenständig durchführen zu können, verlor an Bedeutung. Zudem sahen sich die Fahrer in ihrer Entscheidungskompetenz durch Vorgaben der effizienten Routen bzw. des wirtschaftlichen Fahrverhaltens eingeschränkt. Die Art der Kommunikation zwischen dem Fahrer und seinem Auftraggeber veränderte sich zunehmend; sie wurde durch digitale Informationsübermittlung unpersönlicher. Das Tätigkeitsprofil des Berufskraftfahrers befindet sich im Wandel, bei dem der Bedienung der digitalen Gerätschaften eine immer eine größere Bedeutung beigemessen wird. Hierfür sind zwar keine formalen Qualifikationen notwendig, eine gewisse Medienkompetenz erleichtert jedoch den Zugang.

Um die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Berufsalltag der Fahrer besser einschätzen zu können, wurden 169 Vertreter von Straßengüterverkehrsunternehmen im Zeitraum von März bis Juni 2016 seitens des Bundesamtes befragt. Aufgrund der Erhebungsmethode (keine Zufallsauswahl) und der Fallzahlen ist die Befragung zwar nicht repräsentativ, gleichwohl bietet sie einen Überblick über die veränderten Arbeitsbedingungen der Fahrer infolge der Digitalisierung. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von weniger als 2 Mio. Euro, die neue Technologien in der Regel langsamer einführen als Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von mehr als 10 Mio. Euro, in der Stichprobe unterrepräsentiert waren. Der im Folgenden dargestellte prozentuale Nutzungsgrad bestimmter Technologien wird mithin etwas überzeichnet.

Ergebnisse der
BAG-Umfrage

Abbildung 2 verdeutlicht die Verbreitung der gängigen digitalen Technologien in den befragten Unternehmen des Straßengüterverkehrs. Demnach ist die korrekte Bedienung des digitalen Tachographen bereits heute für Fahrer in nahezu allen befragten Unternehmen relevant; rund 97 Prozent der Unternehmer haben dessen Bestehen im Fahrzeug angegeben. Mehr als 80 Prozent der befragten Unternehmen implementierten bereits Navigations- und Routenplanungssoftware bzw. Telematik-Systeme. Mobile Endgeräte, wie z.B. Smartphones und Tablets, haben 70 Prozent der Unternehmen an die Fahrer ausgegeben. Die Nutzung von Online-Systemen zur Zollabwicklung wurde von lediglich acht Prozent der Befragten angegeben. Ergänzend wurden Fahrerassistenzsysteme, die in den Fahrzeugen installiert sind und insbesondere der Sicherheit im Straßenverkehr dienen, genannt. Diese unterstützen den Fahrer beim Führen des Fahrzeuges, z.B. beim Halten der Spur oder beim rechtzeitigen Bremsen.

Digitale Technologien
im Berufsalltag

Abbildung 2: Nutzungsgrad bestimmter digitaler Technologien

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Rund 79 Prozent der befragten Unternehmer stellten fest, dass sich die Art der Kommunikation zwischen dem Fahrer und dem Unternehmen infolge der Installation neuer Technologien, z.B. Telematiksysteme, deutlich veränderte. Falls ein mobiles Endgerät vorhanden war, erfolgte die Kommunikation überwiegend digital. Rund 71 Prozent der Befragten gaben an, dass durch die Aufnahme und Speicherung der Daten die Transparenz des Betriebsablaufs deutlich erhöht wurde. Rund 62 Prozent der befragten Unternehmer haben eine deutliche Automatisierung der Informationsübermittlung festgestellt. Mehr als die Hälfte der Befragten (58 Prozent) reduzierte infolgedessen die Anzahl der Kontakte zu den Fahrern. Die Kommunikation wurde nach Einschätzung der Befragten unpersönlicher; dies hatte zum Teil einen negativen Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Einige Unternehmen bemühen sich nach eigener Aussage im Rahmen der Mitarbeiterbindung, persönliche Kontakte in regelmäßigen Zeitabständen zu pflegen. Die Vorteile der digitalen Informationsübermittlung sahen die Befragten vordergründig in der Verbesserung der Disposition, dem schnellen Datentransfer und der umfangreichen Datenerfassung. Beispielsweise wurde die Möglichkeit, Bilder aufzunehmen und digital zu übermitteln, z.B. bei einem Schadensfall, als besonders hilfreich genannt. Hierdurch wurde die Einschätzung der Lage vor Ort durch die Disposition deutlich erleichtert.

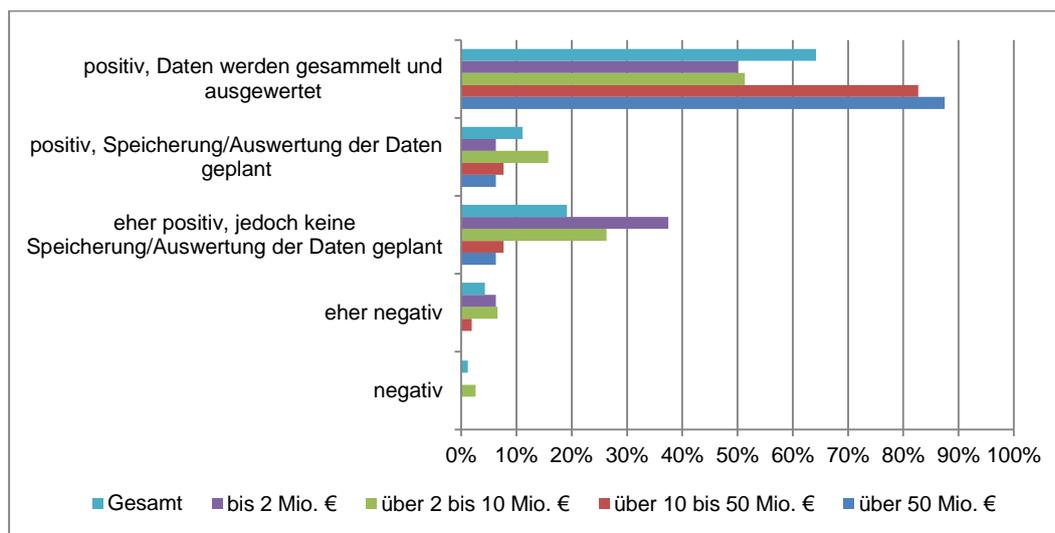
Kommunikation
mit dem Fahrer

Moderne Technologien im Fahrzeug bieten die Möglichkeit, Daten bezüglich verschiedener Indikatoren wie Kraftstoffverbrauch, Fahrverhalten oder Bewegungsprofil zu speichern und mithilfe von Analyseprogrammen auszuwerten. Einige Unternehmen verwenden bereits Datenanalysen für Mitarbeitergespräche sowie Prämienzahlungen. Die Aussicht auf eine erfolgsabhängige Prämie soll die Fahrer zur Effizienzsteigerung motivieren. Im Rahmen der Befragung wurden die Unternehmensvertreter gefragt, wie sie die Datenanalyse im Rahmen von Prämiensystemen bewerten. Die Abbildung 3 stellt die Ergebnisse grafisch dar. Demnach bewerteten 64 Prozent der Unternehmensvertreter diese Möglichkeit positiv und gaben an, Daten für solche Zwecke bereits zu verwenden. Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von mehr als 10 Mio. Euro nutzten die Analysetools deutlich häufiger als Unternehmen mit einem geringeren jährlichen Umsatz. Lediglich 50

Datenerfassung und
Prämiensysteme

Prozent der Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von weniger als 10 Mio. Euro gaben an, Daten für Prämienzahlungen auszuwerten. Rund 37 Prozent der Unternehmen mit einem Jahresumsatz bis 2 Mio. Euro bewerteten die Möglichkeit der Datensammlung bzw. -speicherung eher positiv, planten jedoch in naher Zukunft keine Speicherung bzw. Auswertung der Daten. Eine ablehnende Haltung hatten insgesamt rund fünf Prozent der Unternehmen, die die Möglichkeit der Datennutzung als „eher negativ“ bzw. „negativ“ bewerteten.

Abbildung 3: Bewertung der Möglichkeit, Daten zu sammeln und zu speichern sowie im Rahmen von Prämiensystemen für Fahrer zu verwenden



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Infolge der Möglichkeit der Ortung der Fahrzeuge, der Nutzung elektronischer Frachtbörsen und schneller Datenübermittlung wurde der Einsatz der Fahrzeuge deutlich verbessert. Rund 56 Prozent der befragten Unternehmer gaben an, dass Fahrer der älteren Generation Schwierigkeiten hatten, Veränderungen, die durch die Installation der digitalen Technologien ausgelöst wurden, zu akzeptieren. Rund 87 Prozent der Befragten waren der Meinung, die jüngeren Fahrer seien aufgeschlossener gewesen. Zudem gaben 66 Prozent Befragten an, dass die jüngeren Fahrer schneller einen sicheren Umgang mit den digitalen Technologien erreichten. Durch die Vorgaben der Technik zu effizienten Routen, günstig gelegenen Halteplätzen und Fahrverhalten fühlten sich insbesondere erfahrene Fahrer bevormundet und kontrolliert. Dies hatte einen negativen Einfluss auf die Akzeptanz der Technik. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes haben positive Erfahrungen der Fahrer im Umgang mit den digitalen Geräten die Akzeptanz der neuen On-Board-Geräte gesteigert. Die Möglichkeit der ständigen Kontrolle durch die Datenerfassung wird jedoch von einem großen Teil der Fahrer nach wie vor kritisch betrachtet.

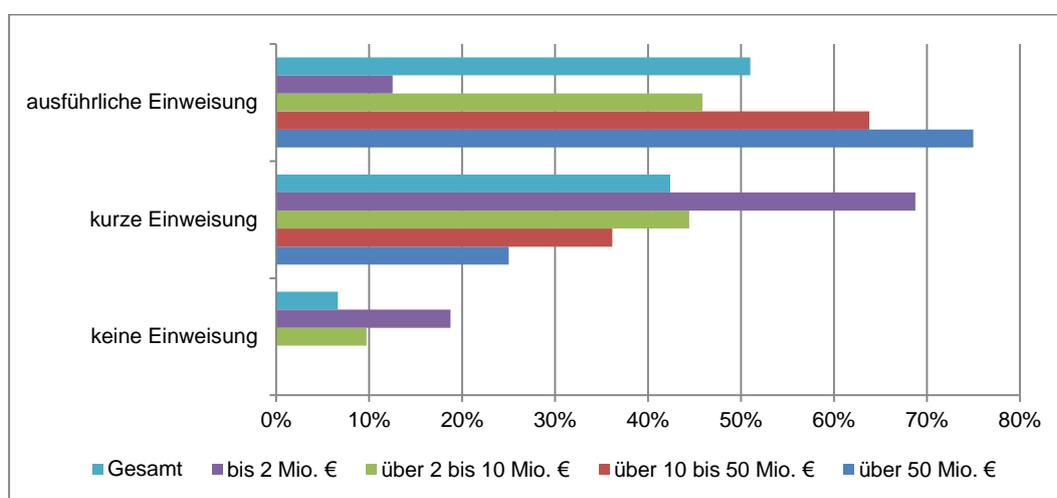
Akzeptanz

Wie in Abbildung 2 dargestellt, kommen Berufskraftfahrer mit diversen digitalen Technologien im Rahmen ihrer Tätigkeit in Berührung. Dies bedingt zusätzlichen Qualifizierungsbedarf. Abbildung 4 bietet einen Überblick darüber, auf welche Weise die Fahrer den Umgang mit digitalen Technologien erlernen. Rund 50 Prozent der befragten Unter-

Schulungen

nehmen bieten ausführliche Schulungen an, z.B. zum Umgang mit digitalem Tachographen oder Telematiksystemen. Während kleine Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz bis 2 Mio. Euro ihren Fahrern in 19 Prozent der Fälle keine (Learning-by-Doing), in 69 Prozent eine kurze (z.B. Erläuterungen durch erfahrene Kollegen oder IT-Fachmann während der Installation) und in lediglich 13 Prozent eine ausführliche Einweisung (spezialisierte Schulung) angeboten haben, entschieden sich rund drei Viertel der Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von mehr als 50 Mio. Euro für eine ausführliche Einweisung, z.B. in Form von In-House-Schulungen. Oft übernehmen die Fuhrparkleiter die Beschulung der Fahrer. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes sind zudem Trainings bei Auslieferung der Fahrzeuge, veranstaltet durch die Fahrzeughersteller, üblich.

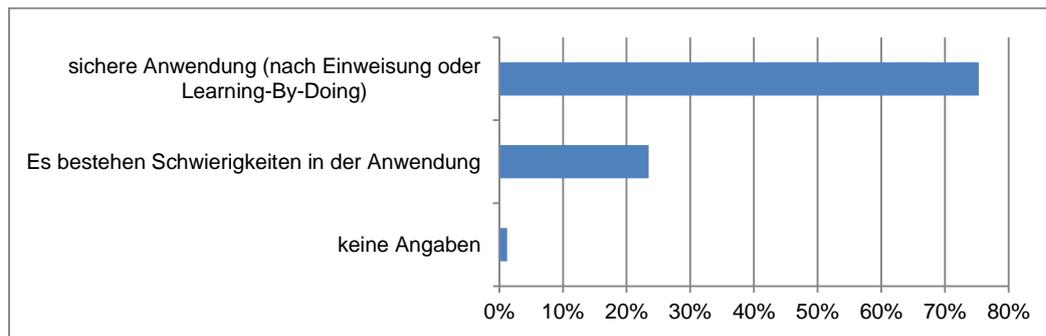
Abbildung 4: Auf welche Weise werden die Fahrer auf die Nutzung von digitalen Technologien vorbereitet (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Rund 75 Prozent der Befragten bewerteten den Umgang der Fahrer mit den in der Abbildung 2 dargestellten Technologien als sicher. Knapp 23 Prozent der Befragten gaben jedoch an, dass einige Fahrer noch Defizite in der Anwendung aufwiesen (siehe Abbildung 5). Unternehmen berichteten von wiederkehrenden Bedienungsschwierigkeiten trotz Schulungen bzw. Einzelbetreuung. Die Fehlbedienung der Schaltflächen sei nach Einschätzung der befragten Unternehmer oft auf erhebliche Verständnismängel aufgrund des geringen Bildungsniveaus einiger Berufskraftfahrer zurückzuführen. Unzureichende IT-Kenntnisse der Mitarbeiter bewerteten einige Unternehmer als ein Hemmnis, um weitere digitale Technologien stärker in die Prozesse zu integrieren bzw. die bereits Bestehenden effizient zu nutzen. Die Anforderungen an die Fahrer in Bezug auf die korrekte Bedienung der digitalen Geräte werden nach Einschätzung vieler Arbeitgeber weiter steigen; viele Befragte finden die Berücksichtigung dieser Thematik im Rahmen der Aus- und Weiterbildung für unabdingbar, um die Fachkräfte entsprechend dem veränderten Anforderungsprofil zu qualifizieren.

Umgang mit digitalen Technologien

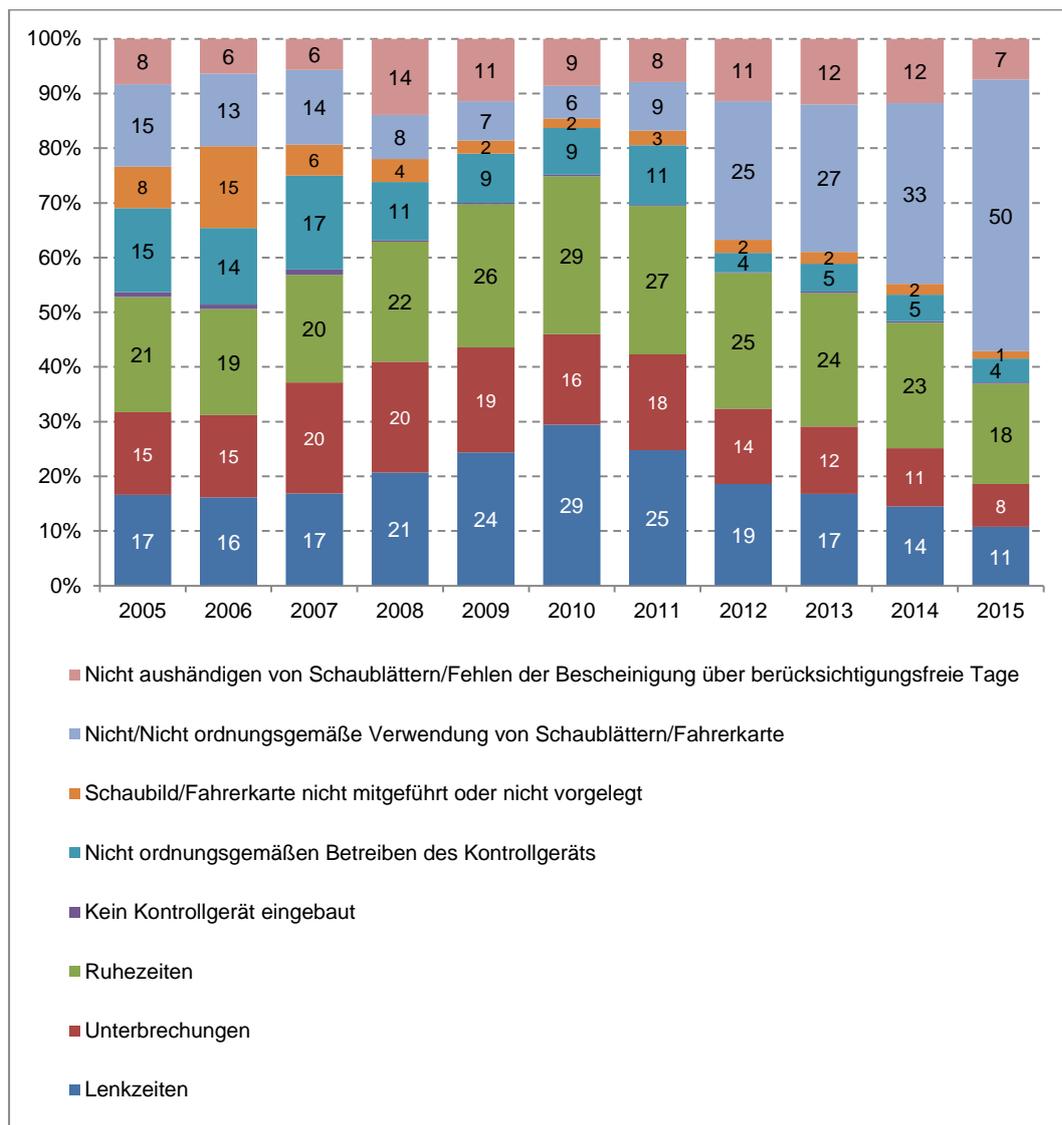
Abbildung 5: Beurteilung des Umgangs der Fahrer mit den digitalen Technologien

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Die Arbeitsbedingungen der Fahrer erfuhren durch die lückenlose Aufzeichnung der Einhaltung bzw. Verstöße gegen die gesetzlichen Vorschriften eine Veränderung. Der Druck auf die Disposition und die Fahrer, die Vorschriften einzuhalten, nahm aufgrund der hohen Transparenz, ermöglicht durch neue digitale Kontrollmöglichkeiten, zu. In dem stark umkämpften Markt der Straßengütertransporte ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften aufgrund des hohen Wettbewerbs- und Zeitdrucks eine große Herausforderung. Jährlich kommt es zu zahlreichen Verstößen gegen das Fahrpersonalrecht, die durch das Bundesamt festgestellt werden. Die Abbildung 6 stellt die Entwicklung der festgestellten Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts im Zeitraum von 2005 bis 2015 dar. Insgesamt wurden im Jahr 2015 seitens des Bundesamtes rund 177.642 in- und ausländische Fahrzeuge des Güterverkehrs auf die Einhaltung der Fahrpersonalvorschriften kontrolliert. Davon wurden rund 33.800 Fahrzeuge bzw. 19 Prozent beanstandet. Das sind 1,2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Die Zahl der festgestellten Verstöße belief sich insgesamt auf 169.060. Eine differenzierte Betrachtung nach den einzelnen Tatbeständen zeigt zwei gegenteilige Entwicklungen im Betrachtungszeitraum. Während die festgestellten Verstöße gegen die vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten seit 2011 anteilmäßig einem abnehmenden Trend folgten, stieg der Anteil der Verstöße, die unter „Nicht/Nicht ordnungsgemäße Verwendung von Schaublättern/Fahrerkarte“ zusammengefasst werden, deutlich an. Hierbei waren die häufigsten Verstöße „fehlende bzw. fehlerhafte Eingaben durch den Fahrer“, „fehlende Fahrerkarte“ oder das „nicht ordnungsgemäße Funktionieren des Kontrollgerätes“. Die EU-Verordnung VO (EU) 165/2014 verpflichtet seit dem 2. März 2016 Unternehmer zu nachweisbaren Fahrerschulungen bezüglich des korrekten Umgangs mit dem digitalen Kontrollgerät. Die Durchführung dieser Schulung wurde somit für Unternehmer obligatorisch. Aufgrund der umfangreichen Kontrollmöglichkeiten, die der digitale Tachograph bietet, wird in der Praxis durchaus der Versuch unternommen, die Technik zu manipulieren bzw. die Aufzeichnungen gänzlich zu unterbinden. Das Bundesamt für Güterverkehr hat im Rahmen schwerpunktmäßiger Kontrollen in der jüngsten Vergangenheit bereits zahlreiche Manipulationen am digitalen Kontrollgerät festgestellt; unter anderem auf einem hohen technischen Niveau.

BAG-Straßenkontrollen

Abbildung 6: Bei Straßenkontrollen des Bundesamtes festgestellte Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts (Anteile in Prozent)



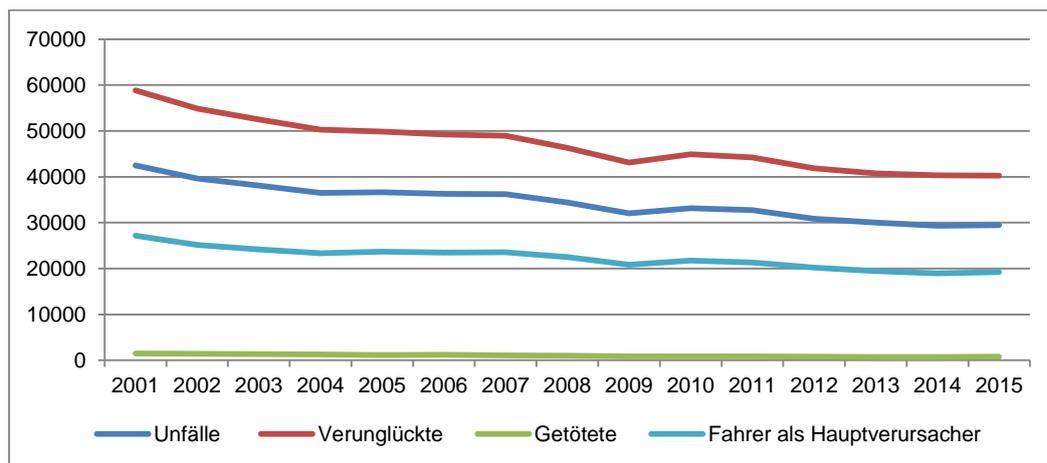
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Die Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der Unfälle mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen im Zeitraum von 2001 bis 2015. Die Gesamtzahl der Unfälle mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen ist bereits seit Jahren überwiegend rückläufig. Insgesamt ereigneten sich im Jahr 2015 305.659 Unfälle mit Personenschaden; 29.480 unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen, 0,6 Prozent mehr als im Vorjahr. Als Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschaden galten Fahrer von Güterkraftfahrzeugen wie bereits im Vorjahr in 6,3 Prozent der Fälle. Die Zahl der Verunglückten bei den Unfällen mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen blieb im Jahr 2015 mit 40.230 Personen relativ konstant im Vergleich zum Vorjahr. Es wurden 787 Personen bei den Unfällen mit Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen getötet; knapp 3,7 Prozent mehr als im Jahr 2014. Insgesamt waren 32.500 Fahrer von Güterkraftfahrzeugen an Unfällen mit Personenschaden im Jahr 2015 beteiligt. Beteiligte sind alle Fahrzeugführer, die selbst oder deren Fahrzeug Schäden erlitten oder hervorgerufen haben. Von den insgesamt beteiligten Fahrern an den Unfällen mit Perso-

Verkehrsunfälle

nenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen galten 19.260 bzw. 59,0 Prozent als Hauptverursacher. Letzterer ist jener Beteiligte, der nach der ersten Einschätzung der Polizei die Hauptschuld am Zustandekommen eines Unfalls trägt. Insgesamt ist die Anzahl der Unfälle mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen seit dem Jahr 2005 stark zurückgegangen. Im Vergleich zum Jahr 2005 ereigneten sich im Jahr 2015 rund 20 Prozent weniger Unfälle mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen.

Abbildung 7: Unfälle mit Personenschaden unter Beteiligung von Güterkraftfahrzeugen



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 8 Reihe 7).

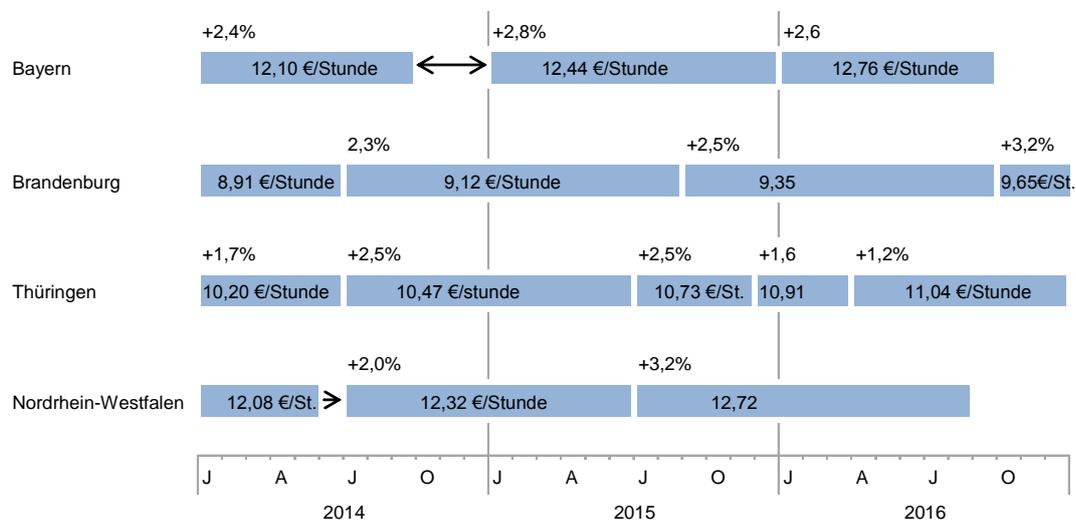
Die tarifliche Vergütung der Berufskraftfahrer entwickelte sich im Zeitraum von 2014 bis 2016 weiterhin positiv, nachdem bereits in den Vorjahren Steigerungen der Gehaltshöhe stattfanden. Abbildung 8 stellt beispielhaft die Entwicklung der Tarifabschlüsse für Berufskraftfahrer in Bayern, Brandenburg, Thüringen und Nordrhein-Westfalen für den Zeitraum von 2014 bis 2016 dar. Hierbei werden die Stundenlöhne und die prozentuale Entwicklung der Höhe der tariflichen Gehälter der Fahrer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Zeitverlauf dargestellt. Die Verbraucherpreise sind im Jahr 2013 um 1,5 Prozent, im Jahr 2014 um 0,9 Prozent und im Jahr 2015 um 0,3 Prozent gestiegen. Der Anstieg der Lohnsätze war durchschnittlich höher als die Anstiege der Verbraucherpreise, somit konnten reale Lohnsteigerungen verzeichnet werden. Die in der Abbildung 8 dargestellten regionalen Unterschiede in der Entlohnung entsprechen nach Erkenntnissen des Bundesamtes der üblichen Bezahlung in den Bundesländern. Ein Großteil der Unternehmen ist nicht tarifgebunden. Die meisten Unternehmen sind jedoch bestrebt, die Mitarbeiterfluktuation so gering wie möglich zu halten, sodass die tariflichen Lohnsätze für die nicht tarifgebundenen Unternehmen als Orientierung dienen. Laut dem DEKRA Arbeitsmarkt-Report¹ ist der Anteil der ausgewerteten Stellenausschreibungen, bei denen nach Tariflohn entlohnt wird, auf 13,7 Prozent angestiegen; 7 Prozentpunkte mehr als 2013. In einem Fünftel der ausgeschriebenen Stellen wurde im Jahr 2016 „leistungsorientierte Bezahlung“ in Aussicht gestellt. Im Jahr 2013 kam diese Formulierung lediglich bei 3,2 Prozent der Stellenbeschreibungen vor. Wie bereits erwähnt, haben einige Unter-

Vergütung

¹ Siehe hierzu und im Folgenden DEKRA Akademie GmbH (2016).

nehmen Prämiensysteme implementiert, die an Faktoren wie Pünktlichkeit, geringe Fehlzeiten oder wirtschaftliches Fahren anknüpfen, um das Grundgehalt erfolgsabhängig zu ergänzen. Im Rahmen der Gehaltsverhandlungen besteht die Möglichkeit, deutlich höhere Stundensätze als die tariflichen zu vereinbaren; in rund 15 Prozent der ausgewerteten Stellenausbeschreibungen wurde eine Bezahlung nach Vereinbarung angeboten. Insbesondere in den Unternehmen, die Spezial- und Gefahrguttransporte durchführen, wird großen Wert auf spezifisches Fachwissen und Berufserfahrung gelegt, sodass Fahrer mit den geforderten Qualifikationen nach Erkenntnissen des Bundesamtes überdurchschnittlich entlohnt werden. In 20 von 350 Stellenanzeigen wurden die Fahrer aufgefordert, ihre Gehaltsvorstellungen zu äußern. Formulierungen dieser Art waren vor drei Jahren noch keiner der Stellenbeschreibungen zu entnehmen. Die Arbeitgeber befinden sich im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und versuchen die Fahrer sowohl mit monetären als auch nicht-monetären Zusatzleistungen anzuwerben. Mit Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld warben 15,7 bzw. 18,9 Prozent der Arbeitgeber. Ergänzende Leistungen, wie betriebliche Altersvorsorge, Zusatzversicherungen sowie Prämien kamen in den vergangenen Analysen der Stellenbeschreibungen in den Jahren 2009 und 2013 dagegen nicht vor. Zusätzlich zu monetären Anreizen versuchen die Unternehmer, ihre Fahrer durch Aktionen wie Gesundheitschecks oder Firmenevents an das Unternehmen zu binden.

Abbildung 8: Laufzeiten und Stundenlöhne ausgewählter Tarifabschlüsse für Berufskraftfahrer von 2014 bis 2016



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

Fahrer, die in der jüngsten Vergangenheit England-Transporte über Calais (Frankreich) ausgeführt haben, begegneten besonderen Herausforderungen im Berufsalltag. Im Zuge der Migrationsbewegung aus Drittstaaten entstand in Calais eine Reihe von Notunterkünften für Migranten, die die Einreise nach Großbritannien über den Euro-Tunnel bzw. die Fähre zum Ziel hatten. Um unentdeckt über die Grenze zu gelangen, beschädigten Migranten Fahrzeuge und verschafften sich Zutritt zur Ladefläche. Infolge verschärfter Sicherheitsvorkehrungen gelang nur wenigen Migranten im Jahr 2015 der illegale Grenz-

Besondere Herausforderungen bei Verkehren nach Großbritannien

übertritt nach Großbritannien. Die Frustration über eine fehlende Einreiseperspektive führte zu aggressivem Verhalten gegenüber den auf der Strecke verkehrenden Lastkraftwagen und ihren Fahrern. Die betroffenen Gesprächspartner berichteten von stark beschädigten Fahrzeugen bzw. Ladungen sowie Angriffen mit Gegenständen explizit auf die Fahrerkabine bzw. auf die Fahrer. Aufgrund des hohen Verletzungsrisikos wurden die Fahrer unternehmensintern angewiesen, ihre Fahrzeuge ab einer gewissen Distanz zum Hafen nicht mehr anzuhalten bzw. zu verlassen. Im Notfall sollte die Polizei verständigt werden. Trotz der Sicherheitsvorkehrungen kam es vereinzelt vor, dass Migranten der illegale Grenzübertritt in einem Kraftfahrzeug gelang und diese im Rahmen der Grenzkontrollen entdeckt wurden. Als Konsequenz wurden hohe Bußgelder gegen die Fahrer verhängt. Neben den bereits genannten physischen Gefahren wurden die Berufskraftfahrer mithin hoher psychischer Belastung ausgesetzt. Einige weigerten sich infolge der negativen Erfahrungen, die Aufträge auszuführen, sodass es in einigen Unternehmen nach Erkenntnissen des Bundesamtes zu Personalengpässen in Verkehren nach Großbritannien kam.

3.3. Berufliche Ausbildung

Berufskraftfahrer ist ein dreijähriger anerkannter Ausbildungsberuf. Die Ausbildung wird hauptsächlich in Güterkraftverkehrsunternehmen sowie in Industrie bzw. Handel angeboten. Im Rahmen der Ausbildung können Auszubildende die Berechtigung zum Führen von Fahrzeugen verschiedener Fahrzeugklassen erwerben. Die Fahrerlaubnis der Klasse C und CE kann nach bestandener Fahrprüfung (Mindestalter 18 bzw. 21¹) ausgehändigt werden. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung unterliegen Beförderungen im Güterkraftverkehr keinen Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter. Während der Ausbildung erhalten die angehenden Berufskraftfahrer in der Regel zudem Einblicke in andere Unternehmensbereiche. Dadurch ist die Ausbildung aus Sicht der Unternehmer deutlich hochwertiger als die im Folgenden dargestellte Grundqualifikation.

Berufsausbildung

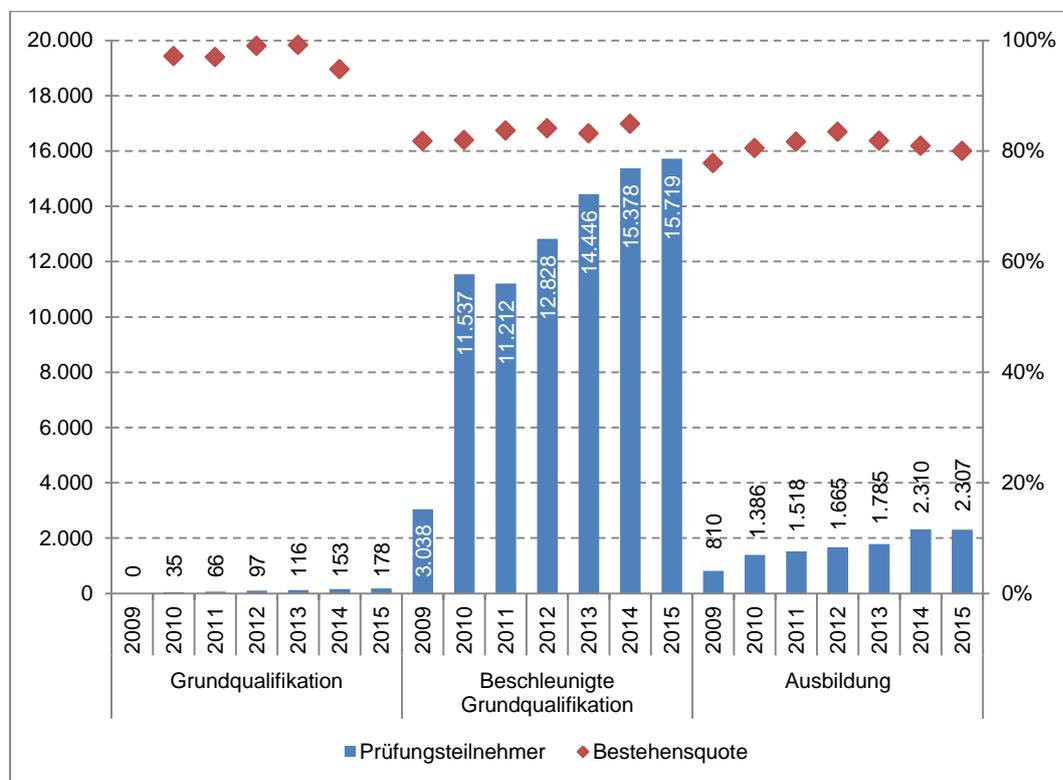
Der alleinige Besitz des Führerscheins der Klassen C/CE ist nach den gesetzlichen Vorschriften des BKrFQG für die Durchführung des gewerblichen Güterkraftverkehrs auf öffentlichen Straßen nicht ausreichend. Fahrer, die den Führerschein der Klassen C/CE nach dem 10.09.2009 erworben haben, müssen eine Prüfung zur Grundqualifikation (Mindestalter 18 Jahre) bzw. beschleunigten Grundqualifikation (Mindestalter 21 Jahre) nach dem BKrFQG bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer (IHK) ablegen. Zudem müssen alle Berufskraftfahrer nach dem BKrFQG das Absolvieren der Weiterbildungen im Umfang von 35 Stunden im 5-Jahres-Rhythmus nachweisen (Eintrag der Kennziffer 95 im Führerschein). Für die Prüfung der Grundqualifikation liegen die Kosten je nach Prüfungssatzung der zuständigen IHK zwischen 1.050 und 1.450 Euro exklusive der Kosten für die Bereitstellung des Prüfungsfahrzeugs und den begleitenden Fahrlehrer. Für

Berufskraftfahrer-
Qualifikation

¹ 18 Jahre für Auszubildende, die sich in der Ausbildung zum „Berufskraftfahrer“ oder zur „Fachkraft im Fahrbetrieb“ befinden bzw. nach Ablegen der Prüfung zur maßgeblichen Grundqualifikation nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 BKrFQG.

die theoretische Prüfung der beschleunigten Grundqualifikation liegen die Gebühren in der Spanne zwischen 100 und 150 Euro. Hinzu kommen in der Regel Verwaltungsgebühren. Die Vorbereitung auf die Prüfungen kann in Fahrschulen oder anderen Bildungseinrichtungen wie TÜV, DEKRA etc. erfolgen. Die Kosten für einen Vorbereitungskurs auf die Prüfung zur beschleunigten Grundqualifikation liegen in der Regel bei mehr als 2.000 Euro. Der Abbildung 9 können die Entwicklungen der Prüfungsteilnehmer der Abschlussprüfung zum Berufskraftfahrer und der Prüfungsteilnehmer der Grundqualifikation bzw. der beschleunigten Grundqualifikation sowie die jeweiligen Bestehensquoten entnommen werden. In den letzten Jahren bestanden im Durchschnitt 81 Prozent der Auszubildenden die Abschlussprüfung, 83 Prozent die beschleunigte Grundqualifikation und 97 Prozent die Grundqualifikation. Nach Angaben der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung wurden im Jahr 2015 insgesamt 15.719 Prüfungen zur beschleunigten Grundqualifikation durchgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies ein Plus von knapp 2,2 Prozent. Der beschleunigten Grundqualifikation wird damit im Rahmen der Berufskraftfahrerausbildung – wie bereits seit deren Einführung – eine größere Bedeutung als der klassischen dreijährigen Berufsausbildung beigemessen. Die dreijährige Ausbildung bindet mehr finanzielle, organisatorische und personelle Ressourcen. Zudem liegen die Vorteile der Grundqualifikation in der kurzen Dauer der Qualifizierung und somit schnelleren Verfügbarkeit der Fahrer auf dem Arbeitsmarkt.

Abbildung 9: Prüfungsteilnehmer der Abschlussprüfung der Ausbildung zum Berufskraftfahrer und der Prüfungen zur Grundqualifikation und der beschleunigten Grundqualifikation im Zeitraum zwischen 2009 und 2015



Quelle: Statistiken der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH und der DIHK. Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Darstellung.

Tabelle 2 stellt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zum Berufskraftfahrer im Zeitraum von 2005 bis 2015 dar. Deutlich erkennbar ist die Zunahme der Ausbildungsverhältnisse in den Jahren zwischen 2005 und 2013. Nach dem Höhepunkt im Jahr 2013 mit insgesamt 7.293 Auszubildenden sind die Zahlen in den Folgejahren gesunken. Im Jahr 2015 sank die Zahl der bestehenden Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 2,2 Prozent auf insgesamt 6.394. Die Anzahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2015 folgte ebenfalls der negativen Entwicklung. Insgesamt wurden 3.135 Ausbildungsverträge im Jahr 2015 neu abgeschlossen. Mit einem Anteil von zuletzt knapp 3,5 Prozent stellen weibliche Auszubildende weiterhin eine Minderheit dar. Im Rahmen des vom Bundesamt betreuten Förderprogramms „Aus- und Weiterbildung“ werden Unternehmen des Güterkraftverkehrs gefördert, die Ausbildungsplätze für Berufskraftfahrer anbieten. Für die Förderperiode 2015 belief sich die Zahl der bewilligten Bescheide im Förderprogramm „Ausbildung“ auf insgesamt 1.963. Im Jahr 2015 nahmen insgesamt 2.307 Auszubildende an der Abschlussprüfung teil; 1.845 bestanden die Prüfung und schlossen ihre Ausbildung mit Erfolg ab. Die Bestehensquote lag auf einem vergleichbaren Niveau wie im Vorjahr und rund 10 Prozentpunkte niedriger als der bundesweite Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe von 90,4 Prozent. Insgesamt wurden 1.647 Ausbildungsverträge im Jahr 2015 aufgelöst: 61 Prozent davon im ersten, 28 Prozent im zweiten und 11 Prozent im dritten Lehrjahr.

Ausbildungszahlen

Tabelle 2: Ausbildungsberuf "Berufskraftfahrer" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2015

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Insgesamt
2005	1.840	41	1.881	803	1.373	1.116	141	84	54	279
2006	2.137	46	2.183	973	1.128	891	164	92	53	309
2007	3.074	83	3.157	1.839	1.424	1.195	k.A.	k.A.	k.A.	481
2008	3.940	122	4.062	2.066	691	558	501	227	60	788
2009	4.636	174	4.810	2.134	810	630	509	328	86	923
2010	5.091	195	5.286	2.466	1.386	1.116	534	321	141	996
2011	6.042	234	6.276	3.264	1.518	1.239	831	381	132	1.344
2012	6.717	258	6.975	3.270	1.665	1.389	1.116	441	129	1.686
2013	7.035	258	7.293	3.222	1.785	1.461	1.020	528	204	1.752
2014	6.876	255	7.131	3.180	2.310	1.869	1.029	549	225	1.803
2015	6.173	221	6.394	3.135	2.307	1.845	996	462	189	1.647

k.A. - keine Angaben.

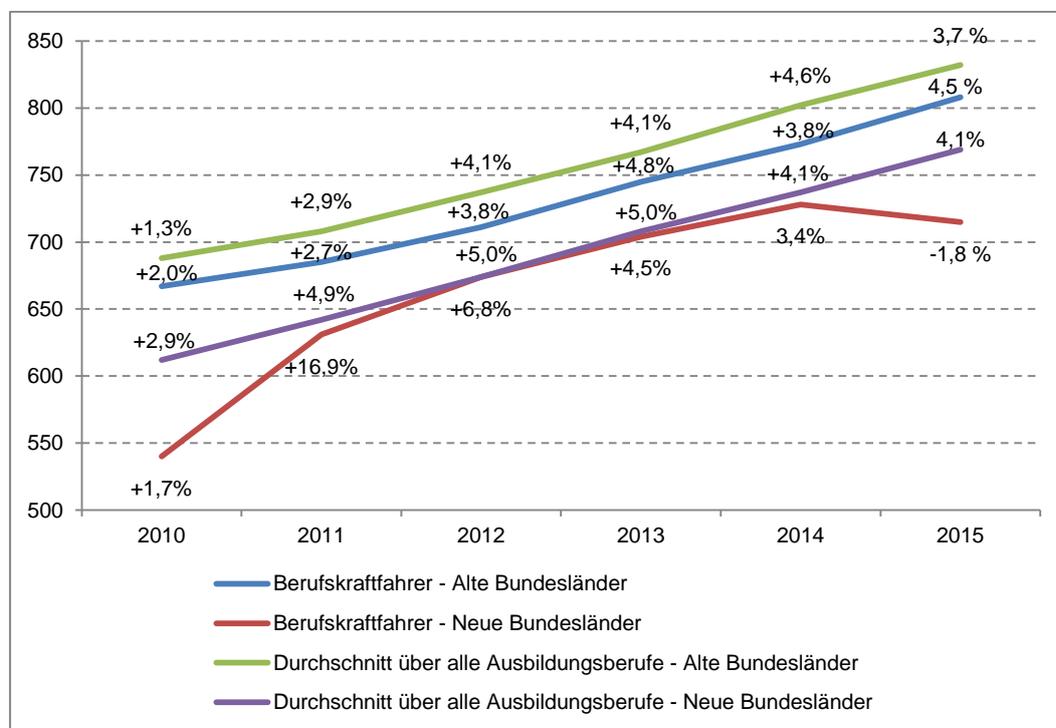
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Die Abbildung 10 stellt grafisch die Entwicklung der Ausbildungsvergütung der angehenden Berufskraftfahrer für neue und alte Bundesländer dar. Während die durchschnittliche Ausbildungsvergütung bis zum Jahr 2014 in den neuen Bundesländern der durchschnitt-

Ausbildungsvergütung

lichen Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsberufe entsprach, war sie in den alten Bundesländern unterdurchschnittlich. In den neuen Ländern wurde im Jahr 2015 ein Rückgang um 1,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet; in den alten Ländern stieg dagegen die Ausbildungsvergütung um 4,5 Prozent. Insgesamt verdienten Auszubildende zum Berufskraftfahrer in den alten Bundesländern im Jahr 2015 durchschnittlich 808 Euro pro Monat; in den neuen Bundesländern 715 Euro pro Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung in den alten Bundesländern im ersten Ausbildungsjahr 748 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 809 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 868 Euro. In den neuen Bundesländern betrug die monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr im Durchschnitt 664 Euro; in der Folge erhöhte sie sich auf 713 Euro im zweiten und auf 769 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

Abbildung 10: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2010 bis 2015 in Euro



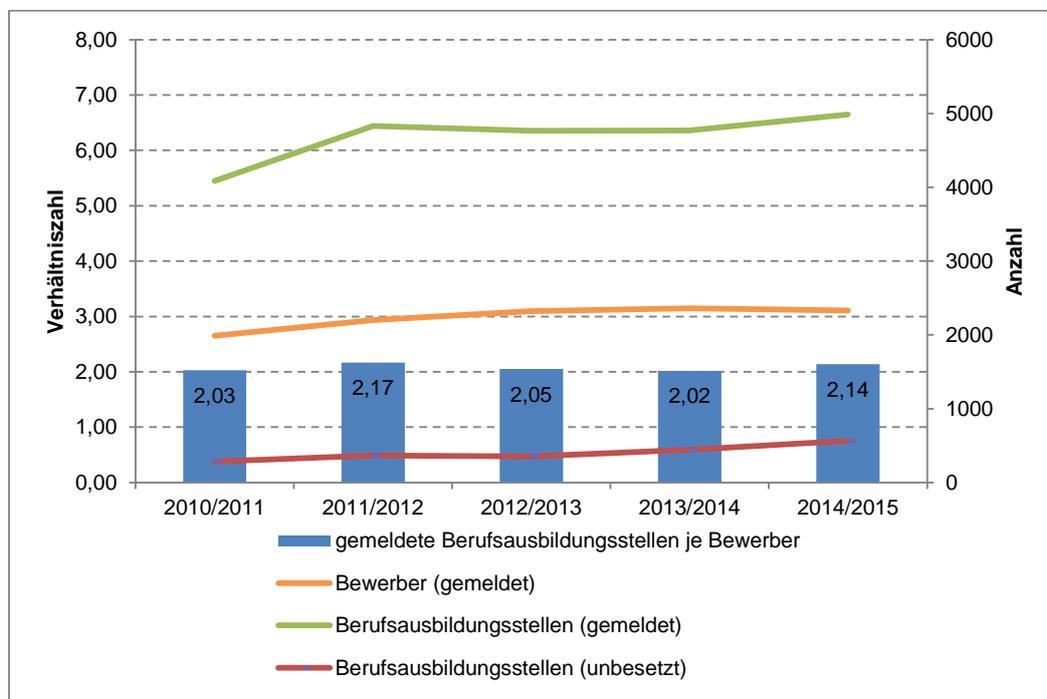
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die einschlägigen Statistiken zum Ausbildungsstellenmarkt der Bundesagentur für Arbeit ermöglichen einen Überblick über die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots sowie der gemeldeten Bewerber mit dem Zielberuf „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ für den Zeitraum von 2010 bis 2015 (siehe Abbildung 11). Demnach nahm die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen im betrachteten Zeitraum zu. Während im Ausbildungsjahr 2010/2011 noch 4.088 Ausbildungsstellen gemeldet waren, wuchs deren Zahl jedes Jahr und erreichte im Jahr 2014/2015 insgesamt 4.988; ein Zuwachs von rund 22 Prozent seit 2010. Die Zahl der Bewerber stagnierte jedoch seit dem Ausbildungsjahr 2012/2013 bei knapp über 2.300 Bewerbern. Im Ausbildungsjahr 2014/2015 wurden 2,14 Ausbildungsstellen pro Bewerber gemeldet – ein deutlicher Überhang an Ausbildungs-

Ausbildungsstellen
und Bewerber

stellen im Vergleich zu den gemeldeten Bewerbern. Die Zahl der am Ende des Berichtsjahres unbesetzten Berufsausbildungsstellen ist über die Jahre kontinuierlich gestiegen und erreichte im Jahr 2015 mit 566 den Höchststand im Betrachtungszeitraum. Der Zuwachs bezüglich dieser Größe war überproportional im Vergleich zum Anstieg der gemeldeten Ausbildungsstellen. Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen grundsätzlich diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschten und deren Eignung dafür geklärt bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben war. Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG. In dem Zielberuf „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ herrscht folglich Mangel an Nachwuchskräften. Das Image des Berufsbildes „Berufskraftfahrer“ wird nach Einschätzungen der Gesprächspartner des Bundesamtes von der breiten Öffentlichkeit als schlecht bewertet. Die Arbeitsbedingungen, der Verdienst und die Arbeitszeiten werden von den Jugendlichen und ihrem Umfeld im Vergleich zu anderen Berufen als nicht attraktiv empfunden. Die Unternehmen der Transportbranche stehen in direktem Wettbewerb mit anderen Berufszweigen, die aus Sicht der Bewerber deutlich bessere Konditionen bieten.

Abbildung 11: Ausbildungsstellenangebot und gemeldete Bewerber für die Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Straßenverkehr" nach Berichtsjahre*



* Das Berichtsjahr umfasst den Zeitraum vom 01. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres.

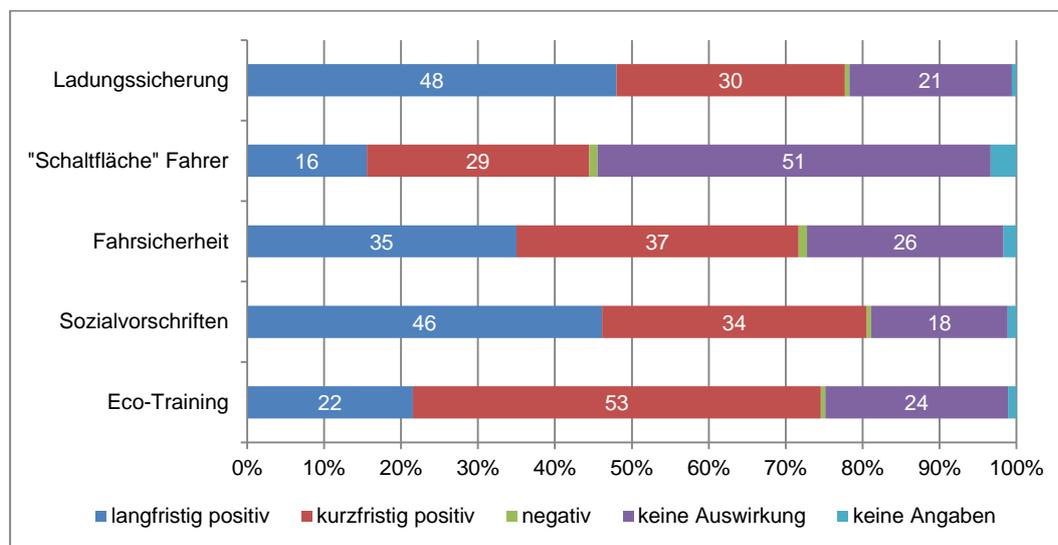
Anmerkung: Um alle Bewerber und Berufsausbildungsstellen, die während eines Berichtsjahres bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet waren, abzubilden, werden Bewerber und Berufsausbildungsstellen jeweils kumuliert seit Beginn des Berichtsjahres ausgewiesen.

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

Das BKrFQG regelt nicht nur die Grundqualifizierung der Fahrer, sondern enthält ebenso Vorschriften bezüglich der Weiterbildungen, die die Verbesserung der Sicherheit im Straßenverkehr durch Vermittlung berufsbezogener Kenntnisse zum Ziel haben. Zur Evaluierung der Zielerreichung wurde eine Befragung von 181 Unternehmen des Straßengüterverkehrs durchgeführt. Die Weiterbildungen nach dem BKrFQG beinhalten insgesamt fünf Module, die die Themengebiete wirtschaftliches Fahren (Eco-Training), Kenntnisse über Sozialvorschriften für den Güterverkehr, Fahrsicherheit, Gesundheitsvorsorge sowie Imagepflege („Schaltfläche“ Fahrer) bzw. Ladungssicherung behandeln. Die Umfrage umfasste sowohl standardisierte Fragebögen als auch qualitative Interviews. Wie die Abbildung 12 verdeutlicht, wurden die meisten Module durchaus positiv bewertet. Bei vier von fünf Modulen wurde ein positiver kurzfristiger bzw. langfristiger Nutzen von mehr als 75 Prozent der Befragten bestätigt. Insbesondere bei den Modulen „Ladungssicherung“ und „Sozialvorschriften“ wurde eine langfristige Wirkung zu 48 Prozent bzw. 46 Prozent festgestellt. Lediglich bei dem Modul „Schaltfläche“ Fahrer, in dessen Rahmen die Themen gesunde Ernährung, Image sowie Kundenfreundlichkeit behandelt werden, wählten 51 Prozent der Befragten die Antwortmöglichkeit „keine Auswirkung“. Eine negative Wirkung wurde modulübergreifend von weniger als einem Prozent der Befragten angegeben.

BAG-Umfrage
BKrFQG –
Gesamtbewertung

Abbildung 12: Bewertung der Weiterbildungsmodule nach BKrFQG durch die Befragten (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Der Großteil der Unternehmen erachtete die Weiterbildungen im Rahmen des BKrFQG als nützlich. Die auf den ersten Blick durchaus positive Bewertung ist jedoch differenziert zu betrachten. In Marktgesprächen des Bundesamtes wurde festgestellt, dass die nachhaltige Wirkung nicht ausschließlich auf die Absolvierung der Weiterbildungsmodule zurückzuführen ist. Ein Zusammenspiel aus unterschiedlichen Maßnahmen, die die Unternehmen zusätzlich zu den Weiterbildungsmodulen ergreifen, steigern die Sicherheit und Effizienz im Straßengüterverkehr. Viele Unternehmen organisierten bereits vor dem Inkrafttreten des BKrFQG Schulungen für ihre Fahrer, bei denen Themenbereiche wie Ladungssicherung, wirtschaftliches Fahren und Sensibilisierung für Unfallschäden und Un-

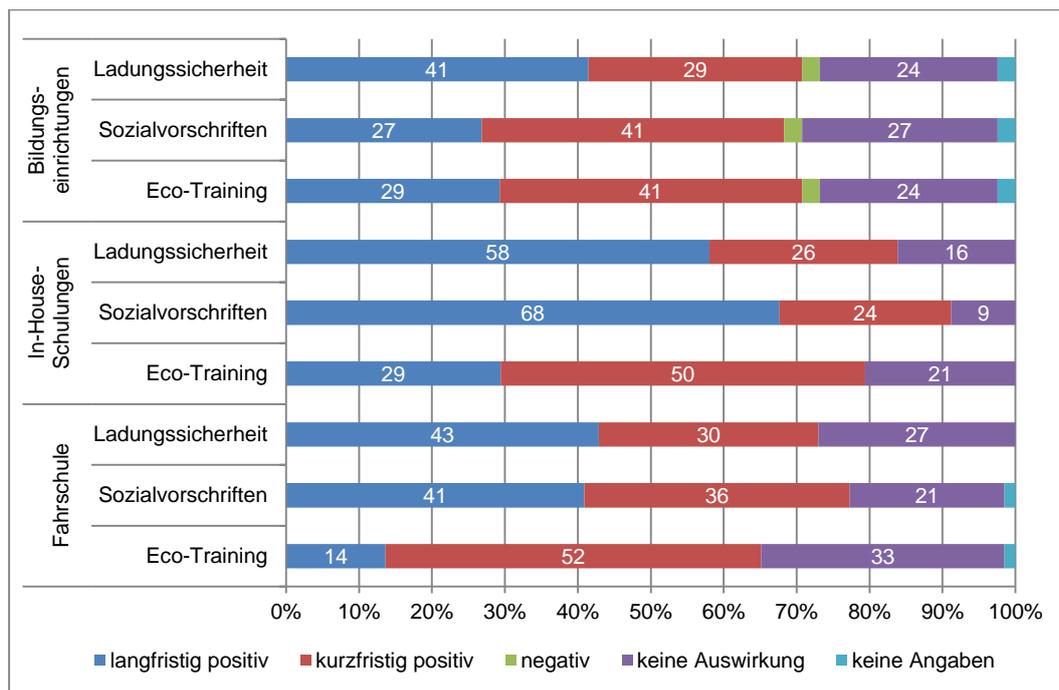
Bewertung der
einzelnen Modulen

fallfolgen schwerpunktmäßig behandelt wurden. Nach Ansicht der Befragten waren in Bezug auf die Unfallprävention realitätsnahe Darstellungen, z.B. in Form von Videosequenzen bzw. Bildern oder beispielhaften Folgekostenaufstellungen, besonders einprägend. In Bezug auf wirtschaftliches Fahren oder die Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten tragen insbesondere Datenanalysen im Rahmen der Prämiensysteme sowie Feedbackgespräche zur langfristigen Verbesserung bei. In Bezug auf die Ladungssicherung sei es nach Angaben der befragten Unternehmen hingegen kaum möglich, auf die Besonderheiten der jeweiligen Transportgüter im Rahmen einer Standardschulung an einer Fahrschule, bei der Fahrer aus unterschiedlichen Einsatzbereichen zusammentreffen, einzugehen, sodass ein weiterer betriebsinterner Schulungsbedarf bestehe. Nach Einschätzung der Befragten bestehen zwischen den Anbietern der Weiterbildungen zum Teil große qualitative Unterschiede, bis hin zum missbräuchlichen Umgang. Die Weiterbildungsinhalte der Module sind zwar durch die Berufskraftfahrer-Qualifikations-Verordnung (BKrFQV) präzisiert, die konkrete Ausgestaltung der Unterrichtseinheiten und die Wahl der Lehrkräfte obliegen jedoch der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung. Unternehmen, die die Module positiv bewerteten, berichteten in der Regel von sehr engagierten Lehrkräften, die die Module sehr praxisorientiert in Verbindung mit praktischen Übungen gestalteten. Beispielsweise wurden im Rahmen des Moduls „Eco-Training“ Einzelcoachings bezüglich des Fahrverhaltens durchgeführt oder die Bedienung des digitalen Tachographen im Rahmen des Moduls „Sozialvorschriften“ geübt. Die Resonanz der Fahrer auf Schulungen dieser Art war deutlich positiver. Bei ausschließlich theoretischen Veranstaltungen sahen die Gesprächspartner überwiegend keinen Nutzen und konnten keine Auswirkungen auf den Berufsalltag feststellen.

Bei rund der Hälfte der befragten Unternehmen absolvierten die Berufskraftfahrer die Weiterbildungen an einer Fahrschule; weitere 37 Prozent der Unternehmen ließen In-House-Schulungen durchführen. Diverse Bildungseinrichtungen wie ADAC, DEKRA, TÜV etc. wurden von 39 Prozent der Unternehmen mit der Durchführung von Weiterbildungen beauftragt (Mehrfachnennungen waren möglich). Bei Unternehmen mit einer großen Anzahl an Fahrern war es üblich, dass sich ein Mitarbeiter, in der Regel der Fuhrparkleiter, zur Lehrkraft qualifizierte und die Weiterbildungen eigenständig durchführte. Die In-House-Schulungen wurden im Rahmen der Interviews als besonders lehrreich bewertet, da in deren Rahmen auf betriebsinterne Belange eingegangen werden konnte. Die Abbildung 13 stellt die Bewertung ausgewählter Module in Abhängigkeit von der Schulungsart dar. Hierbei wird deutlich, dass der positive langfristige Nutzen nach dem Absolvieren einer In-House-Schulung überdurchschnittlich häufig angegeben wurde.

Bildungseinrichtung

Abbildung 13: Bewertung ausgewählter Weiterbildungsmodule nach BKrFQG in Abhängigkeit vom Anbieter der Lehrgänge (Angaben in Prozent)

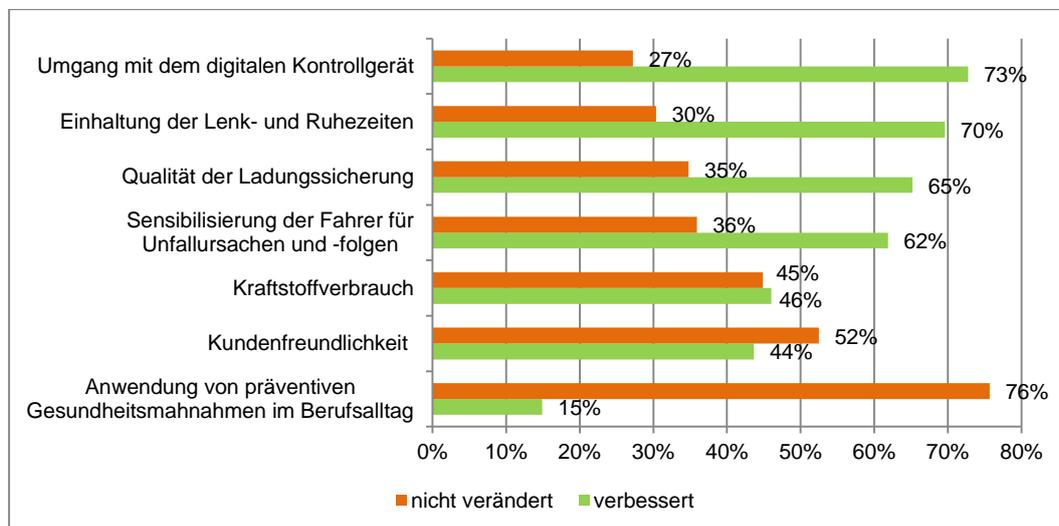


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Ergänzend bewerteten die Unternehmer die Veränderung einzelner Indikatoren, die durch die Erkenntnisse aus den Schulungen verbessert werden sollten (siehe Abbildung 14). Eine Verbesserung wurde von den befragten Unternehmen mehrheitlich bezüglich des Umgangs mit dem digitalen Kontrollgerät und der Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten angegeben. Rund 76 Prozent der Unternehmen sahen keine Auswirkung auf die Anwendung von präventiven Gesundheitsmaßnahmen. Rund 52 Prozent sahen keine Änderung bezüglich der Kundenfreundlichkeit. Beide Indikatoren sind Themenbestandteile des Moduls „Schaltfläche“ Fahrer, das bereits als Gesamtmodul die schlechteste Gesamtbewertung erhielt.

Bewertung der einzelnen Indikatoren

Abbildung 14: Bewertung der Veränderung der einzelnen Indikatoren (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Ein Teil der Gesprächspartner erachtete das Zeitintervall von fünf Jahren für die Wiederholung der Weiterbildung in der schnelllebigen Branche des Straßengüterverkehrs für wenig sinnvoll. Mehrheitlich begrüßten die Befragten die Einführung einer Wissensabfrage in Form eines Tests, z.B. als Multiple-Choice-Prüfung am Ende der Module, um den Lernerfolg zu dokumentieren. Insbesondere Unternehmer, die eine überwiegend ablehnende Haltung gegenüber dem nachhaltigen Erfolg der Weiterbildungen hatten, bewerteten den Nutzen für Fahrer mit langer Berufserfahrung als sehr gering. Die meisten Unternehmen befürworteten weiterhin eine Weiterbildungspflicht, jedoch in Form von jährlichen Aufbau-/Auffrischkursen zu den aktuellen technischen und gesetzgeberischen Entwicklungen, anstatt einer starren Wiederholung der fünf Module im 5-Jahre-Rhythmus. Eine qualitativ hochwertige Weiterbildung und Spezialisierungsmöglichkeiten der Fahrer wurden als wichtige Wettbewerbsvorteile für den Unternehmenserfolg erkannt. Unternehmen, die eine starke Mitarbeiterbindung anstrebten, investierten unabhängig von den obligatorischen Weiterbildungen in das Humankapital.

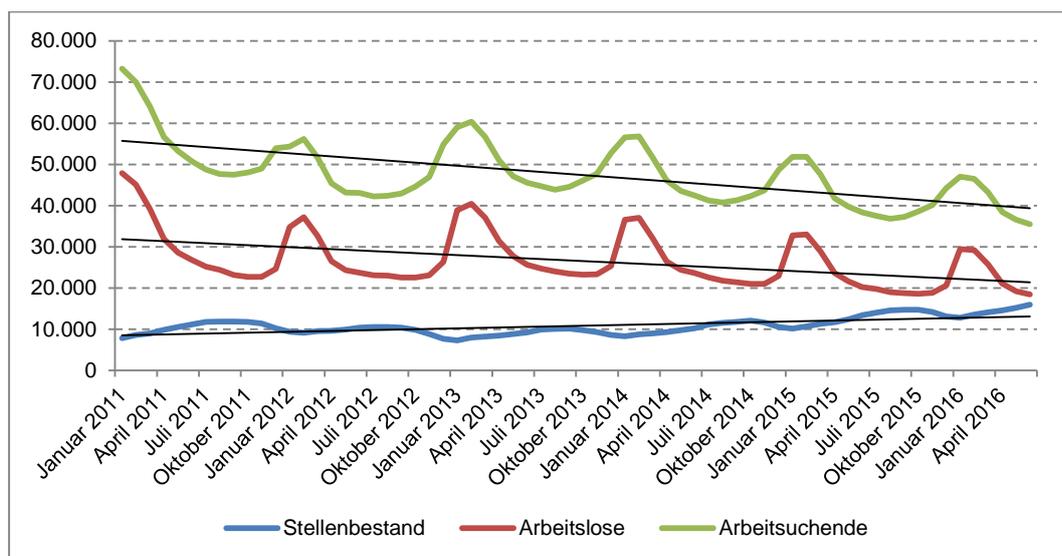
Bewertung
des Zeitintervalls für
die Wiederholung

3.4. Arbeitsmarktsituation

Anhaltspunkte zur Beurteilung der Arbeitsmarktsituation bieten die einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 15 stellt für die Berufsgruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ für den Zeitraum von Januar 2011 bis einschließlich Juni 2016 die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen, der Arbeitsuchenden und der gemeldeten offenen Stellen in Deutschland dar. Demnach wurde während des gesamten Betrachtungszeitraums ein Überschuss an Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden im Vergleich zum angebotenen Stellenbestand verzeichnet. Wie die eingezeichneten Trendlinien verdeutlichen, konvergierten die Zeitreihen allerdings im Zeitverlauf, d. h. sowohl die Arbeitslosenzahlen als auch die Zahl der Arbeitsuchenden gingen tendenziell zurück, während die Zahl der offenen Stellen trotz saisonaler Schwankungen einer positiven Entwicklung folgte. Im Juni 2016 waren deutschlandweit 15.964 offene Stellen für Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Ihnen standen 18.437 Arbeitslose bzw. 35.441 Arbeitsuchende gegenüber. Damit kamen im Juni 2016 auf 100 Arbeitsstellen rein rechnerisch 116 Arbeitslose bzw. 223 Arbeitsuchende. Im Vergleich zum Juni 2011 erfolgte im Juni 2016 eine Steigerung der gemeldeten offenen Stellen um ca. 44 Prozent; die Zahlen der Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden gingen um 30 Prozent zurück. Die Arbeitgeber bewerteten diese Entwicklung negativ. In der jüngsten Vergangenheit berichteten die Unternehmer mehrfach über Schwierigkeiten, vakante Stellen mit qualifizierten Fachkräften, die dem Anforderungsprofil des beschäftigenden Unternehmens entsprechen, zu besetzen.

Arbeitslose,
Arbeitsuchende
und offene Stellen

Abbildung 15: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe "Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)" im Zeitraum von Januar 2011 bis Juni 2016



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

Nach Erkenntnissen des Bundesamtes bevorzugt der Großteil der Fahrer infolge der veränderten Ansprüche bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Tätigkeit im Nahverkehr ohne längere Abwesenheit vom Heimatort. Beim nationalen Einsatz im Nahverkehr sind geregelte Arbeitszeiten mit täglicher Rückkehr an den Heimatort üblich. Dieser Umstand wird insbesondere von jüngeren Fahrern mit familiären Verpflichtungen geschätzt. Die Fernverkehre, sowohl im innerdeutschen als auch im grenzüberschreitenden Verkehr, sind mit einer deutlich längeren Abwesenheit vom Heimatort und unregelmäßigen Arbeitszeiten verbunden. Die Unternehmen sind aufgrund der zunehmend geringen Verfügbarkeit qualifizierter Fahrer gefordert, flexible Lösungen zu entwickeln, um den Bedürfnissen der Fahrer zu entsprechen. Beispielsweise sind bei Linien-Verkehren Einsätze mit Fahrerwechsel möglich. Einige Unternehmen berichteten von durchaus positiven Erfahrungen in Bezug auf den Einsatz von Fahrer-Teams. Dabei werden entweder zwei Fahrer pro Fahrzeug eingesetzt, oder es erfolgt ein Fahrzeugtausch an einem bestimmten Ort entlang des Linienerlaufs. Viele Fahrer betrachten diese Lösung jedoch nicht als optimal, weil sie ein ihnen fest zugewiesenes Fahrzeug bevorzugen. Laut dem DEKRA Arbeitsmarkt-Report¹ wurden in den Stellenausschreibungen im Jahr 2016 überwiegend Fahrer im Nahverkehr gesucht (59,1 Prozent). Ausschließlich für den nationalen Fernverkehr wurden 17,1 Prozent der Stellen ausgeschrieben. Die Einstellung im Rahmen des internationalen Fernverkehrs war laut der Auswertung kaum noch gefragt; lediglich in 6 Prozent der Stellenausschreibungen wurden Auslandsfahrten explizit erwähnt.

Stellenbesetzung

¹ Siehe hierzu und im Folgenden DEKRA Akademie GmbH (2016).

4. Schienenfahrzeugführer

4.1. Struktur der Beschäftigten

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer in Deutschland am Ende des Jahres 2015 auf insgesamt 28.528 (siehe Tabelle 3). Die positive Entwicklung setzte sich somit weiterhin fort: Auf einen Beschäftigungszuwachs in Höhe von 2,7 Prozent im Jahr 2014 folgte ein weiteres Plus von 2,9 Prozent im Jahr 2015. Geringfügig beschäftigt waren im Jahr 2015 insgesamt 333 Personen. Frauen sind in der betrachteten Berufsgruppe mit einem Anteil von 3,7 Prozent weiterhin stark unterrepräsentiert. Eine Beschäftigung in Teilzeit ist selten, ihr Anteil lag zuletzt mit steigender Tendenz bei rund 3,8 Prozent. Neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten üben Beamte den Beruf des Schienenfahrzeugführers aus. Deren Anzahl wird vom Statistischen Bundesamt auf rund 6.000 im Jahr 2014 beziffert. Die Anzahl der ausländischen Beschäftigten stieg im Jahr 2015 um 8,2 Prozent auf insgesamt 1.075. Anteilig befindet sich diese Beschäftigtengruppe mit 3,8 Prozent weiterhin auf einem relativ niedrigen Niveau.

Beschäftigungsentwicklung

Tabelle 3: *Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr (Berufsgruppe 522), Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)*

	2013		2014		2015	
Insgesamt	26.984	(100)	27.722	(100)	28.528	(100)
darunter:						
Männer	26.066	(96,6)	26.733	(96,4)	27.466	(96,3)
Frauen	918	(3,4)	989	(3,6)	1.062	(3,7)
Deutsche	26.051	(96,5)	26.726	(96,4)	27.450	(96,2)
Ausländer	931	(3,5)	994	(3,6)	1.075	(3,8)
unter 25 Jahre	1.542	(5,7)	1.564	(5,6)	1.624	(5,7)
25 bis unter 55 Jahre	21.528	(79,8)	21.741	(78,4)	22.099	(77,4)
55 bis unter 65 Jahre	3.914	(14,5)	4.366	(15,7)	4.752	(16,7)
65 Jahre und älter			51	(0,2)	53	(0,2)
in Vollzeit	26.130	(96,8)	26.792	(96,6)	27.431	(96,2)
in Teilzeit	854	(3,2)	930	(3,4)	1.097	(3,8)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	2.085	(7,7)	2.085	(7,5)	2.095	(7,3)
mit anerkanntem Berufsabschluss	22.584	(83,7)	23.782	(85,8)	24.594	(86,2)
mit akademischem Berufsabschluss	156	(0,6)	237	(0,9)	283	(1,0)
Ausbildung unbekannt	2.159	(8,0)	1.618	(5,8)	1.556	(5,5)

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

In allen Altersgruppen gab es im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr absolute Beschäftigungszuwächse; in der Altersgruppe der 55-Jährigen und älter war der Zuwachs im Vergleich zu anderen Altersgruppen mit 8,8 Prozent überproportional. Am Ende des Jahres 2015 wiesen rund 16,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. In der betrachteten Berufsgruppe bestand somit eine vergleichsweise günstige Altersstruktur. Zum Vergleich: Im bundesweiten Durchschnitt aller Berufsgruppen entfiel auf diese Altersklasse im Jahr 2015 ein Anteil von knapp 18 Prozent. In der Gruppe der unter 25-Jährigen wurden am Jahresende 2015 rund 3,8 Prozent mehr Personen beschäftigt als noch im Jahr 2014. Der Anteil der unter 25-Jährigen betrug im Jahr 2015 rund 5,7 Prozent und folgte einer schwach steigenden Tendenz, während in der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen geringe anteilmäßige Rückgänge zu verzeichnen waren.

Altersstruktur

Mit einem Anteilswert von rund 86,2 Prozent wiesen am 31.12.2015 die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer einen anerkannten Berufsabschluss vor. Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss lag zuletzt bei rund 7,3 Prozent. Die Anteile der Beschäftigten ohne Bildungsabschluss oder deren Ausbildung unbekannt war, waren erneut rückläufig. Prozentual und absolut hat in den vergangenen Jahren – ausgehend von einem niedrigen Niveau – der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, die eine akademische Vorbildung vorweisen können, zugenommen.

Beruflicher
Bildungsabschluss

4.2. Arbeitsbedingungen

Schienenfahrzeugführer steuern Lokomotiven und Triebfahrzeuge im Nah- und Fernverkehr oder fahren als Begleiter in – zum Teil computergesteuerten – Führerständen mit. Sie werden sowohl im Güter- als auch im Personenverkehr eingesetzt, wobei sich die Tätigkeitsprofile der beiden Felder teilweise unterscheiden.¹ Schienenfahrzeugführer erbringen Dienstleistungen, bei denen ein hohes Maß an Kompetenzen in den Bereichen Sicherheit, Kommunikation und Technik verlangt wird. Da der Zugverkehr überwiegend zentral gesteuert wird, stehen sie über Kommunikationseinrichtungen in engem Kontakt zu den Beschäftigten in den Stellwerken. In Abhängigkeit von der Bauart und der Anhängelast sind Qualifikationen für die verschiedenen Baureihen der Lokomotiven notwendig. Bei Rangierfahrten oder technischen Überprüfungen der Betriebssicherheit der Lokomotive arbeiten die Beschäftigten im Freien und sind insoweit den unterschiedlichen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. Um sich vor Verletzungen zu schützen, tragen Schienenfahrzeugführer entsprechende Schutzkleidung wie Sicherheitsschuhe bzw. Schutzhelm. Nach Informationen des Bundesamtes haben Schienenfahrzeugführer vor allem bei kleineren Eisenbahnverkehrsunternehmen ein erweitertes Tätigkeitsprofil. So kann eine Übernahme der Aufgaben des Wagenprüfers oder in Zeiten schwächerer Auftragslage – mitunter auch im Werkstattbereich – erfolgen.

Arbeitsumfeld

¹ Siehe hierzu Bundesagentur für Arbeit (2016b).

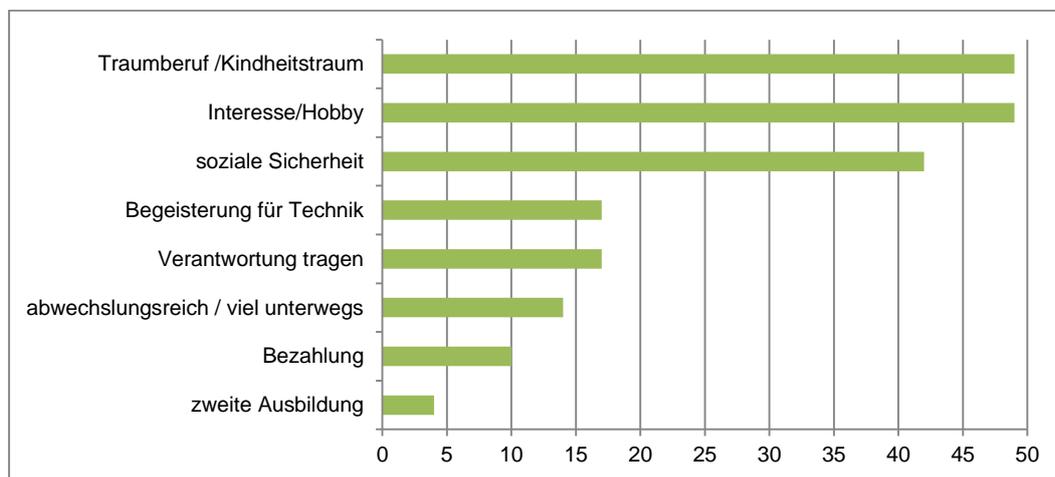
Zur besseren Beurteilung der Arbeitsbedingungen der Schienenfahrzeugführer hat das Bundesamt für den diesjährigen Bericht im Zeitraum von Mai bis Juni 2016 eine Befragung von Auszubildenden zum „Eisenbahner im Betriebsdienst“ mit der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ an sechs Berufsschulen (Hamburg, Köln, Frankfurt, Duisburg, Hagen und Berlin) durchgeführt. Insgesamt nahmen 263 Berufsschüler an der Befragung teil. Dies entspricht etwa 16 Prozent aller Auszubildenden. Der Frauenanteil bei den Befragten lag bei rund 4,2 Prozent, dies spiegelt näherungsweise den Frauenanteil in der Berufsgruppe wider. 119 Auszubildende gaben an, im Güterverkehr eingesetzt zu sein. Weitere 85 Auszubildende werden voraussichtlich im Personenverkehr tätig sein. 59 Auszubildende machten diesbezüglich keine Angaben.

BAG-Umfrage
der Auszubildenden

Die Abbildung 16 stellt die Gründe für die Berufswahl der befragten Auszubildenden grafisch dar. Rund 18,7 Prozent der Auszubildenden üben demnach ihren Traumberuf aus. Genauso häufig wurden das eigene Interesse an der Eisenbahn, am Personen- bzw. Güterverkehr oder ein Hobby in Verbindung mit der Eisenbahn als Motivation angegeben. 42 Berufsschüler bewerteten den künftigen Arbeitsplatz als sicher und zukunftsorientiert und begründeten damit ihre Berufswahl. Für 10 Berufsschüler spielte das Gehalt die entscheidende Rolle. Rund 89 Prozent der Befragten waren generell mit ihrer Berufswahl zufrieden. Bei 11 Prozent der Auszubildenden, die unzufrieden mit ihrer Wahl waren, wurden als häufige Gründe die nicht erfüllten Erwartungen, schlechte Zukunftsaussichten und von der eigenen Vorstellung abweichende Arbeitsbedingungen angegeben.

Berufswahl

Abbildung 16: Motivation für die Berufswahl (Absolute Angaben. Mehrfachnennung möglich)



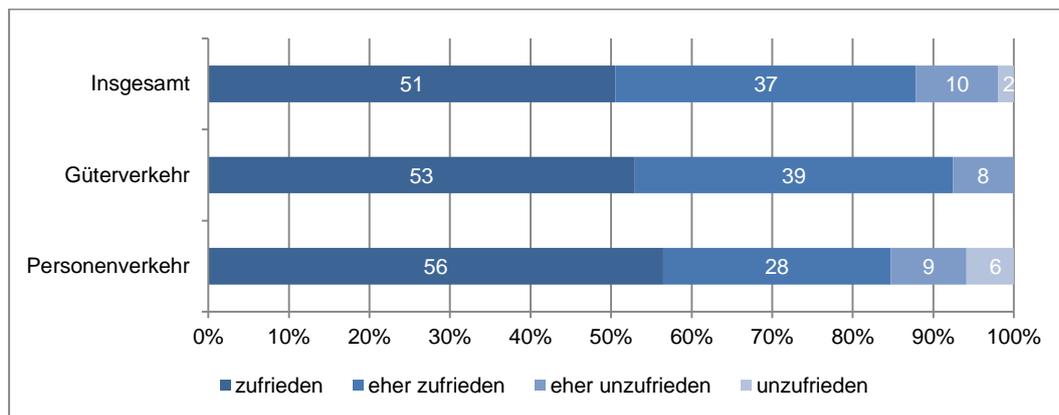
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Abbildung 17 stellt die generelle Zufriedenheit der befragten Auszubildenden mit ihren Arbeitsbedingungen dar. Demnach gaben 88 Prozent der Befragten an, „zufrieden“ oder „eher zufrieden“ zu sein. Der Anteil der Auszubildenden, die „eher unzufrieden“ waren, lag bei rund 10 Prozent; weitere zwei Prozent waren unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen. Somit ist der Anteil der tendenziell unzufriedenen Auszubildenden mit rund 12 Prozent relativ gering. Eine differenzierte Betrachtung nach dem späteren Einsatzgebiet im Personen- oder Güterverkehr zeigt, dass Auszubildende im Güterverkehr die Ant-

Zufriedenheit mit den
Arbeitsbedingungen

wortmöglichkeiten „zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“ insgesamt häufiger gewählt haben als Auszubildende im Personenverkehr; kumuliert 92 Prozent. Dieser Wert liegt höher als bei der Grundgesamtheit. Zudem wählte kein Auszubildender aus dem Bereich Güterverkehr die Antwortmöglichkeit „unzufrieden“. Bei den Auszubildenden im Personenverkehr waren es dagegen 6 Prozent; 4 Prozentpunkte mehr als in der Grundgesamtheit.

Abbildung 17: Zufriedenheit der Auszubildenden zum Lokführer mit ihren Arbeitsbedingungen differenziert nach Einsatzgebiet (Anteile in Prozent)

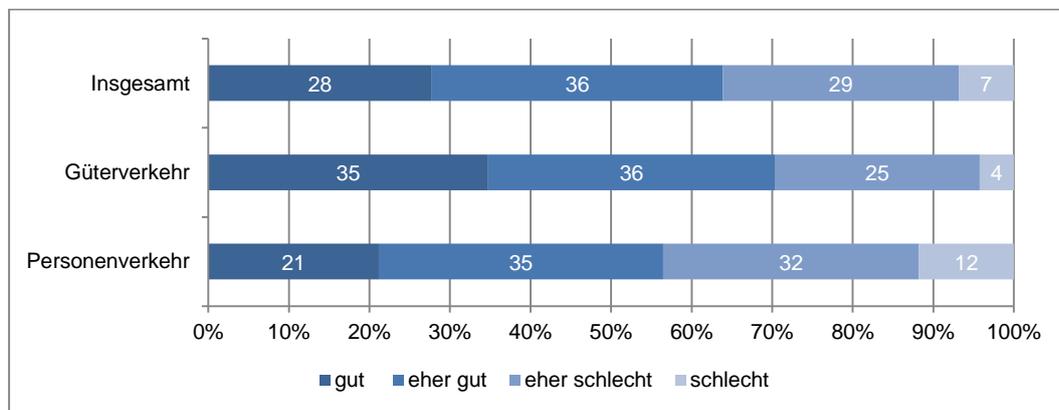


Anmerkung: Insgesamt wurde diese Frage von allen Teilnehmern beantwortet, jedoch hat nicht jeder Teilnehmer angegeben, in welcher Sparte er eingesetzt wird.
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Insgesamt bewerteten 28 Prozent der Auszubildenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „gut“; weitere 36 Prozent als „eher gut“ (siehe Abbildung 18). Rund 36 Prozent der Befragten betrachteten die Vereinbarkeit kritisch. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Einsatzbereichen bewerteten die Auszubildenden im Güterverkehr die Vereinbarkeit besser als Auszubildende aus dem Bereich Personenverkehr. Rund 35 Prozent der Auszubildenden im Güterverkehr sahen die Vereinbarkeit als „gut“ an; 14 Prozentpunkte höher als bei den Auszubildenden im Personenverkehr. Zudem sahen 12 Prozent der angehenden Lokführer im Personenverkehr die Vereinbarkeit als schlecht an; im Güterverkehr lag der entsprechende Wert bei vier Prozent.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Abbildung 18: Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Auszubildenden zum Lokführer differenziert nach Einsatzgebieten (Anteile in Prozent)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Die technische Ausstattung der Lokomotiven befindet sich im ständigen Wandel. Immer mehr digitale Technologien erhalten Einzug in den Führerstand und lösen Veränderungen im Berufsalltag aus. In einer international viel beachteten Studie¹ errechnen die Wissenschaftler Frey und Osborne Wahrscheinlichkeiten für die Automatisierung verschiedener Berufsbilder in den USA infolge der Digitalisierung in den nächsten zehn Jahren. Die Berechnungen basierten auf Befragungen von technikaffinen Experten. Die Wahrscheinlichkeit für eine Automatisierung, d.h. dass der Beruf mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit von Rechenalgorithmen komplett automatisch ausgeführt wird, lag für den Beruf des Schienenfahrzeugführers laut dieser Studie bei 96 Prozent. Der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bahn AG Rüdiger Grube gab in einem Zeitungsinterview² einen konkreten zeitlichen Planungshorizont an. Bis 2023 sollte das vollständig autonome Fahren auf der Schiene in Teilen des Netzes ermöglicht werden. Beispiele von vollautomatisierten Linien auf U- bzw. S-Bahnlinien in Nürnberg (Deutschland), Lille (Frankreich) oder London (Großbritannien) gelten als Vorbild. Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer bewertet die Pläne kritisch und verweist auf fehlende Möglichkeiten der Technik, situativ korrekt (z.B. in Notfällen) zu reagieren³. Die Skeptiker sehen das Berufsbild in Gefahr, andere Experten sprechen von einem sich wandelnden Tätigkeitsprofil und sehen die Kontrollfunktion, die die Lokführer in Zukunft hauptsächlich übernehmen werden, im Vordergrund. Insgesamt bewerten die befragten Auszubildenden die voranschreitende Digitalisierung „positiv“ (25 Prozent) bzw. „eher positiv“ (44 Prozent); weitere 23 Prozent als „eher negativ“ bzw. 10 Prozent als „negativ“. Insbesondere schätzten die Befragten die Erleichterungen der täglichen Arbeit durch die digitalen Technologien, die einen schnellen Datenaustausch, eine bessere Kontrolle und eine Steigerung der Sicherheit im Betriebsablauf ermöglichten. Jedoch wurde die Störanfälligkeit der Technik von den befragten Auszubildenden als ein großer Nachteil und als Hemmnis im laufenden Betrieb besonders oft erwähnt. Trotz der durchaus positiven Einstellung gegenüber der Digitalisierung sahen rund 55 Prozent der Befragten ihren Arbeitsplatz im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung in Gefahr.

Digitalisierung
und autonomes Fahren

Die meisten Auszubildenden kamen bereits mit diversen digitalen Technologien in Kontakt. Tablets bzw. Diensthandy/Smartphones sind besonders stark verbreitet. Displays im Führerraum, EBU⁴, CDD (Cargo Digitale Datenkommunikation) sowie PVG (Produktionsverfahren-Güterverkehr) unterstützen die Lokführer beim Datenaustausch und der Kontrolle. Rund 82 Prozent der Befragten gaben an, dass sie die Bedienung der digitalen Geräte durch Schulungsmaßnahmen im Betrieb bzw. mit Unterstützung der Kollegen erlernten. Einige Auszubildenden hatten die Gelegenheit, Übungseinheiten im Fahrsimulator zu absolvieren. Die Auszubildenden bewerteten im dritten Lehrjahr ihre Kenntnisse im Umgang mit digitalen Technologien zu 95 Prozent als sehr gut oder gut. Im ersten Lehrjahr lag der entsprechende Anteilswert bei lediglich 74 Prozent. Im zweiten Lehrjahr be-

Umgang mit digitalen
Technologien

¹ Frey und Osborne (2013).

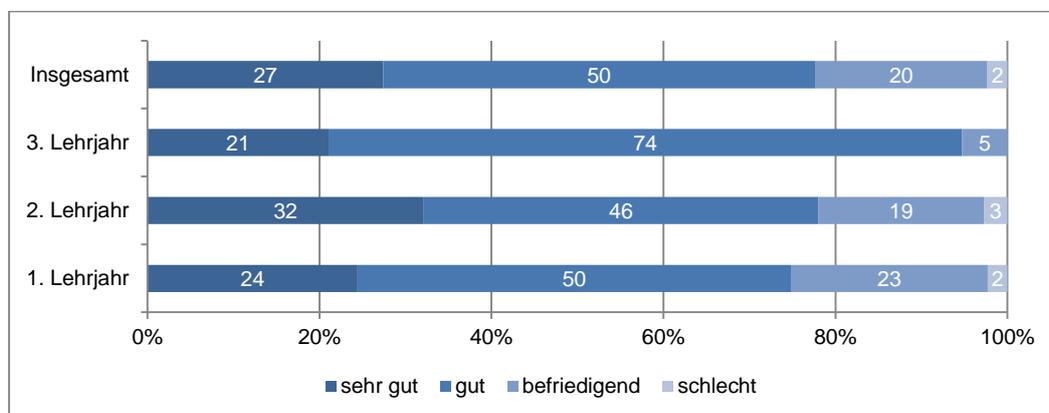
² FAZ (2016).

³ GDL (2016).

⁴ EBU⁴ stellt den Fahrplan in elektronischer Form zur Verfügung (Elektronischer Buchfahrtenplan und Verzeichnis der vorübergehenden Langsam-Fahrstelle).

werten die Auszubildenden ihre Kenntnisse bereits positiver (siehe Abbildung 19). Insgesamt wurde deutlich, dass Auszubildende mit fortschreitender Ausbildungsdauer souveräner im Umgang mit digitalen Technologien wurden.

Abbildung 19: Selbsteinschätzung des Kenntnisstandes im Umgang mit digitalen Technologien nach Lehrjahren (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Unter E-Learning werden digitale Dokumente, Video- und Audiosequenzen sowie Online-Anwendungen verstanden, die ortsflexibles Lernen ermöglichen und zum Lernfortschritt beitragen. Lediglich 22 Prozent der Befragten gaben an, E-Learning bereits genutzt zu haben. Rund 70 Prozent der Befragten verwendeten aufgrund des fehlenden Angebots kein E-Learning; weitere 23 Prozent der Befragten hatten grundsätzlich kein Interesse an dieser Lernoption. Rund 81 Prozent der Befragten bewerteten jedoch die grundsätzliche Möglichkeit, E-Learning zu nutzen, positiv und würden dies gerne tun. Die Mehrheit sah die Vorteile in der Erleichterung des Lernens, der örtlichen und zeitlichen Flexibilität, der ständigen Verfügbarkeit und Aktualität der Inhalte sowie der papierlosen Nutzung von umfangreichen Unterlagen.

Digitalisierung
in der Lehre -
E-Learning

Die Arbeitszeit von Schienenfahrzeugführern wird üblicherweise in einem Schichtsystem – häufig in drei Schichten – organisiert. Dies wird von Teilen der Beschäftigten als belastend empfunden. Die Einsatzplanungen unterliegen den gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben. Nach Informationen des Bundesamtes kommen aufgrund von Verzögerungen im Betriebsablauf Überschreitungen der täglich zulässigen Arbeitszeit durchaus vor. Die Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes liefern Ansatzpunkte zur Beurteilung der wöchentlichen Arbeitsstunden der Triebfahrzeugführer. Die Abbildung 20 stellt die Entwicklungen der Arbeitszeiten im Zeitraum von 2012 bis 2014 dar. Demnach gingen im Jahr 2014 rund 47,2 Prozent der Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr normalerweise 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nach. Weitere rund 33,3 Prozent wiesen eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 36 bis 39 Stunden auf. Im dem betrachteten Zeitraum nahm der Anteil der Beschäftigten mit einer 40-Stundenwoche damit prozentual ab, während er sich bei Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von normalerweise 36 bis 39 Stunden leicht erhöhte. Die Angaben für die Beschäftigten mit einem wöchentlichen Arbeitszeitvolumen von weniger als 36 und mehr als 40 Stunden werden nicht diffe-

Arbeitszeiten

renziert ausgewiesen. Im Langstrecken- bzw. grenzüberschreitenden Verkehr sind auswärtige Übernachtungen üblich, dies führt zu einer längeren Abwesenheit vom sozialen Umfeld. Sonn- und Feiertagsarbeit gehören ebenfalls zum Arbeitsalltag der Lokführer. Nacharbeit, insbesondere im Güterverkehr, ist üblich, da viele Strecken tagsüber durch den Personenverkehr belegt sind, sodass für den Güterverkehr die auslastungsschwachen Zeiten genutzt werden.

Abbildung 20: Erwerbstätige Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden (Anteile in Prozent)



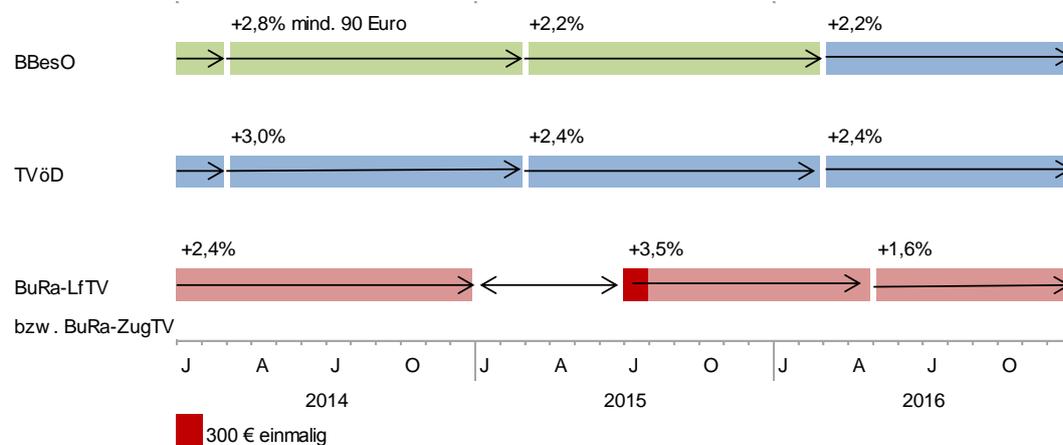
Quelle: Statistisches Bundesamt.

Nach Erkenntnissen des Bundesamtes stiegen die Lohnsätze für die Schienenfahrzeugführer in den letzten Jahren kontinuierlich an. In Abbildung 21 werden die prozentualen Steigerungen der monatlichen Gehälter der Lokführer infolge neuer Tarifabschlüsse dargestellt. Nach einem Tarifkonflikt einigten sich die Deutsche Bahn AG und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) zum 1. Juli 2015 auf einen neuen Tarifabschluss. Die Tarifgehälter stiegen um 3,5 Prozent zum 1. Juli 2015 (mindestens 80 Euro) und um 1,6 Prozent zum 1. Mai 2016 (mindestens 40 Euro) zuzüglich einer Einmalzahlung in Höhe von 350 Euro. Der Bundesrahmenvertrag für das Zugpersonal (BuRa-ZugTV) sieht eine Entlohnung der Lokführer nach insgesamt vier Entgeltgruppen (LF7 bis LF4) vor. Ein im Fahrbetrieb tätiger Streckenlokmotivführer (LF5) erhielt demnach in Abhängigkeit von der Berufserfahrung (in Jahren) ab dem 01.07.2015 zwischen 2.575 Euro und 3.115 Euro pro Monat. Ab dem 01.05.2016 stiegen die Entgelte und befanden sich in der Spanne zwischen 2.616 und 3.165 Euro monatlich. Im Gegensatz zu den Tarifbeschäftigten unterliegen die von der Deutschen Bundesbahn übernommenen verbeamteten Lokomotivführer der Bundesbesoldungsordnung (BBesO). Das Grundgehalt eines Hauptlokmotivführers bestimmt sich beispielsweise nach der Besoldungsgruppe A 8. In Abhängigkeit von der Erfahrungsstufe lag die Besoldung im Jahr 2015/2016 zwischen 2.392 und 3.097 Euro pro Monat. Neben den Grundvergütungen werden regelmäßig Schichtzulagen und teilweise Sonderzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, gewährt. Die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen für Lokomotivführer fielen damit zuletzt regelmä-

Vergütung

ßig höher aus als die Anstiege der durchschnittlichen Verbraucherpreise in Deutschland. Diese bewegten sich bei 0,9 Prozent im Jahr 2014 und 0,3 Prozent im Jahr 2015.¹

Abbildung 21: Lohnentwicklungen für Lokomotivführer im Zeitraum von 2013 bis 2016



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

4.3. Berufliche Bildung

Um den Beruf des Schienenfahrzeugführers ausüben zu dürfen, bestehen verschiedene Wege der Qualifizierung. Die berufliche Bildung kann einerseits im Rahmen einer anerkannten beruflichen Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport erfolgen; andererseits kann die Qualifikation im Rahmen einer Weiterbildung zum Triebfahrzeugführer erlangt werden. Einige wenige Unternehmen bevorzugen nach Erkenntnissen des Bundesamtes diesbezüglich eine technische Ausbildung, bspw. die des Industriemechanikers in Verbindung mit einer Weiterbildung zum Triebfahrzeugführer. Die duale Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst dauert in der Regel drei Jahre und wird mit einer Abschlussprüfung bei der zuständigen IHK absolviert. In Deutschland bestehen bundesweit einige wenige Berufsschulen, an denen angehende Eisenbahner unterrichtet werden. Der Ablauf der Ausbildung basiert auf dem Rahmenplan in Verbindung mit der Verordnung über die Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst vom 15.07.2004. Die theoretische Ausbildung konzentriert sich auf die Vermittlung von Kernkompetenzen für das fehlerfreie Bedienen des Triebfahrzeugs bzw. Signalanlagen, die praktische Anwendung findet im jeweiligen Betrieb statt. Die Zusammensetzung der Berufsschulklassen ist von den Kapazitäten und der Organisation der jeweiligen Berufsschule abhängig. Die Auszubildenden der beiden Fachrichtungen „Lokführer und Transport“ bzw. „Fahrweg“ werden entweder getrennt voneinander oder bis zur Zwischenprüfung gemeinsam unterrichtet. Schulen mit einer großen Anzahl an Auszubildenden haben zudem die Möglichkeit, Klassen für angehende Lokführer im Personen- bzw. Güterverkehr separat einzurichten, um bestmöglich auf die Besonderheiten der jeweiligen Sparte einzugehen. Grundsätzlich müssen alle Schüler des Bil-

Qualifizierung:
Ausbildung

¹ Siehe Statistisches Bundesamt (2015).

dungsganges 15 Lernfelder zu den Themen Sicherheit, Prüfung und Bedienung von Triebfahrzeugen, (Signal-) Technik etc. während der Ausbildung absolvieren. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes sind die meisten Berufsschullehrer – insbesondere in der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ – fachfremd, d.h. haben selbst keine Qualifikation zum Lokführer. Im Hinblick auf die enge internationale Vernetzung und den grenzüberschreitenden Verkehr ist der Unterricht in einer Fremdsprache vorgesehen. Die Auswahl der zu unterrichtenden Sprache obliegt der jeweiligen Berufsschule. In Köln lernen die Schüler Niederländisch, während an anderen Schulen überwiegend Englisch unterrichtet wird. Fachspezifisches Vokabular wird im Rahmen der Berufsausbildung nicht bzw. in einem beschränkten Umfang erworben.

Die Weiterbildung zum Lokführer bietet in der Regel Interessenten, die bereits eine andere Ausbildung absolvierten bzw. im Berufsleben aktiv waren, eine Möglichkeit des Berufswechsels (unter der Prämisse der Erfüllung der psychischen und physischen Voraussetzungen). Die Weiterbildung dauert in der Regel elf Monate. In den ersten drei Monaten werden die theoretischen Grundlagen im Rahmen der Vorbereitung auf den Erwerb des Triebfahrzeugführerscheins vermittelt. Anschließend finden Praxisphasen und weitere Theorieeinheiten im Wechsel statt. Die Weiterbildung wird staatlich gefördert, z.B. durch die Bundesagentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung oder den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr. Diese Form der Weiterbildung erfolgt nach Informationen des Bundesamtes bei einigen nicht-bundeseigenen Eisenbahnunternehmen sowie anerkannten Dienstleistern. Im Vergleich zur klassischen Berufsausbildung bietet die Weiterbildungsvariante gewisse Vorteile wie geringere Kosten der Ausbildung und eine schnellere Verfügbarkeit der Absolventen am Arbeitsmarkt. Allerdings wird die fachliche Qualität der Weiterbildungen, auch aufgrund der kurzen Ausbildungszeit, vielfach als unzureichend eingeschätzt, sodass unternehmensintern regelmäßig ein zusätzlicher Qualifizierungsbedarf besteht.

Qualifizierung:
Weiterbildung

Die Bundesagentur für Arbeit berichtet in der Förderstatistik über Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (§ 3 SGB III Abs. 4) und Leistungen zur Eingliederung des Bundes (§ 16 SGB II). Mithilfe dieser Zahlen kann die Größenordnung der geförderten Weiterbildungen erfasst werden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit nahmen im Zeitraum von 2012 bis 2015 (Daten liegen für das Jahr 2015 von Januar bis September vor) im Jahresdurchschnitt zwischen 137 und 368 Personen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit dem Schulungsziel „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ teil (siehe Tabelle 4). Der Anteil der Förderungen der beruflichen Weiterbildungen, die als Ziel den Erwerb eines Berufsabschlusses als Triebfahrzeugführer (FbW mit Abschluss) innehatten, war relativ gering. Im Jahr 2014 lag er bei rund 10 Prozent.

Maßnahmen zur
Förderung der beruflichen
Weiterbildung FbW

Tabelle 4: Teilnehmerbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit dem Schulungsziel bzw. Beruf „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ – Gleitende Jahresdurchschnitte

Berichtsjahr	FbW insgesamt	davon:	
		FbW mit Abschluss	FbW sonstige Weiterbildung
2012	137	30	107
2013	216	49	167
2014	276	28	248
2015 (Jan. bis Sep.)	368	23	345

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Förderstatistik).

Tabelle 5 stellt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse der Eisenbahner im Betriebsdienst im Zeitraum von 2005 bis 2015 dar. Eine Differenzierung nach den Fachrichtungen „Fahrweg“ und „Lokführer und Transport“ ist erst seit dem Jahr 2012 möglich. Im Betrachtungszeitraum nahm die Zahl der bestehenden Ausbildungsverträge beider Fachrichtungen kontinuierlich zu. Im Jahr 2015 betrug die Zahl der Auszubildenden insgesamt 2.646. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging jedoch um 2,7 Prozent erstmalig seit 2010 zurück. Die Fachrichtung „Lokführer und Transport“ vereinte im Jahr 2015 insgesamt 1.560 Auszubildende. Im Vergleich zum Jahr 2014 sank die Zahl der Auszubildenden dieser Fachrichtung um rund 9,5 Prozent. Während die Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Verträge in dem Ausbildungsberuf in den letzten Jahren eine überwiegend positive Entwicklung aufwies, wurden in der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ immer weniger neue Ausbildungsverträge geschlossen. Insgesamt entschieden sich 528 Personen im Jahr 2015 für die Fachrichtung „Lokführer und Transport“; dies bedeutete einen Rückgang um 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Somit setzte sich die negative Entwicklung seit 2012 in der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ weiter fort. Frauen sind in der Berufsgruppe weiterhin stark unterrepräsentiert. Insgesamt nahmen 543 Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ im Jahr 2015 an der Abschlussprüfung teil, 492 mit Erfolg. Dies entsprach einer Erfolgsquote von rund 90,6 Prozent, die nahezu dem bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe glich.

Ausbildungs-
verhältnisse

Tabelle 5: Ausbildungsberuf "Eisenbahner im Betriebsdienst" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2015

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Insgesamt
2005	1.078	103	1.181	369	449	405	26	10	-	36
2006	1.083	97	1.180	412	466	445	13	20	8	41
2007	1.129	90	1.219	499	488	442	k.A.	k.A.	k.A.	38
2008	1.311	98	1.409	610	379	353	49	14	5	68
2009	1.434	133	1.567	555	390	348	25	23	10	58
2010	1.503	171	1.674	615	474	435	36	24	15	75
2011	1.665	189	1.854	786	585	537	39	27	6	72
2012	1.932	228	2.160	906	540	498	60	42	12	114
2013	2.187	252	2.439	954	660	573	63	36	21	120
2014	2.349	273	2.622	972	786	669	39	45	21	105
2015	2.376	270	2.646	954	899	783	75	45	24	144

nachrichtlich: Fachrichtung "Lokführer und Transport"

2012	1.374	87	1.461	615	396	372	48	36	6	90
2013	1.485	87	1.572	558	408	378	51	18	12	81
2014	1.536	90	1.626	552	483	429	33	30	9	72
2015	1.488	72	1.560	528	543	492	51	21	9	84

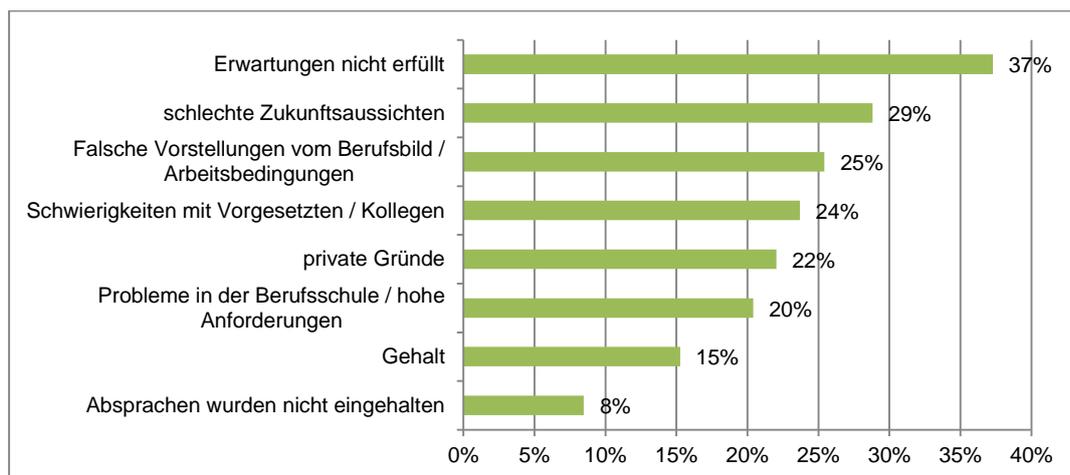
k.A. – keine Angaben

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Die insgesamt hohe Zufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen spiegelte sich in einem sehr hohen Anteil der Auszubildenden wider, die ihren Freunden oder Bekannten grundsätzlich die Aufnahme einer Ausbildung zum Lokführer empfehlen würden. Bezogen auf alle Befragten lag dieser Anteil bei rund 88 Prozent. Trotzdem werden jährlich Ausbildungsverträge gelöst. Die Lösungsquote während der Ausbildung zum „Eisenbahner im Betriebsdienst“ (alle Fachrichtungen) betrug im Jahr 2014 rund 10,6 Prozent. Sie war somit 14,1 Prozentpunkte niedriger als der bundesweite Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe, der im Jahr 2014 bei 24,7 Prozent lag. Rund 23 Prozent der Befragten hatte im Verlauf der Ausbildung dennoch überlegt, die Ausbildung abzubrechen. Die am häufigsten genannten Ursachen werden in Abbildung 22 grafisch dargestellt. Demnach waren falsche Erwartungen und Vorstellungen vom Beruf die am häufigsten genannten Gründe. Zukunftsängste – insbesondere infolge der Automatisierung beschäftigten rund 29 Prozent der Auszubildenden. Schwierigkeiten im Betrieb mit den Vorgesetzten oder Kollegen empfanden 24 Prozent als belastend. Probleme in der Berufsschule bzw. hohe Anforderungen des theoretischen Unterrichts waren für 20 Prozent der Auszubildenden ausschlaggebend für einen möglichen Abbruch.

Weiterempfehlung
oder Abbruch

Abbildung 22: Gründe für einen möglichen Abbruch der Ausbildung (Mehrfachnennung möglich)

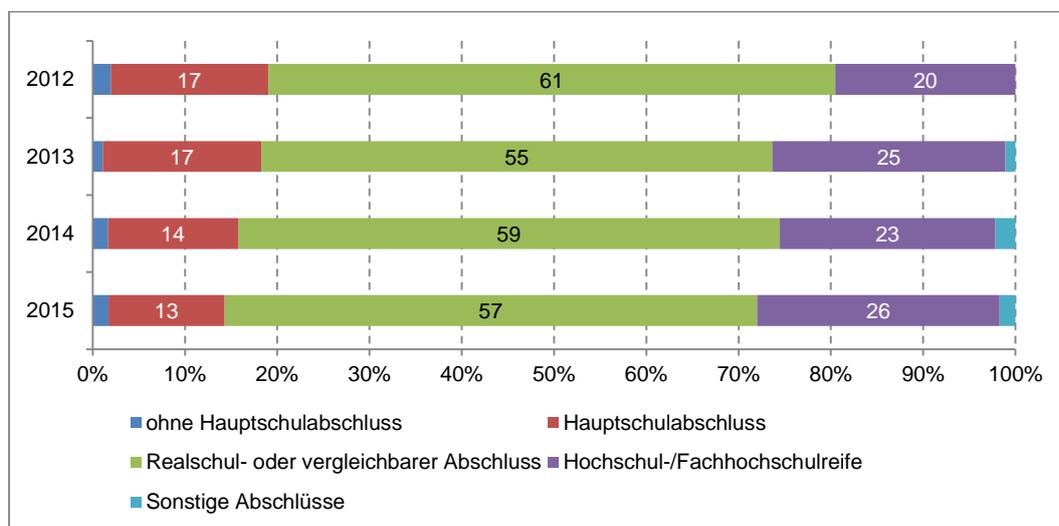


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Abbildung 23 stellt die schulische Vorbildung der Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung „Lokführer und Transport“ dar, die im Zeitraum von 2012 bis 2015 Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Mit rund 57 Prozent bildeten die Auszubildenden mit einem Realschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss im Jahr 2015 die Mehrheit. Auszubildende mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife waren im Jahr 2015 mit rund 26 Prozent anteilmäßig die zweitstärkste Gruppe. Rückläufig war in den letzten Jahren der Anteil der Hauptschüler. Er sank im Jahr 2015 auf 13 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2012 bedeutete dies einen Rückgang um 4 Prozentpunkte. Der Anteil der Auszubildenden, die keinen Schulabschluss vorweisen konnten, variierte im Betrachtungszeitraum zwischen ein und zwei Prozent. Entsprechendes galt für den Anteil derer, die sonstige Abschlüsse, z.B. einen im Ausland erworbenen Schulabschluss, als formale Qualifikation bei der Ausbildungsaufnahme vorwiesen.

Auszubildende nach schulischer Vorbildung

Abbildung 23: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Eisenbahner im Betriebsdienst-Fachrichtung „Lokführer und Transport“ nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent)

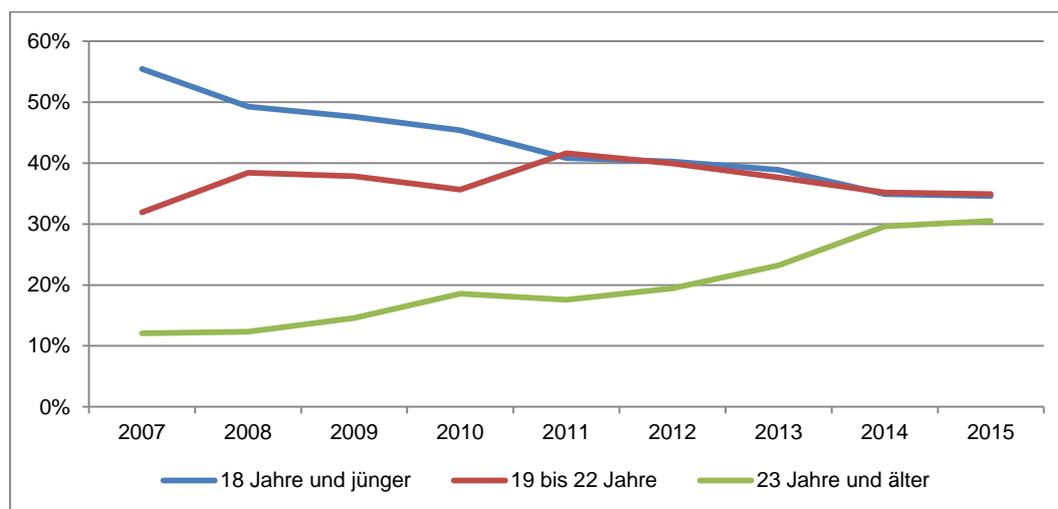


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Der Abbildung 24 ist zu entnehmen, dass sich das Alter der Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst bei Ausbildungsbeginn in den vergangenen Jahren tendenziell erhöht hat. Waren im Jahr 2007 noch rund 55,4 Prozent aller Auszubildenden 18 Jahre oder jünger, so waren es im Jahr 2015 lediglich noch 34,6 Prozent. Der Anteil der 19- bis 22-Jährigen schwankte im betrachteten Zeitabschnitt jährlich zwischen 32 und 37 Prozent. Lediglich im Jahr 2011 wurde ein Wert von 41,6 Prozent erreicht. Im Jahr 2015 lag der Anteil dieser Altersgruppe bei rund 35 Prozent. Deutlich zugenommen hat im Beobachtungszeitraum der Anteil von Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn bereits mindestens 23 Jahre alt waren. Ihr Anteil an allen Auszubildenden lag im Jahr 2007 noch bei rund 12 Prozent; bis zum Jahr 2015 erhöhte er sich auf rund 30,5 Prozent und näherte sich deutlich an den Anteil der Auszubildenden an, die bei Ausbildungsbeginn 18 Jahre und jünger waren. Das relativ hohe Alter vieler Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn deutet darauf hin, dass es sich in Teilen um Jugendliche handelt, die sich über Umwege für den Beruf des Schienenfahrzeugführers, z.B. als zweite Ausbildung, infolge eines Studienabbruchs oder nach dem Dienst bei der Bundeswehr, für das Erlernen dieses Berufes entschieden haben.

Altersstruktur der Auszubildenden

Abbildung 24: Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



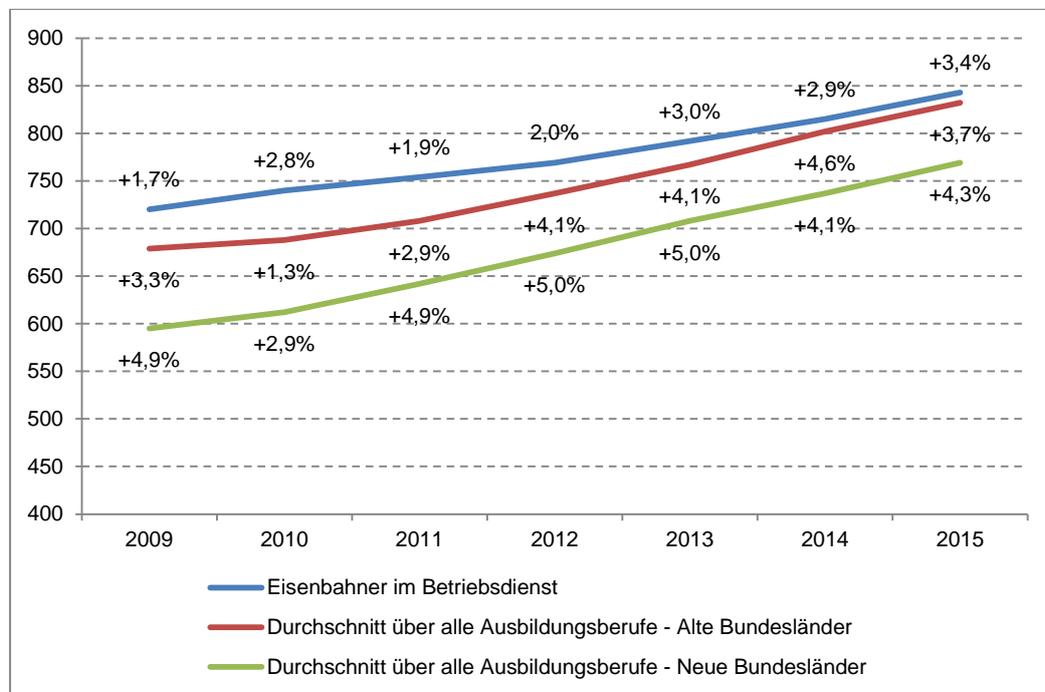
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Die Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für angehende Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen) wird für den Zeitraum von 2009 bis 2015 in Abbildung 25 dargestellt. Demnach lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung während des gesamten Betrachtungszeitraums über dem in den neuen und alten Bundesländern geltenden Durchschnittsniveau aller Ausbildungsberufe. Die prozentuale Steigerung des Gehalts war jedoch im Vergleich zum Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe unterproportional. Zuletzt stieg die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der Eisenbahner im Jahr 2015 um rund 3,4 Prozent. Im Zeitverlauf erfolgte eine Angleichung des Ausbildungsgehalts der Eisenbahner an das Durchschnittsgehalt über alle Ausbildungsberufe in den alten Bundesländern. Insgesamt verdienten Auszubildende zum Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen) im Jahr 2015 durchschnittlich

Ausbildungsvergütung

843 Euro pro Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 780 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 843 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 907 Euro.

Abbildung 25: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2009 bis 2015 in Euro (Angaben zur prozentualen Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



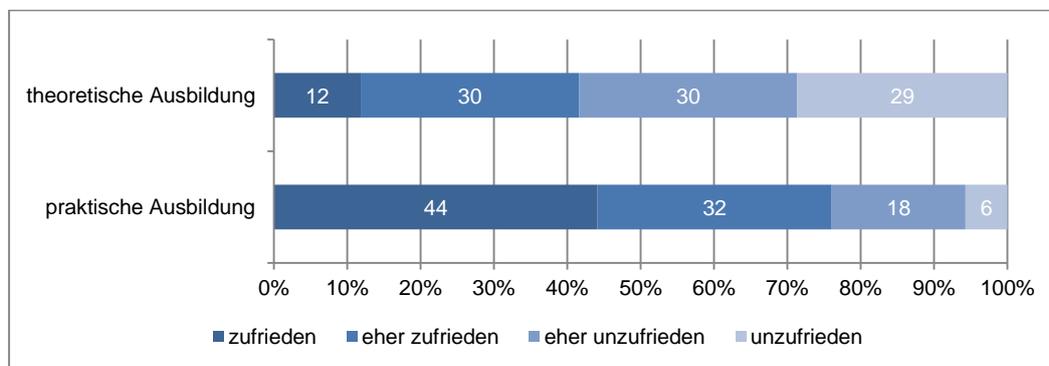
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Im Rahmen der Umfrage des Bundesamtes wurden die angehenden Schienenfahrzeugführer nach ihrer Zufriedenheit mit der praktischen und theoretischen Ausbildung gefragt. Die Abbildung 26 stellt die Ergebnisse grafisch dar. Insgesamt sind rund 76 Prozent der Auszubildenden mit der praktischen Ausbildung im Betrieb zufrieden bzw. eher zufrieden. Lediglich sechs Prozent der Befragten gaben an, unzufrieden zu sein. Dagegen waren mit der theoretischen Ausbildung lediglich 12 Prozent zufrieden; weitere 30 Prozent wählten „eher zufrieden“ als Antwortmöglichkeit. Nach Einschätzung der befragten Berufsschullehrer könnten die Gründe für die vorliegende Diskrepanz in der Bewertung in den unterschiedlichen Anforderungen während der theoretischen und praktischen Ausbildung liegen. Der theoretische Unterricht ist sehr umfangreich und erfordert das Erlernen zahlreicher Themengebiete, die teilweise seitens der Schüler als kompliziert empfunden werden. Das Studieren bzw. Begreifen von Regelwerken, wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhängen erfordern große Anstrengungen seitens der Auszubildenden. Aufgrund des niedrigen Bildungsniveaus einiger Schüler benötigen sie gezielte Förderung in Grundfertigkeiten wie Verständnis von Texten und Zusammenhängen. Bei den meisten Auszubildenden steht der Wunsch, eine Lokomotive selbständig zu führen, im Vordergrund. Der theoretische Unterricht ist jedoch ein wichtiger Bestandteil, um den Beruf des Lokführers sicher und verantwortungsbewusst ausführen zu können. Die praktischen

Zufriedenheit -
Ausbildung

Einheiten finden in dem Betrieb statt und geben den Auszubildenden die Möglichkeit, sich aktiv im zukünftigen Berufsalltag zu betätigen. Der theoretische Unterricht wurde jedoch an den teilnehmenden Berufsschulen unterschiedlich positiv bzw. negativ bewertet, was auf gewisse Qualitätsunterschiede schließen lässt.

Abbildung 26: Zufriedenheit der Auszubildenden mit der praktischen und theoretischen Ausbildung (Anteile in Prozent)



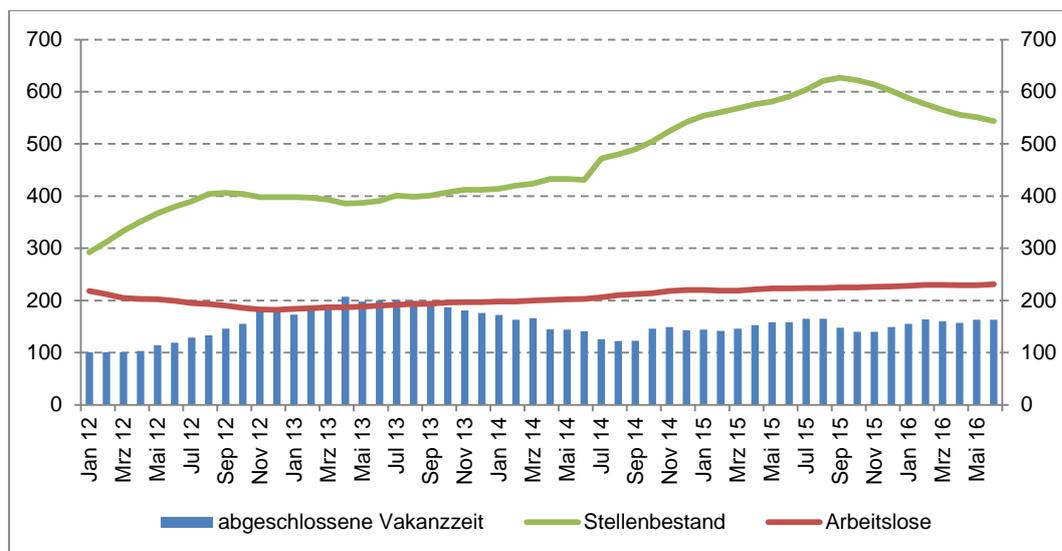
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

4.4. Arbeitsmarktsituation

Anhaltspunkte zur Arbeitsmarktsituation bieten die einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 27 stellt für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ für den Zeitraum von Januar 2012 bis einschließlich Juni 2016 die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen und der gemeldeten offenen Stellen in Deutschland sowie die Vakanzzeiten dar. Demnach bestand während des gesamten Betrachtungszeitraums ein Überangebot an offenen Stellen im Vergleich zu den Arbeitslosenzahlen. Die Anzahl der offenen Stellen stieg zwischen Januar 2012 und September 2015 kontinuierlich an und erreichte im September 2015 mit 627 ihren Höhepunkt. Seitdem war eine rückläufige Entwicklung zu beobachten. Im Juni 2016 waren deutschlandweit 544 offene Stellen für Schienenfahrzeugführer bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Den offenen Stellen standen zuletzt 231 Arbeitslose gegenüber. Im gleitenden Jahresdurchschnitt bis Juni 2016 wurde errechnet, dass auf 100 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen 56 Arbeitslose kamen. Im Zeitverlauf hat sich das Verhältnis deutlich verändert. Während im Januar 2012 auf 100 Arbeitsstellen noch 75 Arbeitslose kamen, waren es im Juni 2016 lediglich rund 43 Arbeitslose. Aus Arbeitgebersicht hat sich somit das Verhältnis für die Stellenbesetzung verschlechtert. Die Zahl der Arbeitslosen befand sich bis Mai 2014 auf einem relativ konstanten Niveau, folgte jedoch ab Juni 2014 einem Aufwärtstrend. Im Juni 2014 wurden insgesamt 231 Personen arbeitslos gemeldet. Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit im Juni 2016 ergab, dass die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit der Schienenfahrzeugführer 177 Tage dauerte. Dieser Wert lag 97,0 Prozent über dem Bundesdurchschnitt über alle Berufe. Somit gehören Schienenfahrzeugführer weiterhin zu den Berufen mit der höchsten abgeschlossenen Vakanzzeit. Die Vakanzzeit gibt die Anzahl der verstrichenen Tage bis zur Besetzung bzw. Stornierung einer sozialversicherungspflichtigen Stelle an.

Arbeitslose,
Arbeitsuchende
und offene Stellen

Abbildung 27: Anzahl der offenen Stellen und Arbeitslosen sowie Vakanzzeiten in der Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr" im Zeitraum von Januar 2012 bis Juni 2016



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

Abbildung 28 stellt das Verhältnis von gemeldeten offenen Stellen für Schienenfahrzeugführer und Arbeitssuchenden mit diesem Zielberuf in regionaler Differenzierung dar. Demnach übertraf die Zahl der offenen Stellen im Juni 2016 in sieben Bundesländern die Zahl der Arbeitssuchenden (rote Flächen der Abbildung 28). Besonders groß fiel der Stellenüberhang in Baden-Württemberg und Bayern aus. In diesen Ländern kamen rein rechnerisch auf 100 offene Stellen weniger als 50 Arbeitssuchende. Eine angespannte Lage zeichnete sich in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Hamburg und Brandenburg ab. In diesen Ländern kamen zwischen 50 und unter 100 Arbeitssuchende auf 100 Stellen. Im Gegensatz dazu übertraf die Zahl der Arbeitssuchenden in Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Berlin und Sachsen-Anhalt im Juni 2016 das örtliche Stellenangebot. Allerdings waren sowohl das örtliche Stellenangebot als auch die Zahl der Arbeitslosen bzw. -suchenden in den grün eingefärbten Gebieten absolut sehr gering. Kumuliert wurden in den grün gefärbten Bundesländern 99 Stellen gemeldet, 79 Personen waren arbeitslos und 173 Personen als arbeitssuchend gemeldet. Die höchste Anzahl vakanter Stellen bestand mit 160 Stellen wiederholt in Nordrhein-Westfalen. Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit lediglich der Orientierung bezüglich der Arbeitsmarktsituation dienen. Der tatsächliche Bedarf dürfte nach Erkenntnissen des Bundesamtes höher liegen, da nicht alle offenen Stellen der Bundesagentur gemeldet werden. Zudem sind die als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten Personen häufig aufgrund persönlicher Eigenschaften, mangelnder Erfahrung bzw. Qualifikation nicht bzw. kaum geeignet, diese Tätigkeit auszuführen. Die Diskrepanz zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage dürfte in der Praxis mit hin größer ausfallen als in der abgebildeten Darstellung.

Regionale Differenzierung

Abbildung 28: Auf 100 Arbeitsstellen für Schienenfahrzeugführer kamen im Juni 2016 ...
Arbeitsuchende



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

5. Binnenschiffer

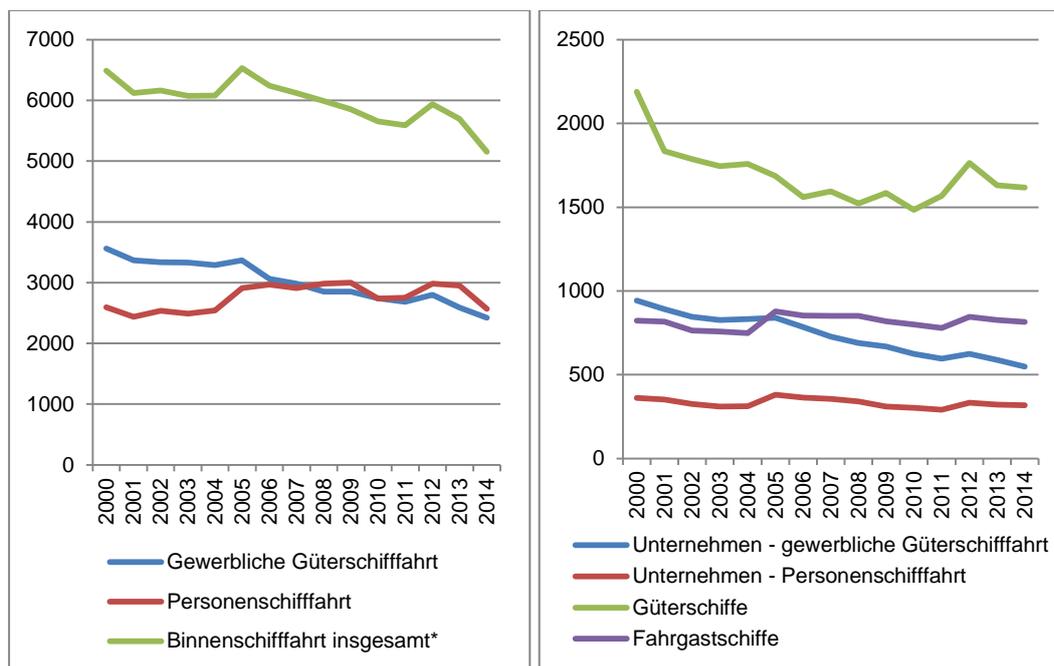
5.1. Struktur der Beschäftigten

Die Entwicklung der Zahlen bezüglich des fahrenden Personals¹ in der deutschen Binnenschifffahrt wird differenziert nach gewerblicher Güter- bzw. Personenschifffahrt für den Zeitraum von 2000 bis 2014 anhand der linken Seite der Abbildung 29 analysiert. Im betrachteten Zeitraum reduzierte sich die Zahl des fahrenden Personals in der gesamten deutschen Binnenschifffahrt von 6.491 Personen im Jahr 2000 auf insgesamt 5.153 Personen im Jahr 2014 (darunter 803 Schiffseigner und mithelfende Familienangehörige); ein Rückgang von rund 20,6 Prozent. In der Personenschifffahrt wurden 2.562 Personen als fahrendes Personal beschäftigt; dies stellte zwar einen Rückgang um 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahr dar, tendenziell wurde jedoch eine positive Entwicklung bezüglich der Zahl des fahrenden Personals im Beobachtungszeitraum verzeichnet. Die Gesamtzahl des fahrenden Personals in der gewerblichen Güterschifffahrt erreichte mit 2.420 Beschäftigten im Jahr 2014 einen neuen Tiefstand. Parallel hierzu wurde eine Reduzierung der Anzahl der Unternehmen und der verfügbaren Schiffe in dieser Sparte (siehe rechte Seite der Abbildung 29) verzeichnet. Im Jahr 2014 waren insgesamt 549 Unternehmen der gewerblichen Güterschifffahrt gemeldet; rund 6,6 Prozent weniger im Vergleich zum Vorjahr bzw. 41,7 Prozent weniger als im Jahr 2000. Insgesamt ist die Anzahl der Unternehmen in der gesamten gewerblichen Binnenschifffahrt seit Jahren rückläufig. Der starke Rückgang ist mitunter auf den überdurchschnittlichen Rückgang der Zahl der Unternehmen mit weniger als 4 Beschäftigten zurückzuführen. Deren Zahl ging insbesondere seit dem Jahr 2012 überproportional stark im Vergleich zu Unternehmen mit mehr als 4 Beschäftigten zurück. Die Rückgänge der Unternehmensanzahl und der Gesamtzahl des fahrenden Personals in den Unternehmen mit ein bis zwei Beschäftigten waren besonders hoch. Während es im Juli 2012 in der gesamten gewerblichen Binnenschifffahrt noch 317 Unternehmen mit ein bis 2 Beschäftigten am Markt agierten, waren es im Jahr 2014 lediglich noch 267. Ein Rückgang von rund 16 Prozent. Die Zahl des fahrenden Personals ging in diesem Zeitraum ebenfalls um rund 16 Prozent zurück.

Fahrendes
Personal

¹ inkl. Schiffseigner und mithelfende Familienangehörige (Statistisches Bundesamt).

Abbildung 29: Entwicklung des fahrenden Personals (linke Abb.), der Anzahl der Unternehmen und der Schiffe (rechte Abb.) in der deutschen Binnenschifffahrt im Zeitraum von 2000 bis 2014



*einschließlich Werkverkehr

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

Da Strukturdaten zur Gesamtheit des in der deutschen Binnenschifffahrt tätigen fahrenden Personals nicht vorliegen, wird diesbezüglich im Folgenden auf die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer im Binnen- und Hafenverkehr zurückgegriffen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich deren Zahl in Deutschland am Ende des Jahres 2015 auf 4.456 (siehe Tabelle 6), wobei 2.268 Beschäftigte als Fachkräfte und 2.188 Beschäftigte als Spezialisten gemeldet waren.¹ Im Vergleich zum Vorjahr ging die Gesamtbeschäftigung in der Berufsgruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ um rund 1,6 Prozent. Der Anteil von Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Jahr 2015 bei 5,3 Prozent; ein erneuter anteilmäßiger Rückgang. Der Anteil ausländischer Beschäftigter an der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten belief sich im Jahr 2015 auf 19,6 Prozent. Insgesamt wurden 683 Personen in der Berufsgruppe „Schiffsführer Binnen- und Hafenverkehr“ geringfügig beschäftigt.

Beschäftigungsentwicklung

Der Anteil der unter 25-Jährigen lag im Jahr 2015 bei 10,6 Prozent und entsprach somit ungefähr dem bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe. Anteilig und absolut rückläufig entwickelten sich im Betrachtungszeitraum die Beschäftigtenzahlen in der Altersgruppe

Altersstruktur

¹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfassen alle Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig sind. Dazu gehören unter anderem Auszubildende, Praktikanten, Altersteilzeitbeschäftigte, Werkstudenten. Nicht einbezogen sind dagegen Selbständige und mithelfende Familienangehörige (Bundesagentur für Arbeit).

Angehörige der Berufsgruppe 5242 „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ führen, steuern bzw. navigieren Binnenschiffe oder organisieren und überwachen deren sicheren Betrieb in der Güter- und Fahrgastschifffahrt (KldB 2010 Band 2, Bundesagentur für Arbeit). Es bestehen zwei Anforderungsniveaus: Fachkraft (fachlich ausgerichtete Tätigkeit; zugeordneter Beruf: z.B. Binnenschiffer/-in) und Spezialist (komplexe Spezialistentätigkeit; zugeordneter Beruf: z.B. Schiffsführer (Binnenschifffahrt)).

der 25- bis unter 55-Jährigen. Nach 60,6 Prozent am Jahresende 2013 und 60,1 Prozent im Jahr 2014 vereinte diese Altersgruppe am Ende des Jahres 2015 rund 59,7 Prozent der Beschäftigten. Rund 29,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer wiesen am Jahresende 2015 ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. Im Vergleich zum Vorjahr nahm der Anteil der Beschäftigten dieser Altersklasse um einen Prozentpunkt zu. Rund 3,4 Prozent der Beschäftigten waren dabei am Ende des Jahres 2015 bereits 65 Jahre und älter. Sie standen mithin kurz vor dem Renteneintritt bzw. waren über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus beschäftigt.

Tabelle 6: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ (Berufsgruppe 5242), Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2013		2014		2015	
Insgesamt	4.578	(100)	4.527	(100)	4.456	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	4.320	(94,4)	4.283	(94,6)	4.218	(94,7)
Frauen	258	(5,6)	244	(5,4)	238	(5,3)
Deutsche	3.728	(81,4)	3.659	(80,8)	3.582	(80,4)
Ausländer	850	(18,6)	868	(19,2)	874	(19,6)
unter 25 Jahre	508	(11,1)	508	(11,2)	472	(10,6)
25 bis unter 55 Jahre	2.773	(60,6)	2.722	(60,1)	2.667	(59,7)
55 bis unter 65 Jahre	1.297	(28,3)	1.153	(25,5)	1.171	(26,3)
65 Jahre und älter			144	(3,2)	146	(3,4)
in Vollzeit	4.346	(94,9)	4.287	(94,7)	4.197	(94,2)
in Teilzeit	232	(5,1)	240	(5,3)	259	(5,8)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	421	(9,2)	424	(9,4)	403	(9,1)
mit anerkanntem Berufsabschluss	3.072	(67,1)	3.204	(70,8)	3.174	(71,2)
mit akademischem Berufsabschluss	76	(1,7)	106	(2,3)	115	(2,6)
Ausbildung unbekannt	1.009	(22,0)	793	(17,5)	764	(17,1)

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

Mit einem Anteilswert von rund 71,2 Prozent wies am Ende des Jahres 2015 der Großteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schiffsführer einen anerkannten Berufsabschluss auf. Ihr Anteil ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss lag bei rund 9,1 Prozent und bewegte sich damit annähernd auf dem Niveau der Vorjahre. Mit rund 2,6 Prozent ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die einen akademischen Berufsabschluss vorwiesen, das zweite Jahr in Folge gestiegen. Der Anteil der Beschäftigten, deren Ausbildung unbekannt ist, war im Zeitraum von 2013 bis 2015 sowohl absolut als auch prozentual rückläufig und betrug zuletzt rund 17,1 Prozent.

Schulische Vorbildung

5.2. Arbeitsbedingungen

Der Arbeitsalltag eines Binnenschiffers ist hauptsächlich durch die Tätigkeit an Bord geprägt. Durch grenzüberschreitende Aktivitäten im europäischen Wasserstraßennetz bzw. lange Fahrtstecken im Landesinneren ist der Einsatz auf dem Schiff häufig mit längerer Abwesenheit vom Wohnsitz verbunden. Die Arbeitszeit an Bord ist von Faktoren wie der Besatzungskonstellation, der Arbeitsorganisation, dem Fahrtgebiet und der -strecke, unternehmensinternen Vorgaben und gesetzlichen Regelungen abhängig. Typischerweise wird der Binnenschiffer an Bord mehrere aufeinanderfolgende Tage eingesetzt, sodass die tägliche Ruhezeit überwiegend ebenfalls auf dem Schiff verbracht wird. Eine flexible Freizeitgestaltung nach persönlichen Präferenzen ist somit eingeschränkt. Ab dem 31.12.2016 wird die neue europaweite Arbeitszeitregelung für Binnenschiffer gelten, die auf der EU-Richtlinie 2014/112/EU basiert. Es wird von einem Achtstundentag ausgegangen, wobei eine Verlängerung auf 14 Stunden pro Tag bzw. 84 Stunden pro Woche zulässig ist. Die maximal zulässige Arbeitszeit im Bezugszeitraum von 12 Monaten ist auf insgesamt 2.304 Stunden reglementiert. Es besteht die Möglichkeit, über einen Zeitraum von 31 Tagen (konsekutiven Arbeitstage) durchgehend zu arbeiten und anschließend die entsprechenden Ruhetage zu nehmen, die auch an Bord verbracht werden dürfen. Nach 31 konsekutiven Arbeitstagen an Bord müssen die Ruhetage in Anspruch genommen werden. Bezüglich der Arbeits-, Ruhe- und Bereitschaftszeiten wurden Regelungen festgelegt, die eine hohe Flexibilisierung der Arbeitszeit zulassen. Nach den Erkenntnissen des Bundesamtes rechnen allerdings einige Arbeitgeber mit einem höheren Verwaltungsaufwand und steigendem Personalbedarf, um der neuen Arbeitszeitregelung gerecht zu werden.

Arbeitszeiten

Zur besseren Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Binnenschifffahrt hat das Bundesamt für den vorliegenden Bericht – wie bereits im vergangenen Jahr – an den beiden Berufsschulen für Binnenschiffer in Duisburg und Schönebeck eine Befragung durchgeführt. Der Schwerpunkt der diesjährigen Befragung lag auf dem Thema Digitalisierung. Insgesamt nahmen 103 Schüler an der Umfrage teil. Dies entspricht ungefähr einem Drittel aller Auszubildenden in dieser Berufsgruppe. Die Fragen wurden von 91 Männern und 12 Frauen beantwortet. Die Befragten sind zu 59,2 Prozent bei einem Binnenschiffahrtsunternehmen, zu 34 Prozent bei der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes und zu 4 Prozent bei sonstigen Arbeitgebern beschäftigt. Rund 2,8 Prozent der Auszubildenden machten dazu keine Angaben. Rund 12 Prozent der Befragten gaben an, sich für die Fahrgastschifffahrt zu interessieren; weitere 20 Prozent für die Güterschifffahrt. Rund 32 Prozent der Befragten sind noch unentschlossen; 11 Prozent konnten sich den Einsatz auf sonstigen Gebieten vorstellen.

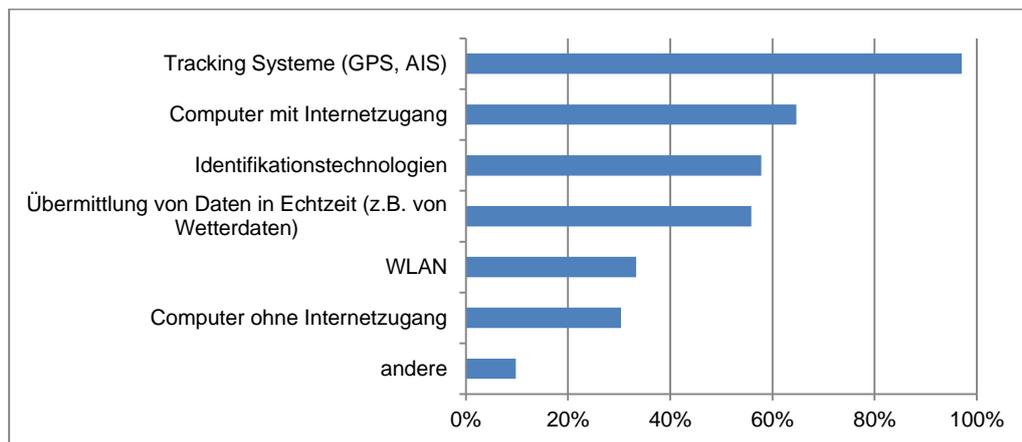
BAG-Umfrage der Auszubildenden

Die Abbildung 30 stellt digitale Technologien dar, die Auszubildende bereits kennen gelernt haben. Tracking Systeme wie GPS oder AIS sind nahezu allen Auszubildenden bekannt. Das Vorhandensein eines Computers mit Internetzugang wurde von mehr als der

Digitale Technologien im Berufsalltag

Hälfte der Auszubildenden angegeben. Beinahe ebenso häufig werden Identifikationstechnologien und Geräte zur Übermittlung von Daten in Echtzeit verwendet. Die Nutzung von WLAN an Bord ist für den Großteil der Auszubildenden immer noch nicht selbstverständlich; lediglich ein Drittel der Befragten hat die Gelegenheit, diese Technologie zu nutzen.

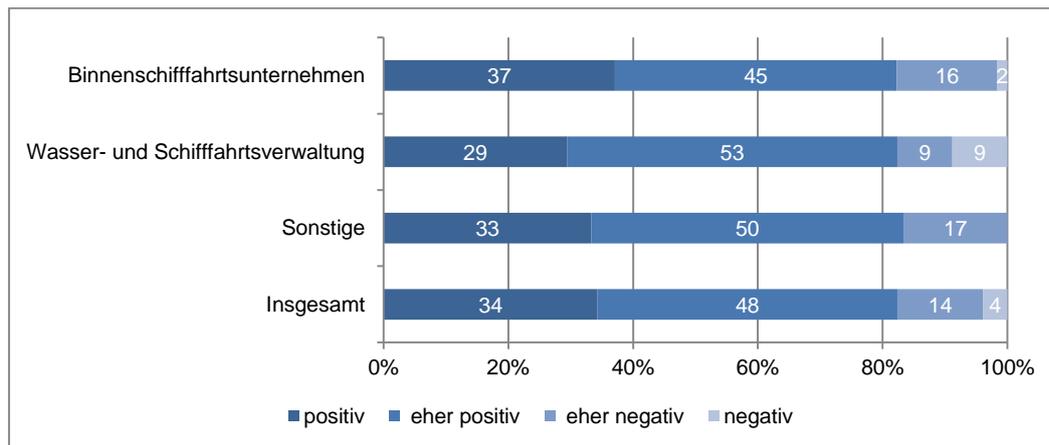
Abbildung 30: *Digitale Technologien, die die Auszubildenden bereits an Board kennen gelernt haben (Angaben in Prozent. Mehrfachnennung möglich)*



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Im Rahmen der Befragung wurde untersucht, wie die angehenden Binnenschiffer die vorschreitende Digitalisierung in der Berufsschule und dem Betrieb bewerten (siehe Abbildung 31). Die befragten Auszubildenden blickten überwiegend positiv auf die Implementierung digitaler Technologien. Insgesamt bewerteten 34 Prozent der Befragten die Digitalisierung als „positiv“ und weitere 48 Prozent als „eher positiv“. 14 Prozent aller Befragten betrachteten den digitalen Fortschritt „eher negativ“, lediglich 4 Prozent wählten die Antwortmöglichkeit „negativ“. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Arbeitgebern wurde deutlich, dass die Angestellten bei den Binnenschiffahrtsunternehmen die Digitalisierung einerseits deutlich häufiger als „positiv“ bewerteten als die Auszubildenden bei der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung; andererseits ist der kumulierte Anteil in beiden Gruppen identisch, die den digitalen Fortschritt als „eher negativ“ oder „negativ“ einstufen. Die Auszubildenden der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung wählten dabei häufiger die Antwortmöglichkeit „negativ“ als die Vergleichsgruppen.

Bewertung des digitalen Fortschritts

Abbildung 31: Bewertung der Digitalisierung nach Arbeitgebern (Anteile in Prozent)

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

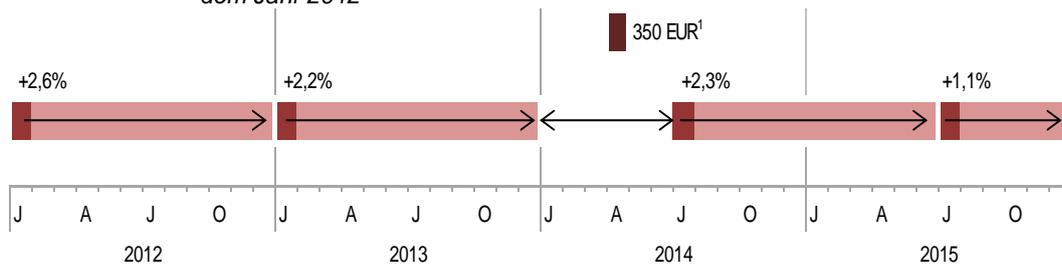
Trotz der überwiegend positiven Gesamtwertung urteilten die befragten Auszubildenden differenziert über die Auswirkungen der Digitalisierung auf ihren Berufsalltag. Aspekte wie eine Vereinfachung bzw. Beschleunigung von Prozessen sowie eine schnelle und effiziente Informationsübermittlung wurden von den Befragten durchaus als spürbare Erleichterungen im Betriebsablauf gewertet. Die Überwachung bzw. Ortung der Schiffe und der Ladung seien nach Einschätzung der Befragten zwar nützlich; die Besatzungsmitglieder sähen sich hierdurch allerdings ständiger Kontrolle ausgesetzt. Nach Ansicht der Befragten wurde durch die Installation der digitalen Technologien eine Steigerung der Sicherheit auf den Wasserstraßen erreicht. Bei technischen Störungen bzw. Stromausfällen an Bord bemängelten die befragten Auszubildenden am häufigsten die fehlende Möglichkeit, die aufgetretenen technischen Probleme selbständig zu lösen. Die starke Abhängigkeit von Dritten, beispielsweise von Software-Anbietern, wurde als ein großer Nachteil gewertet. Mit steigender Automatisierung befürchteten einige der Befragten die Wegrationalisierung der Arbeitsplätze in der Binnenschifffahrt bzw. die Reduzierung der Kompetenzen der Besatzungsmitglieder. Einige Befragte sahen zudem die unpersönliche Kommunikation anhand der digitalen Mitteilungen kritisch.

Digitalisierung:
Vor- und Nachteile

Abbildung 32 zeigt die tarifliche Entwicklung der Löhne seit 2012. Die Tariflöhne sind in der Vergangenheit stärker gestiegen als die Verbraucherpreise (Zum Vergleich: Anstieg der Verbraucherpreise in 2013: 1,5 Prozent; 2014: 0,9 Prozent; 2015: 0,3 Prozent). Der letzte Tarifvertrag hatte eine Laufzeit vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2015. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung waren die Verhandlungen bezüglich eines neuen Tarifvertrages nach Erkenntnissen des Bundesamtes nicht in der aktiven Phase. Die anfängliche Grundvergütung von Schiffsführern auf Motorschiffen und Maschinisten belief sich zuletzt auf rund 2.796 Euro monatlich. Die monatliche Grundvergütung eines Matrosen betrug 2.022 Euro. Zusätzlich zum Grundgehalt werden Zulagen bei Schicht-, Mehr- bzw. Nacharbeit oder Sonderzahlungen entrichtet.

Vergütung

Abbildung 32: Tarifabschlüsse für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt seit dem Jahr 2012



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

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

5.3. Berufliche Ausbildung

Die duale Ausbildung zum Binnenschiffer dauert in der Regel drei Jahre und ist staatlich anerkannt. In Deutschland werden Binnenschiffer hauptsächlich durch Binnenschiff-fahrtsunternehmen sowie die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes ausgebil-det. In Deutschland bestehen zwei berufsbildende Schulen, an denen die angehenden Binnenschiffer unterrichtet werden. Im Rahmen der Kultusministerkonferenz wurden die Einzugsgebiete der Berufsschulen festgelegt. Im westlichen Teil Deutschlands findet die Ausbildung in Duisburg statt, im östlichen Teil in Schönebeck bei Magdeburg. Das Schif-fer-Berufskolleg RHEIN in Duisburg ist eine auf Binnenschifffahrt spezialisierte Berufs-schule, die den Großteil der Auszubildenden vereint. In Schönebeck findet die Ausbil-dung auch in anderen Berufszweigen statt. Der theoretische Unterricht dauert in der Re-gel 12 bis 14 Wochen pro Ausbildungsjahr und wird im Rahmen eines Unterrichtsblocks abgehalten. In Duisburg wohnen die Auszubildenden während dieser Zeit auf dem Schul-schiff RHEIN, das gleichzeitig Platz für maximal 94 Auszubildende in 47 Doppelkabinen bietet. In Schönebeck werden die Schüler in angemieteten Wohnungen in Form einer Wohngemeinschaft untergebracht; bei Minderjährigen findet zudem eine Betreuung statt.

Berufliche Bildung

Im Ranking des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) belegt der Ausbil-dungsberuf „Binnenschiffer“ bezüglich der Anzahl der neuabgeschlossenen Ausbildungs-verträge den 194. Platz von 307 möglichen Ausbildungsberufen. Der Ausbildungsberuf scheint insgesamt in der breiten Öffentlichkeit wenig bekannt zu sein. Die vom Bundes-amt befragten Auszubildende schätzten den eigenen Beruf zu 11 Prozent als „bekannt“ bzw. zu 52 Prozent als „weniger bekannt“ ein; weitere 37 Prozent der Befragten fanden, dass der Beruf „kaum bekannt“ sei. Rund 55 Prozent der Auszubildenden nannten die Prägung durch die Familie bzw. den Bekanntenkreis als ausschlaggebend für das Inte-resse am Beruf des Binnenschiffers. Weitere 16 Prozent der Befragten erfuhren durch Werbung in Form von Fernsehsendungen bzw. Internetrecherche vom Berufsbild. Die Online-Personalwerbekampagne „Be Your Own Captain“ war knapp 9 Prozent der be-fragten Auszubildenden bekannt. Rund 6,2 Prozent der Auszubildenden gehen nach ei-genen Angaben ihrem Traumberuf nach.

Bekanntheitsgrad des Ausbildungsberufs

Tabelle 7 stellt die Entwicklung der Zahlen im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer“ im Zeitraum von 2006 bis 2015 dar. Die Anzahl der Ausbildungsverträge ist im Zeitraum von 2006 bis 2009 stetig gestiegen. Seit 2010 ist jedoch eine rückläufige Entwicklung zu beobachten. Die Anzahl der Ausbildungsverträge ging im Jahr 2015 um knapp 9 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf insgesamt 328 zurück. Dabei entfielen 292 Verträge auf Männer und 36 Verträge auf Frauen. Obwohl Frauen in dem Ausbildungsberuf immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, lag der Frauenanteil bei Auszubildenden im Jahr 2015 erstmalig seit 2006 bei knapp 11 Prozent. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge ging im Jahr 2015 ebenfalls zurück. Insgesamt wurden 120 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen; rund 2,4 Prozent weniger als im Jahr 2014. Im Jahr 2015 nahmen insgesamt 127 Auszubildende an der Abschlussprüfung teil, 120 Prüflinge mit Erfolg. Demnach betrug die Bestehensquote rund 94,5 Prozent. Diese lag signifikant höher als der bundesweite Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe, der im Jahr 2015 rund 90,4 Prozent betrug. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes bestehen für die Absolventen der dualen Ausbildung zum Binnenschiffer gute Chancen, unmittelbar nach der Abschlussprüfung in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Mit dem Ziel, die Ausbildungstätigkeit zu stimulieren, gewährt der Bund Binnenschiffahrtsunternehmen, die Plätze zur Ausbildung von Binnenschiffern zur Verfügung stellen, nach Maßgabe der Richtlinie zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der deutschen Binnenschiffahrt Beihilfen. Im Jahr 2015 wurden Ausbildungsförderungen in 108 Fällen gewährt, mithin für einen Großteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Auszubildendenzahlen

Tabelle 7: Ausbildungsberuf "Binnenschiffer" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2006 bis 2015

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Insgesamt
2006	332	24	356	137	128	104	11	11	2	24
2007	368	28	396	168	175	162	k.A.	k.A.	k.A.	36
2008	428	36	464	195	94	81	k.A.	k.A.	k.A.	45
2009	446	45	491	153	115	102	35	11	6	52
2010	408	39	447	138	138	129	33	15	9	57
2011	351	33	384	132	174	159	24	12	3	39
2012	330	36	366	153	144	132	18	15	6	39
2013	333	27	360	132	114	102	30	18	6	54
2014	330	30	360	123	114	105	24	9	3	36
2015	292	36	328	120	127	120	27	15	3	45

k.A. keine Angaben

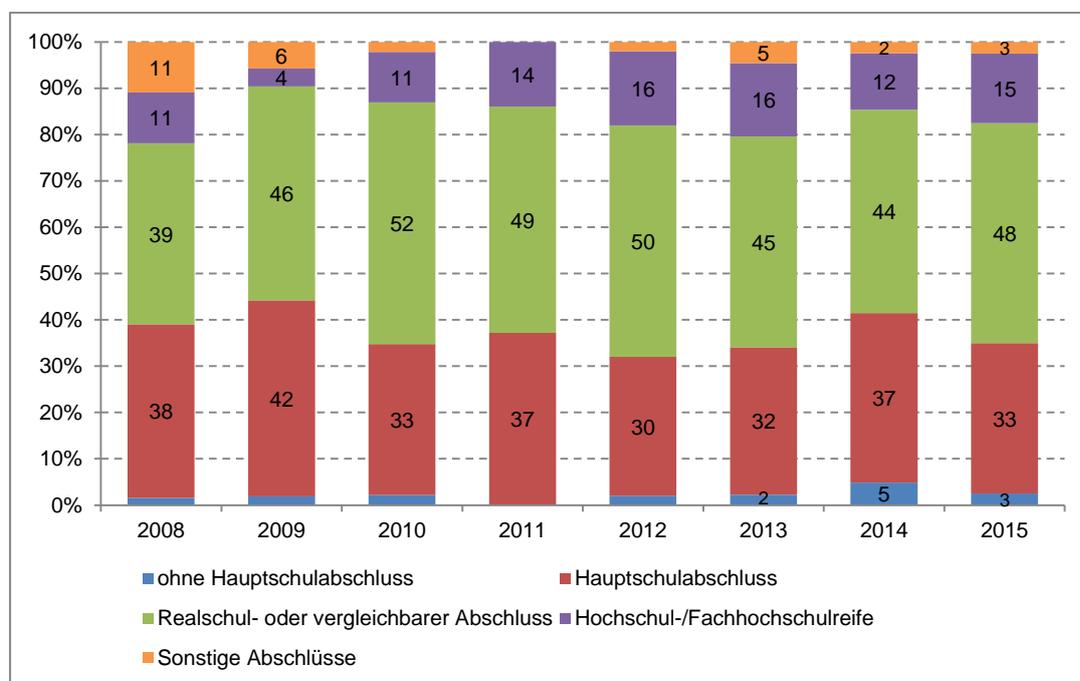
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Abbildung 33 stellt die prozentualen Anteile der Auszubildenden, die die Ausbildung zum Binnenschiffer im Jahr 2015 begonnen haben, differenziert nach schulischer Vorbildung dar. Im Betrachtungszeitraum schwankten die Anteile jährlich. Rund 48 Prozent der Auszubildenden wiesen zu Beginn der Ausbildung im Jahr 2015 einen Realschulabschluss

Auszubildende nach schulischer Vorbildung

oder einen vergleichbaren Abschluss vor. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete diese Gruppe eine anteilmäßige Steigerung um 4 Prozentpunkte. Die zweitgrößte Gruppe bildeten mit einem Anteil von rund 33 Prozent Männer und Frauen mit einem Hauptschulabschluss. Ihr Anteil war damit höher als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe, der für Auszubildende mit Hauptschulabschluss im Jahr 2015 bei 26,5 Prozent lag. Der Anteil der Auszubildenden ohne Schulabschluss nahm um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr ab und befand sich mit 3 Prozent knapp über dem Durchschnitt der letzten Jahre. Der Anteil der Auszubildenden mit Hochschul-/Fachhochschulreife stieg zwar um 3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr an, war jedoch mit rund 15 Prozent unterdurchschnittlich im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe, der im Jahr 2015 für diese Gruppe bei 27,5 Prozent lag. Der Anteil der Auszubildenden mit sonstigen Schulabschlüssen, z.B. aus dem Ausland, betrug zuletzt 3 Prozent.

Abbildung 33: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Binnenschiffer nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent)



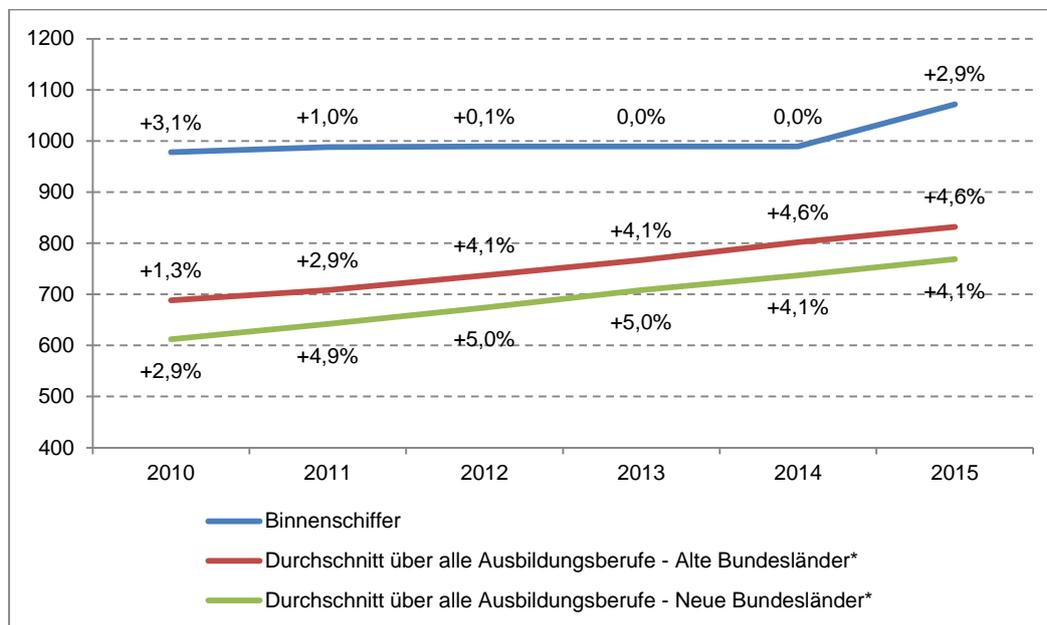
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung für angehende Binnenschiffer war nach Angaben des Bundesinstitutes für Berufsbildung im Jahr 2015 die höchste von insgesamt 180 ausgewiesenen Ausbildungsberufen. Mit einem durchschnittlichen Gehalt in Höhe von 1.072 € über alle Ausbildungsjahre gehören die Auszubildenden zum Binnenschiffer bereits seit Jahren zu den bestbezahlten Auszubildenden. Nach einer längeren Phase der Stagnation des durchschnittlichen Gehalts folgte im Jahr 2015 eine Steigerung von rund 2,9 % im Vergleich zum Vorjahr. Abbildung 34 stellt diese Entwicklung grafisch dar. Die Vergütung der Auszubildenden zum Binnenschiffer betrug im Jahr 2015 rund 936 Euro im ersten Lehrjahr, 1.071 Euro im zweiten Lehrjahr bzw. 1.208 Euro im dritten Lehr-

Ausbildungsvergütung

jahr. Die vergleichsweise hohe Ausbildungsvergütung stellt einen monetären Anreiz für die Aufnahme einer Ausbildung zum Binnenschiffer dar.

Abbildung 34: Entwicklung der durchschnittlichen monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2010 bis 2015 in Euro



* in den Ausbildungsbereichen Industrie, Handel sowie Handwerk.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die Präsenz der digitalen Medien in der Aus- und Weiterbildung der Binnenschiffer nimmt seit Jahren zu. Unter dem so genannten E-Learning werden digitale Lernunterlagen und interaktive Computeranwendungen zusammengefasst. Im Rahmen des theoretischen Unterrichts bekommen die Auszubildenden beider Berufsschulen Zugang zu einer Internet-Plattform (Moodle), über die digitale Lernunterlagen abgerufen werden können. Dies ist keine gemeinsame Ressource und wird von jeder Schule eigenständig verwaltet. E-Learning wird als Ergänzung zum Regelunterricht verstanden und dient den Schülern als Stütze während der Zeit an Bord. Es besteht die Möglichkeit, aktuelle Lernmaterialien zu erhalten, Tests zu absolvieren oder sich mit dem Lehrer auszutauschen. Rund 19 Prozent der Befragten nutzen E-Learning an Bord. Die meisten Nicht-Nutzer gaben an, an Bord schlechte bzw. keine Internetverbindung zu haben. Rund ein Viertel gab an, dass kein Angebot vorhanden sei. Als sonstige Gründe wurden am häufigsten die fehlende Zeit bzw. Motivation genannt. Rund 15 Prozent der Befragten haben generell kein Interesse am E-Learning. Allerdings wurde E-Learning als eine zusätzliche Lernoption von knapp 83 % der Nicht-Nutzer als positiv bewertet. Die Befragten begründeten ihre Einschätzung, indem sie E-Learning als papierlose Lernform umweltschonend sowie zeit- bzw. ortsflexibel bezeichneten.

Digitalisierung in der
Ausbildung –
E-Learning

Das Absolvieren von Weiterbildungen Land, stellt Binnenschiffer aufgrund ihrer speziellen Arbeitszeiten vor große Herausforderungen. Im Rahmen des Projekts „Smart Qu@lification“, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, wird

Digitalisierung in der
Weiterbildung –
Smart Qu@lification

ein zeit- und ortsflexibles Lernangebot im Rahmen der Weiterbildung entwickelt. Auf diese Weise soll die Prüfungsvorbereitung erleichtert werden. Beispielweise wird die Vorbereitung auf die ADN-Sachkundeprüfung seitens der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes bereits seit 2013 digital unterstützt. Die Berufsschule in Duisburg ist am „Smart Qu@lification“-Projekt beteiligt. Hierbei entsteht unter anderem für die Auszubildenden ein interaktives Lernangebot, das, z.B. durch animierte Anleitungen, den Umgang mit dem Radar schulen soll.

Der Flachwassersimulator SANDRA (Simulator for Advanced Navigation Duisburg Research and Application) bietet für Aus- und Weiterbildungszwecke die Möglichkeit, verschiedene Situationen an Bord zu simulieren. Insbesondere Fahrten mit hohem Gefahrenpotential, wie bei Nebel, Schnee und Dunkelheit, können risikolos geübt werden. Kraftstoffsparendes Fahrverhalten bzw. Fahren bei niedrigem Wasserstand werden ebenfalls trainiert. Die Auszubildenden in Duisburg haben die Möglichkeit, Trainingseinheiten im Simulator zu absolvieren. In Schönebeck besteht diese Möglichkeit nicht. Die Lerneffekte der Auszubildenden sind nach Einschätzung der befragten Berufsschullehrer hoch, da Simulationen aufgezeichnet werden. Eine anschließende Analyse unterstützt den Lernerfolg. Im Rahmen der Umfrage berichteten Auszubildende überwiegend von positiven Erfahrungen. Sie beschrieben die Fahrten als realitätsnah und als eine gute Vorbereitung auf die Praxis. Die befragten Auszubildenden wünschten sich noch häufigere Übungseinheiten bzw. längere Übungsdauern im Simulator. Auszubildende, die keine Gelegenheit hatten, Übungseinheiten im Fahrsimulator zu absolvieren, äußerten im Rahmen der Umfrage ausdrücklich den Wunsch, diese Qualifizierungsmöglichkeit zu erhalten.

SANDRA
Flachwassersimulator

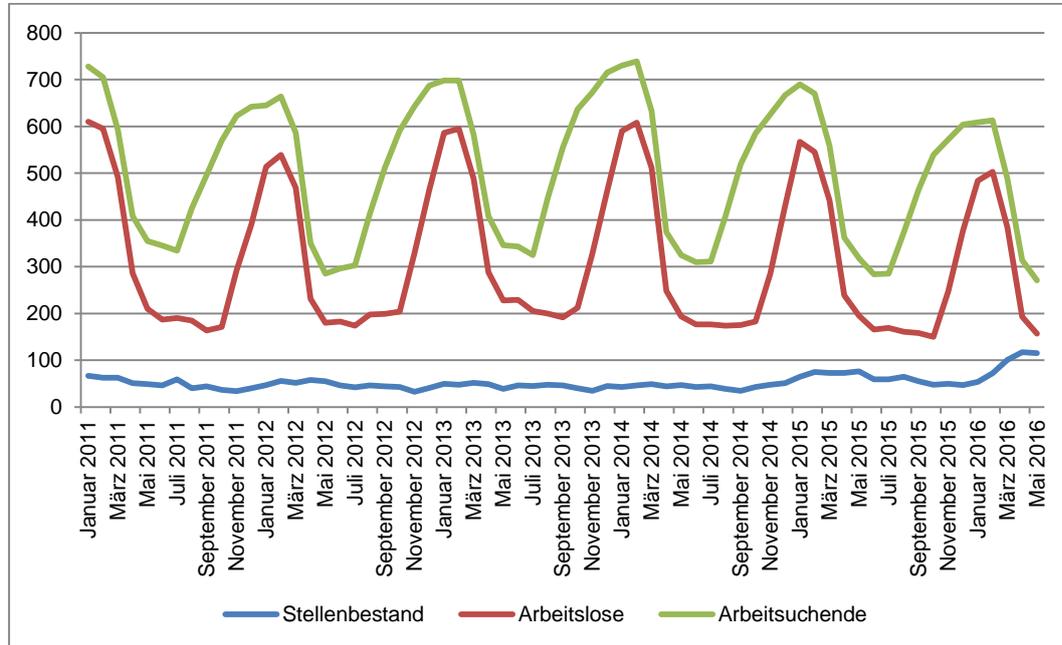
5.4. Arbeitsmarktsituation

Analysemöglichkeiten bezüglich des Arbeitsmarktes für Binnenschiffer bietet die durch die Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte Statistik für die Berufsgruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“. In Abbildung 35 werden die Entwicklungen der Arbeitslosen- bzw. Arbeitssuchenden sowie die Zahl der offenen Stellen von Januar 2011 bis Mai 2016 dargestellt. Demnach war während des gesamten Zeitraums ein Überhang von Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden im Vergleich zum angebotenen Stellenbestand zu verzeichnen. Im Mai 2016 waren deutschlandweit 115 offene Stellen für Binnenschiffer bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Diesen standen 157 Arbeitslose bzw. 271 Arbeitssuchende gegenüber. Rein rechnerisch kamen damit im Mai 2016 auf 100 Arbeitsstellen 136 Arbeitslose bzw. 236 Arbeitssuchende. Die saisonalen Einflüsse sind für die starken Schwankungen der Zahl der Arbeitslosen- bzw. Arbeitssuchenden verantwortlich; insbesondere aufgrund von Saisonarbeitsverträgen in der Fahrgastschifffahrt steigen die Arbeitslosenzahlen im Spätherbst und den Wintermonaten regelmäßig an, bevor sie im Frühjahr wieder fallen. Seit September 2014 folgte die Zahl der offenen Stellen einem positiven Trend. Im Mai 2016 erreichte die Zahl der offenen Stellen mit 115 den höchsten

Arbeitslose,
Arbeitssuchende
und offene Stellen

Wert im betrachteten Zeitraum. Tendenziell gegenläufig hierzu verliefen die Zahlen der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden.

Abbildung 35: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe "Schiffsführer Binnen-, Hafenerkehr" im Zeitraum von Januar 2011 bis Mai 2016



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

Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Arbeitsmarkt nach Berufen, Nürnberg.

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

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Förderstatistik, Teilnehmer in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2016a): Fachkräfteengpassanalyse. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2016b): BERUFENET (<http://arbeitsagentur.de>) — Stand: 01.02.2016.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Datenbank Ausbildungsvergütungen, unter: <http://www.bibb.de/dav>, zuletzt abgerufen am 30.07.2016.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016): Rangliste 2015 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland. Erhebung zum 30. September 2015. Stand 27.01.2016.

DEKRA Akademie GmbH (Hrsg.) (2016): DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2016 – Qualifikationsbedarfsanalyse auf der Basis von mehr als 13.800 Stellenangeboten, Stuttgart.

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

FAZ - Frankfurter Allgemeine Zeitung (2016): Bahn plant Züge ohne Lokführer. Veröffentlicht am 09.06.2016. Link: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/deutsche-bahn-chef-ruediger-grube-plant-zuege-ohne-lokfuehrer-14278928.html> (online am 20.07.2016).

Frey, C. und Osborne, M. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? University of Oxford, Oxford, Großbritannien.

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (2016): Scharlatan fährt Geisterbahn. Pressemitteilung – GDL Aktuell vom 10.06.2016.

Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (Hrsg.) (2016a): Kennzahlen Gewährung von Beihilfen zur Ausbildungsförderung in der deutschen Binnenschifffahrt, unter: https://www.elwis.de/Foerderprogramme/azubi_foerd/Kennzahlen-Ausbildung/index.html, abgerufen am 30.07.2016.

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

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

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

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

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

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

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

Statistisches Bundesamt (2016a): Tarifdatenbank, unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>, abgerufen am 30.07.2016.

Statistisches Bundesamt (2016b): Verbraucherpreisindizes für Deutschland – Lange Reihen ab 1948 – Juni 2016, Wiesbaden.



Impressum

Herausgeber: Bundesamt für Güterverkehr
Werderstraße 34
50672 Köln

Tel.: 0221-5776-0
Fax: 0221-5776-1777

Postfach 19 01 80
50498 Köln

E-Mail: poststelle@bag.bund.de
Internet: www.bag.bund.de

Druck: Druckerei des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur
Bundesamt für Güterverkehr

Stand des Berichtes September 2016

Dieser Bericht ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamtes für Güterverkehr.
Er wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

... aktiv für den Güterverkehr
