



Bundesamt  
für Güterverkehr

# Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr  
und Logistik 2018-I

- Fahrerberufe -

## Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung / Summary .....	2
2.	Einleitung.....	10
3.	Berufskraftfahrer.....	10
3.1.	Struktur der Beschäftigten .....	10
3.2.	Arbeitsbedingungen .....	15
3.3.	Berufliche Bildung .....	22
3.4.	Arbeitsmarktsituation .....	31
4.	Schienefahrzeugführer .....	37
4.1.	Struktur der Beschäftigten .....	37
4.2.	Arbeitsbedingungen .....	39
4.3.	Berufliche Bildung .....	44
4.4.	Arbeitsmarktsituation .....	50
5.	Binnenschiffer.....	52
5.1.	Struktur der Beschäftigten .....	52
5.2.	Arbeitsbedingungen .....	57
5.3.	Berufliche Bildung .....	63
5.4.	Arbeitsmarktsituation .....	73
	Literaturverzeichnis .....	75

## 1. Zusammenfassung

Das Bundesamt hat 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 im Güterverkehr in Deutschland verzeichnete im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg um rund 1,7 Prozent auf insgesamt 565.086. Maßgeblich für diese Entwicklung war eine deutliche Zunahme von Fachkräften mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft. Zuletzt betrug ihr Anteil rund 18,1 Prozent an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr. Obgleich der Anteil der unter 25-jährigen Berufskraftfahrer im Jahr 2017 mit rund 2,6 Prozent im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe relativ niedrig war, stieg deren Anzahl im Vergleich zum Vorjahr absolut um rund 3,1 Prozent. Der Anteil der über 55-jährigen Berufskraftfahrer war hingegen vergleichsweise überrepräsentiert und belief sich im Jahr 2017 auf rund 29,0 Prozent. Steigend entwickelten sich im Jahr 2017 die Anteile der Berufskraftfahrer mit anerkanntem sowie akademischem Berufsabschluss. Auf dem Arbeitsmarkt überstieg nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Juli 2018 der gemeldete Bestand an offenen Stellen mit 20.867 die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrer im Güterverkehr in Höhe von 13.728 deutlich. In Teilen Süddeutschlands war nach den Statistiken die Personalknappheit im gewerblichen Straßengüterverkehr angespannter als etwa in Berlin oder Hamburg. Vor diesem Hintergrund ergreifen viele Unternehmer aktiv Maßnahmen, um Fachkräfte zu rekrutieren oder zu binden. Hierzu zählen beispielsweise weitreichende Werbemaßnahmen oder finanzielle Anreize.

Berufskraftfahrer  
- Arbeitsmarktsituation

Fahrzeugführer im Straßenverkehr leisten in der Regel überdurchschnittlich hohe Wochenarbeitsstunden. Im Jahr 2016 verrichteten rund 68,0 Prozent der Fahrzeugführer normalerweise 40 oder mehr Stunden in der Woche. Ihr Anteil entwickelte sich im Vergleich zu den Vorjahren tendenziell rückläufig. Der Krankenstand von Berufskraftfahrern im Güterverkehr unterscheidet sich nach Angaben der AOK prozentual nicht wesentlich vom Krankenstand in der Verkehrs- und Logistikbranche insgesamt. Allerdings weisen Berufskraftfahrer im Krankheitsfall im Durchschnitt eine höhere Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen pro Fall auf als andere Berufsbilder. Häufiger als andere Berufsgruppen leiden sie an Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems. Die Gesamtzahl an Verkehrsunfällen mit Personenschaden, die durch Fehlverhalten von Güterkraftverkehrsfahrern verursacht wurden, blieb mit 22.780 registrierten Fällen im Jahr 2017 annähernd unverändert. Dabei zählten Abstandsfehler (rund 20,4 Prozent der Fälle) sowie Fehler beim Abbiegen, Wenden, Rückwärtsfahren und Aus- und Anfahren (rund 16,2 Prozent der Fälle) im Jahr 2017 zu den häufigsten Unfallursachen. Die Reallöhne von tarifgebundenem sowie tarifunge-

Berufskraftfahrer  
- Arbeitsbedingungen

bundenem Fahrpersonal entwickelten sich weiterhin positiv. Dennoch gehörten Berufskraftfahrer in Deutschland im Jahr 2017 weiterhin zu den am schlechtesten bezahlten Fachkräften ohne Personalverantwortung.

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse der dualen Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer belief sich im Jahr 2017 auf insgesamt 7.077 – ein Anstieg um rund 3,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. An der Abschlussprüfung der Berufsausbildung nahmen zuletzt 2.226 Auszubildende teil. Seit Jahren weist der Ausbildungsberuf Berufskraftfahrer eine überdurchschnittlich hohe Lösungsquote auf. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 1.827 Ausbildungsverträge zum Berufskraftfahrer vorzeitig gelöst. Zahlenmäßig weitaus größere Bedeutung als die duale Ausbildung erlangte in den letzten Jahren die beschleunigte Grundqualifikation im Rahmen des BKrFQG. Im Jahr 2017 traten insgesamt 16.981 Prüflinge zur beschleunigten Grundqualifikation zum Berufskraftfahrer an. Nach wie vor beteiligt sich ein Gutteil der Güterkraftverkehrsunternehmen nicht an der Ausbildung zum Berufskraftfahrer. Als Gründe hierfür werden unternehmensseitig u.a. Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen sowie negative Erfahrungen angeführt. Bei der Bundesagentur für Arbeit meldeten sich im Ausbildungsjahr 2016/2017 insgesamt 2.514 Bewerber mit dem Zielberuf Berufskraftfahrer. Unternehmensseitig wurden im selben Ausbildungsjahr 5.313 Ausbildungsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit ausgeschrieben.

Berufskraftfahrer  
- Berufliche Bildung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer in Deutschland stieg im Jahr 2017 erneut an und lag am Jahresende mit insgesamt 30.147 um rund 2,9 Prozent über dem Vorjahresniveau. Während sich der Anteil der Schienenfahrzeugführer in der Altersklasse ab 55 Jahre an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Jahr 2017 auf 19,3 Prozent erhöhte, nahmen die Anteile jüngerer Beschäftigter ab. Ergänzend waren 438 Personen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis als Lokführer tätig – ein Plus von 18,4 Prozent im Vergleich zum Jahr 2016. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten erhöhte sich im Jahr 2017 auf 5,1 Prozent. Bei der Personalsuche wurde der Fokus im Jahr 2017 teils gezielt auf neue Zielgruppen gerichtet. Daneben ließen sich zunehmende Anstrengungen zur Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen für bestimmte Bewerbergruppen beobachten. Der Anteil der Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft erhöhte sich im Jahr 2017 auf rund 4,4 Prozent. Ein Grund für den vergleichsweise geringen Ausländeranteil dürften die hohen sprachlichen Anforderungen sein. Mit zuletzt 170 Tagen im August 2018 zählen Schienenfahrzeugführer weiterhin zu den Berufsgruppen mit den längsten abgeschlossenen Vakanzzeiten in Deutschland. Die Zahl der offenen Stellen in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ bewegte sich im Jahr 2017 erneut deutlich oberhalb der Arbeitslosenzahlen. Im August 2018 registrierte die Bundesagentur für Arbeit 812 offene Stellen sowie 266 Arbeitslose mit diesem Zielberuf.

Schienenfahrzeugführer  
- Arbeitsmarktsituation

Die Arbeitsbelastung von eingesetzten Triebfahrzeugführern wird von Marktteilnehmern als vergleichsweise hoch beschrieben. Vor allem als Folge der guten konjunkturellen Nachfragesituation sowie der gleichzeitig zu beobachtenden personellen Engpässe würden die zulässigen Arbeitszeiten im Rahmen der Möglichkeiten ausgeschöpft. Nachdem der Anteil der Schienenfahrzeugführer mit einer 40-Stundenwoche in den Vorjahren zugunsten geringerer Wochenarbeitszeiten tendenziell rückläufig war, setzte im Jahr 2016 eine Trendwende ein. Mit rund 45,7 Prozent lag der Anteilswerts im Jahr 2016 um 3,4 Prozentpunkte über dem entsprechenden Vorjahreswert. Auffallend hoch ist bei Schienenfahrzeugführern im branchenübergreifenden Vergleich die Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von psychischen Störungen. Belastend wirken sich in diesem Zusammenhang u.a. Unfallereignisse aus. Zum 1. April 2017 wurden seitens der Tarifparteien für die Mehrzahl der Schienenfahrzeugführer Tarifsteigerungen um insgesamt 2,5 Prozent vereinbart, ergänzt von einer Einmalzahlung in Höhe von 550 Euro. Für das Jahr 2018 wurden weitere Maßnahmen vereinbart, von denen die Arbeitnehmer in Abhängigkeit ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit bzw. ihrer Arbeitgeber in einem unterschiedlichen Maße entweder finanziell oder aufgrund einer verbesserten Wahlmöglichkeit bei der Arbeitszeitgestaltung profitierten.

Schienenfahrzeugführer  
- Arbeitsbedingungen

Die Anzahl der bestehenden Ausbildungsverhältnisse reduzierte sich im Jahr 2017 ebenso wie die der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen im Bereich der Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport. Trotz verbesserter Ausbildungsvergütungen setzte sich die rückläufige Tendenz der Jahre 2015 und 2016 damit fort. Mit Blick auf die Altersstruktur zeigte sich ein vergleichsweise hoher Anteil von Auszubildenden im Alter von 24 Jahren und älter. Gemessen an anderen Ausbildungsberufen verblieb die Lösungsquote bei Eisenbahnern im Betriebsdienst auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Im Gegensatz zu den Ausbildungsverhältnissen zeigte sich bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Bereich „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ eine positivere Entwicklung. Gleichzeitig erhöhte sich die Anzahl der vom Eisenbahn-Bundesamt anerkannten Schulungseinrichtungen und Prüfungsorganisationen im Vorjahresvergleich teils deutlich.

Schienenfahrzeugführer  
- Berufliche Bildung

In der Binnenschifffahrt ist sowohl für die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer als auch die des fahrenden Personals in der gewerblichen Binnenschifffahrt seit Jahren ein rückläufiger Trend erkennbar. Im Jahr 2017 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 4.259 Personen als sozialversicherungspflichtig beschäftigte Schiffsführer für Binnen- und Hafenverkehr registriert. Im Vergleich zum Vorjahr entsprach dies einem Rückgang von 138 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer nahm im Jahr 2017 weiter zu und lag bei rund 20,9 Prozent. Die meisten ausländischen Staatsbürger in der Binnenschifffahrt stammten aus Polen, Tschechien und Rumänien. Die Zahl der Arbeitslosen in dieser Berufsgruppe nahm weiter ab. Im Juli 2018 waren nur noch 129 Binnenschiffer als

Binnenschiffer  
- Arbeitsmarktsituation

arbeitslos registriert. Vor dem Hintergrund einer stark rückläufigen Unternehmensanzahl in der deutschen Güter- und Tankschifffahrt setzte sich der Rückgang des fahrenden Personals in den letzten Jahren fort. In der gewerblichen Güter- und Tankschifffahrt belief sich die Abnahme im Zeitraum von 2002 bis 2016 auf rund 30,6 Prozent. In der Personenschifffahrt gab es hingegen teilweise deutliche Zuwächse. Insgesamt wurde dort im o.g. Zeitraum knapp 10 Prozent mehr Fahrpersonal eingestellt. Waren im Jahr 2002 noch 845 Unternehmen in der Güter- und Tankschifffahrt gemeldet, so fiel dieser Wert bis zum Jahr 2016 auf 511 Unternehmen. In der Personenschifffahrt waren mit 325 Unternehmen im Jahr 2016 genauso viele Unternehmen registriert wie im Jahr 2002. Die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in der Güter- und Tankschifffahrt bzw. Personenschifffahrt betrug im Jahr 2016 5,5 bzw. 11,9 Personen.

Im zunehmenden Maße werden die Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung beeinflusst. Nach Umfragen des Bundesamtes bei Unternehmen der Binnenschifffahrt empfinden rund 45 Prozent der Befragten die voranschreitende Digitalisierung am Arbeitsplatz als positiv. Jedoch sind rund 72 Prozent der Befragten der Meinung, dass die Anforderungen am Arbeitsplatz dadurch stiegen. Rund zwei Drittel der befragten Schiffsführer sind mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen zufrieden. Dabei ist die Zufriedenheit in der Personenschifffahrt höher (79 Prozent) als in der Güter- bzw. Tankschifffahrt (73 Prozent bzw. rund 60 Prozent). Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von den befragten Schiffsführern als problematisch angesehen. Nur rund 25 Prozent von ihnen bezeichneten diese als sehr gut oder gut, dagegen rund 31 Prozent als mangelhaft oder ungenügend.

Binnenschiffer  
- Arbeitsbedingungen

Die Zahl der Ausbildungsverträge in der Binnenschifffahrt ist seit Jahren tendenziell rückläufig. Jedoch wurden im Jahr 2017 erstmals seit längerem wieder mehr Ausbildungsverträge als im Vorjahr abgeschlossen. Die Lösungsquote für Auszubildende in der Binnenschifffahrt war mit rund 38,1 Prozent im Jahr 2016 weiterhin überdurchschnittlich hoch. Sie lag rund 12,3 Prozentpunkte über der durchschnittlichen Lösungsquote aller Ausbildungsberufe in Deutschland. Fast die Hälfte der Auszubildenden (47 Prozent) waren im Jahr 2017 bei Abschluss ihres Ausbildungsvertrages 18 Jahre oder jünger, rund 24 Prozent der Auszubildenden 23 Jahre und älter. Erstmals gab es in dem Ausbildungsjahr 2016/2017 mehr gemeldete Ausbildungsstellen als gemeldete Bewerber. Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung erfolgt das Erlernen von digitalen Technologien nach Auskunft der Binnenschifffahrtsunternehmen hauptsächlich durch „Learning by doing“ (84 Prozent). Aus- und Weiterbildungsseminare als E-Learning-Module spielen zurzeit eher noch eine untergeordnete Rolle. Nur rund 10 Prozent der vom Bundesamt befragten Binnenschifffahrtsunternehmen nutzen E-Learning-Angebote an Bord ihrer Schiffe. Dennoch werden die Angebote ständig erweitert, etwa in Form bedarfsorientierter Module, die über eine digitale Plattform an Bord abgerufen werden können.

Binnenschiffer  
- Berufliche Bildung

## Summary

The Federal Office for Goods Transport has analysed the current training and labour market situation, as well as the working conditions of professional drivers (freight transport), train drivers and inland waterway skippers in greater detail. The main results can be summarised as follows:

In 2017, the number of professional drivers in the freight transport sector subject to social insurance contributions in Germany increased by around 1.7 % year-on-year to a total of 565,086. The main reason for this development was a significant increase in the number of skilled workers with foreign citizenship. Most recently, they accounted for around 18.1 % of the total number of professional drivers in freight transport who are subject to social insurance contributions. Although the proportion of professional drivers under 25 years of age in 2017 was relatively low at around 2.6 % compared with the national average for all occupations, their number rose by around 3.1 % in absolute terms compared with the previous year. By contrast, the proportion of professional drivers aged over 55 was comparatively overrepresented and amounted to around 29.0 % in 2017. The proportion of professional drivers with recognised and academic vocational qualifications rose in 2017. On the labour market, according to figures from the Federal Employment Agency in July 2018, the number of job vacancies reported was 20,867, significantly higher than the 13,728 registered unemployed professional drivers in freight transport. According to statistics, in parts of southern Germany the shortage of personnel in commercial road haulage was more acute than, for example, in Berlin or Hamburg. Against this background, many entrepreneurs are actively taking measures to recruit or retain skilled workers. These include, for example, far-reaching advertising measures or financial incentives.

Professional Drivers  
- Labour Market  
Situation

Drivers in road traffic generally work an above-average number of hours a week. In 2016, around 68.0 % of drivers usually worked 40 or more hours a week. Compared with previous years, their share tended to decline. According to the AOK, the sickness rate of professional drivers in freight transport does not differ significantly in percentage terms from the overall sickness rate in the transport and logistics sector. However, professional drivers have on average a higher number of days of incapacity to work than other occupations. This group suffers from diseases of the cardiovascular system more frequently than other occupational groups. The total number of traffic accidents involving personal injury caused by the misconduct of road haulage drivers remained virtually unchanged in 2017 at 22,780 registered cases. The most frequent causes of accidents in 2017 included errors of judgement involving distance (around 20.4 % of cases), and errors when making turns, turning around, reversing and starting up and driving off (around 16.2 % of cases). The real wages of drivers covered by and not covered by collective agreements contin-

Professional Drivers  
- Working Conditions

ued to develop positively. Nevertheless, professional drivers in Germany in 2017 were still among the worst-paid in the skilled non-management workforce.

The number of apprenticeships for dual vocational training to become a professional driver totalled 7,077 in 2017 - an increase of around 3.4 % over the previous year. The most recent vocational training examination was attended by 2,226 trainees. For years, the drop-out rate within the frame of training was well above average in terms of all occupational profiles. In 2017, a total of 1,827 training contracts for professional drivers were terminated early. In terms of figures, the accelerated basic qualification under the BKrFQG has become far more important in recent years than the dual training system. In 2017, a total of 16,981 candidates took part in the accelerated initial qualification as professional drivers. It is still the case that a large proportion of road haulage companies do not participate in the training of professional drivers. The reasons given by the companies for this include difficulties in filling vacancies, as well as negative experiences. In the 2016/2017 training year, a total of 2,514 applicants with the target occupation of professional driver registered with the Federal Employment Agency. In the same training year, companies advertised 5,313 training places at the Federal Employment Agency.

Professional Drivers  
- Vocational Training

The number of train drivers subject to social insurance contributions in Germany rose again in 2017 and, at the end of the year, stood at 30,147, around 2.9 % above the previous year's level. While the share of train drivers in the age group 55 and over in the total workforce rose to 19.3 % in 2017, the share of younger employees declined. In addition, 438 people were employed as locomotive drivers on a part-time basis - an increase of 18.4 % compared with 2016. The proportion of part-time employees in the total workforce rose to 5.1 % in 2017. When recruiting personnel in 2017, the focus was partly on new target groups. In addition, increasing efforts were made to create better conditions for certain groups of applicants. The proportion of employees with foreign citizenship rose to around 4.4 % in 2017. One reason for the comparatively low proportion of foreigners is probably the high language skill requirements. The occupation of train driver continues to be among the groups with the longest completed vacancy periods in Germany, the latest figures coming most recently in August 2018 with 170 days. In 2017, the number of vacancies in the "rail vehicle guidance" occupational group again significantly exceeded the unemployment figures for this group. In August 2018, the Federal Employment Agency registered 812 vacancies and 266 unemployed persons in this target occupation.

Train Drivers  
- Labour Market Situation

Market players describe train drivers' workload as comparatively high. As a result of the positive economic demand situation and the simultaneous staff shortages, the permissible working hours were being maximised to their fullest extent. After the share of rail track drivers with a 40-hour week tended to decline in previous years in favour of lower weekly working hours, a trend reversal was observed in 2016. At around 45.7 %, the share value in 2016 was 3.4 percentage points above the corresponding figure for the previous year.

Train Drivers  
- Working Conditions



The number of days of sick leave due to psychological problems among train drivers is strikingly high in a cross-sector comparison. Accident events, among other things, have a negative impact in this context. As of April 1, 2017, the parties participating in collective bargaining discussions agreed to pay increases of 2.5 % in total for the majority of train drivers, supplemented by a one-off payment of 550 euros. Further measures were agreed for 2018, from which employees were to benefit to varying degrees, either financially or from an improved choice of working hours, depending on their union affiliation or employer.

The number of existing training contracts fell in 2017, as did the number of new training contracts for railway workers in operational services – specialising in train drivers and transport. Despite improved training allowances, the downward trend of the years 2015 and 2016 continued. With regard to the age distribution, the proportion of trainees aged 24 and over was comparatively high. Measured against other training occupations, the drop-out rate for railway workers in operational services remained at a comparatively low level. In contrast to the apprenticeship situation, the labour market policies designed to promote continuing vocational training in the area of "vehicle management in railway transport" showed a more positive development. At the same time, the number of training and examination organisations recognised by the Federal Railway Authority increased, in some cases significantly, compared with the previous year's figures.

Train Driver  
- Vocational Training

With regard to inland waterway transport, a downward trend has been discernible for years both in the number of inland waterway transport workers subject to social security contributions and in the number of navigational personnel in commercial inland waterway transport. In 2017, 4,259 persons were registered with the Federal Employment Agency as skippers subject to social insurance contributions for inland and port transport. Compared to the previous year, this corresponded to a decrease of 138 employees subject to social insurance contributions. The proportion of foreign employees subject to social security contributions increased further in 2017 and stood at around 20.9 %. Most foreign citizens in inland waterways navigation came from Poland, the Czech Republic and Romania. The number of unemployed people in this occupational group continued to decline. In July 2018, only 129 boatmen in inland navigation were registered as unemployed. Against the background of a sharp decline in the number of companies in the German freight and tanker shipping sector, the decline in the number of travelling personnel continued in recent years. In the commercial goods and tanker transport sector, the decline in the period from 2002 to 2016 amounted to around 30.6 %. In passenger shipping, on the other hand, there were some significant increases. In total, almost 10 % more crew members were hired during the above-mentioned period. Whereas in 2002, 845 companies were registered in freight and tanker shipping, this figure fell to 511 companies by 2016. In passenger shipping, 325 companies were registered in 2016, the

Inland Waterways  
Employees  
- Labour Market Situation

same number as in 2002. The average number of employees in freight and tanker shipping was 5.5, whereas the number in passenger shipping averaged out at 11.9 in 2016.

Working conditions are increasingly being influenced by digitisation. According to surveys of inland navigation companies conducted by the Federal Office for Goods Transport, about 45 % of those surveyed consider the advance of digitisation at the workplace to be positive. However, around 72 % of those surveyed believe that this has led to a workload increase at their jobs. About two thirds of the skippers surveyed are satisfied with their working conditions in their companies. Satisfaction is higher in passenger shipping (79 %) than in freight and tanker shipping (73 % and about 60 %, respectively). The relationship between family and career is considered problematic by the skippers surveyed. Only around 25 % of them described their work-life balance as very good or good, while around 31 % described it as inadequate or unsatisfactory.

Inland Waterways  
Employees  
- Working Conditions

The number of training contracts in inland waterways navigation has been declining for years. However, in 2017, for the first time in a long while, more training contracts were signed than in the previous year. The drop-out rate by trainees in inland navigation remained above average at around 38.1 % in 2016. This was around 12.3 percentage points above the average drop-out rate for all training occupations in Germany. In 2017, almost half of the trainees (47 %) were 18 years of age or younger when they signed their apprenticeship contract, and around 24 % were 23 years of age or older. For the first time in the 2016/2017 training year, there were more registered training places than registered applicants. According to information provided by inland navigation companies, the learning of digital technologies within the framework of initial and continuing vocational training is mainly carried out through "learning by doing" (84 %). Initial and continuing training seminars as e-learning modules currently play a rather inferior role. Only around 10 % of the inland navigation companies surveyed by the Federal Office for Goods Transport use e-learning courses on board their vessels. Nevertheless, the training opportunities on offer are constantly being expanded, for example in the form of demand-oriented modules that can be accessed on board via a digital platform.

Inland Waterways  
Employees  
- Vocational Training

## 2. Einleitung

Im Zuge 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 jährlich Analysen 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. Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden folgende Berufsbilder betrachtet: Berufskraftfahrer (Güterverkehr), Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer.<sup>1</sup> Grundlage für die Abgrenzung der einzelnen Berufsgruppen bildet die aktuelle Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Ausgangslage

In den Kapiteln 3 bis 5 werden die aktuellen Entwicklungen in den oben genannten Berufsbildern dargestellt. Die Vorgehensweise innerhalb der einzelnen Kapitel ist dabei wie folgt: Zunächst erfolgt eine Beschreibung der Struktur der Beschäftigten, bevor im Anschluss anhand verschiedener Parameter die Arbeitsbedingungen näher skizziert werden. Die anschließende Darstellung der Ausbildungssituation geht u. a. auf die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse, die Lösungsquoten sowie den Bildungshintergrund der Auszubildenden ein. Die Kapitel schließen jeweils mit einer Beschreibung der Arbeitsmarktsituation auf Grundlage der aktuellen Arbeitsmarktstatistiken. In den diesjährigen Bericht fließen u.a. Ergebnisse einer Befragung von Güterkraftverkehrsunternehmen zum Ausmaß der Fahrpersonalknappheit und deren Folgen sowie einer Befragung von Binnenschifffahrtsunternehmen zu Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen, zur Arbeitszufriedenheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Grundsätzlich differenziert das verfügbare statistische Datenmaterial nicht durchgehend zwischen Beschäftigten im Güter- und Personenverkehr. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen auf beide Marktsegmente. Ansonsten konzentrieren sich die Aussagen auf den Bereich des Güterverkehrs, der im Mittelpunkt des Aktionsplans steht.

Vorgehensweise

## 3. Berufskraftfahrer

### 3.1. Struktur der Beschäftigten

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) am Ende des Jahres 2017 auf insgesamt 565.086 (siehe Tabelle 1). Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies einen Anstieg um rund 1,7 Prozent. Frauen sind in dieser Berufsgruppe weiterhin nur schwach vertreten. Der Frauenanteil blieb im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr unverändert bei

Beschäftigungsentwicklung

<sup>1</sup> 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.

rund 1,7 Prozent. Rückläufig entwickelte sich die Anzahl deutscher Berufskraftfahrer. Im Gegensatz dazu verzeichneten Fachkräfte mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft einen absoluten sowie relativen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Letztere vereinten Ende des Jahres 2017 einen Anteil von rund 18,1 Prozent – ein Plus um rund 2,6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Rund 5,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer befanden sich zuletzt in einem teilzeitigen Arbeitsverhältnis. Im bundesweiten Durchschnitt gingen Ende des Jahres 2017 rund 27,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Somit lag der Anteil der teilzeitbeschäftigten Berufskraftfahrer deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe.

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

	2015		2016		2017	
Insgesamt	546.459	(100)	555.505	(100)	565.086	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	537.192	(98,3)	546.075	(98,3)	555.284	(98,3)
Frauen	9.267	(1,7)	9.430	(1,7)	9.802	(1,7)
Deutsche	473.560	(86,7)	469.114	(84,4)	462.581	(81,9)
Ausländer	72.473	(13,3)	85.981	(15,5)	102.102	(18,1)
unter 25 Jahre	13.766	(2,5)	14.040	(2,5)	14.482	(2,6)
25 bis unter 55 Jahre	388.007	(71,0)	387.222	(69,7)	386.747	(68,4)
55 bis unter 65 Jahre	133.148	(24,4)	141.542	(25,5)	149.720	(26,5)
65 Jahre und älter	11.538	(2,1)	12.701	(2,3)	14.137	(2,5)
in Vollzeit	516.430	(94,5)	524.095	(94,3)	532.521	(94,2)
in Teilzeit	30.029	(5,5)	31.410	(5,7)	32.565	(5,8)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	54.444	(10,0)	55.321	(10,0)	56.634	(10,0)
mit anerkanntem Berufsabschluss	371.871	(68,1)	380.765	(68,5)	389.066	(68,9)
mit akademischem Berufsabschluss	3.753	(0,7)	4.399	(0,8)	5.043	(0,9)
Ausbildung unbekannt	116.391	(21,3)	115.020	(20,7)	114.343	(20,2)

Quelle: Bundeagentur für Arbeit (Beschäftigte nach Berufen (KIdB 2010)).

Wie in den Jahren zuvor folgten die Anteile der älteren Berufskraftfahrer an der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr einem wachsenden Trend. Rund 26,5 Prozent der Berufskraftfahrer waren Ende des Jahres 2017 im Alter von 55 bis unter 65 Jahren. Diese Altersgruppe verzeichnete im Ver-

Altersstruktur  
der Beschäftigten

gleich zum Vorjahr den größten Anstieg von rund 1,0 Prozentpunkten. Der Anteil der Berufskraftfahrer in der Altersgruppe 65 Jahre und älter betrug zuletzt rund 2,5 Prozent. Beide Altersgruppen liegen anteilmäßig deutlich über den bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe in Höhe von rund 18,6 Prozent bzw. rund 0,9 Prozent. Der Anteil der unter 25-jährigen Berufskraftfahrer lag mit rund 2,6 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von rund 10,4 Prozent. Allerdings nahm die Anzahl der unter 25-jährigen Berufskraftfahrer absolut erneut zu. Die Altersgruppe der 25- bis 55-jährigen Berufskraftfahrer nahm im Jahr 2017 im Vergleich zu den Vorjahren geringfügig ab. Auf sie entfiel zuletzt ein Anteil von rund 68,4 Prozent.

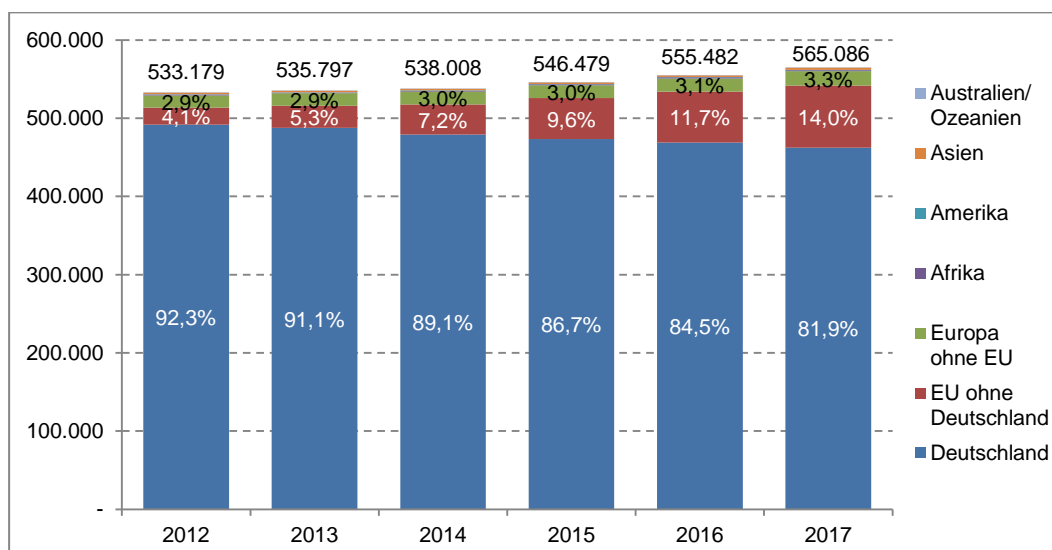
Die Anzahl der Berufskraftfahrer mit anerkanntem Berufsabschluss verzeichnete in den letzten Jahren einen deutlichen Anstieg. Im Jahr 2017 betrug ihr Anteil an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr rund 68,9 Prozent. Absolut und verhältnismäßig wachsend entwickelte sich die Gruppe der Berufskraftfahrer mit akademischem Bildungshintergrund. Dennoch war ihr Anteil an der Gesamtzahl der Berufskraftfahrer mit rund 0,9 Prozent im Jahr 2017 noch vergleichsweise gering. Die Anzahl der Berufskraftfahrer im Güterverkehr ohne beruflichen Bildungsabschluss nahm im Jahr 2017 im Vergleich zu den Vorjahren in absoluten Werten geringfügig zu; ihr Anteilswert blieb allerdings unverändert bei rund 10,0 Prozent. Bei rund 20,2 Prozent der beschäftigten Berufskraftfahrer war die Ausbildung Ende des Jahres 2017 unbekannt.

Beruflicher Abschluss

Die Anzahl der deutschen Berufskraftfahrer entwickelt sich seit Jahren rückläufig, trotz einer insgesamt steigenden Anzahl an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrern im Güterverkehr (siehe Abbildung 1). Mithin wurden die Rückgänge durch einen starken Anstieg von Fachkräften mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft kompensiert. Ende des Jahres 2017 stammten rund 81,9 Prozent der Berufskraftfahrer aus Deutschland, rund 14,0 Prozent aus einem anderen Land der Europäischen Union (EU), rund 3,3 Prozent aus einem europäischen Land außerhalb der EU und rund 0,8 Prozent aus einem Land des afrikanischen, australischen, amerikanischen oder asiatischen Kontinents. Im Vergleich zum Jahr 2016 nahm die Anzahl der deutschen Berufskraftfahrer um rund 1,4 Prozent ab. Zeitgleich verzeichneten Beschäftigte aus einem anderen Land der EU mit einem Anstieg um rund 21,7 Prozent die höchste Wachstumsrate. Die Anzahl der Berufskraftfahrer aus einem europäischen Land außerhalb der EU, überwiegend Staatsbürger aus der Türkei, nahm im Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 um rund 8,6 Prozent zu.

Ausländische Beschäftigte

**Abbildung 1:** Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Berufskraftfahrer nach Nationalität, Stand: jeweils am 31.12.

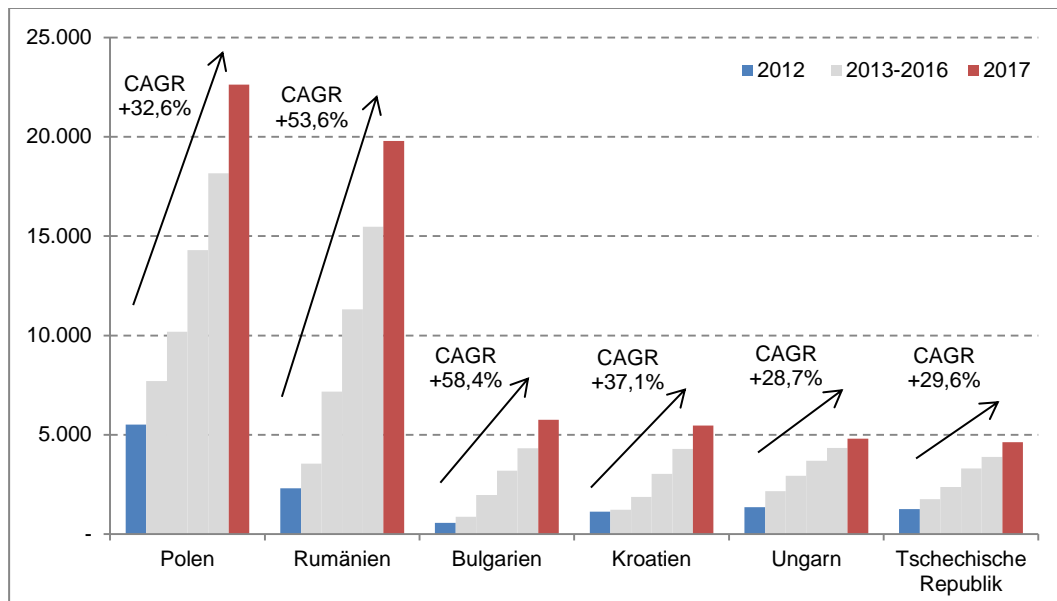


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

In Gesprächen mit dem Bundesamt berichteten Güterkraftverkehrsunternehmen in jüngster Vergangenheit von einer steigenden Bereitschaft, Fahrer aus mittel- und osteuropäischen Staaten einzustellen. Zahlenmäßig stammen die meisten ausländischen Berufskraftfahrer mit EU-Staatsbürgerschaft aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Kroatien, Ungarn und Tschechien. Ihr kumulierter Anteil an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Berufskraftfahrer aus einem EU-Land lag Ende des Jahres 2017 bei rund 79,8 Prozent. Abbildung 2 stellt die Entwicklung der Anzahl ausländischer Berufskraftfahrer aus den oben genannten sechs Ländern im Zeitraum von 2012 bis 2017 dar. Demnach wiesen Berufskraftfahrer aus den genannten mittel- und osteuropäischen Ländern in Deutschland konstant hohe jährliche Wachstumsraten auf. Die durchschnittlich jährliche Wachstumsrate (CAGR) für den Zeitraum von 2012 bis 2017 fiel für bulgarische Berufskraftfahrer mit rund 58,4 Prozent am höchsten aus, gefolgt von Berufskraftfahrern aus Rumänien mit rund 53,6 Prozent. Die Anzahl der polnischen Berufskraftfahrer stieg von 5.513 am Ende des Jahres 2012 auf insgesamt 22.634 am Ende des Jahres 2017. Somit betrug die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von polnischen Berufskraftfahrern rund 32,6 Prozent. Ähnlich hohe durchschnittliche jährliche Wachstumsraten waren für Berufskraftfahrer aus Kroatien, Ungarn und Tschechien zu beobachten.

Ausländische Beschäftigte mit EU-Staatsbürgerschaft

**Abbildung 2:** Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer mit ausländischer Staatsbürgerschaft differenziert nach ausgewählten EU-Mitgliedstaaten im Zeitraum von 2012 bis 2017 (Stichtag 31.12.)

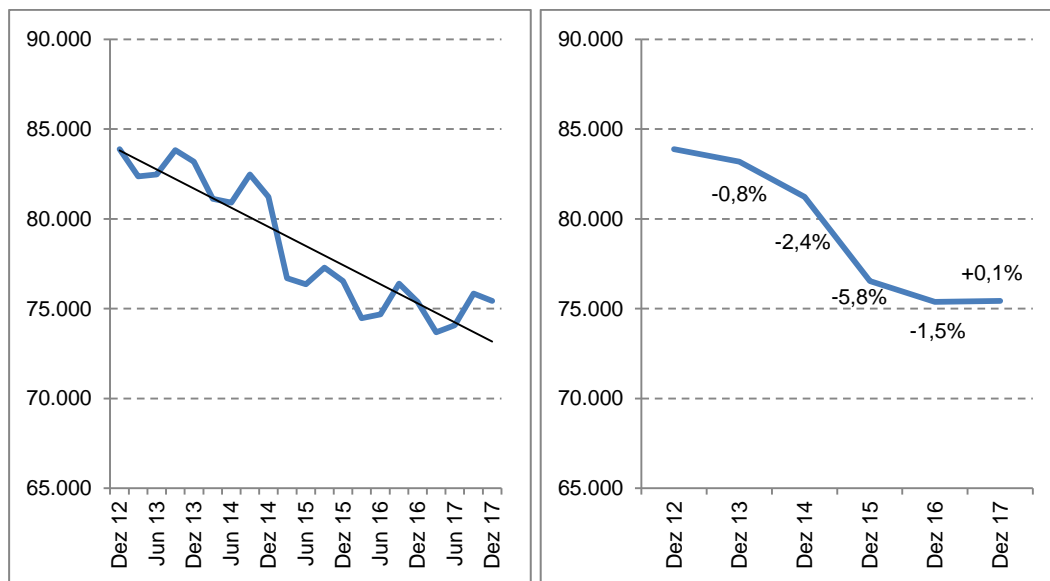


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Abbildung 3 stellt die Entwicklung von geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrern im Güterverkehr seit dem Jahr 2012 grafisch dar. Bei saisonalen Schwankungen sank die Anzahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrern von 83.881 im Dezember 2012 auf 75.426 im Dezember 2017.

Geringfügige Beschäftigung

**Abbildung 3:** Anzahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer im Güterverkehr im Zeitraum von Ende Dezember 2012 bis Ende Dezember 2017 (linke Abbildung) und jährliche Veränderung der Anzahl der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer zum Stichtag 31.12. (rechte Abbildung)



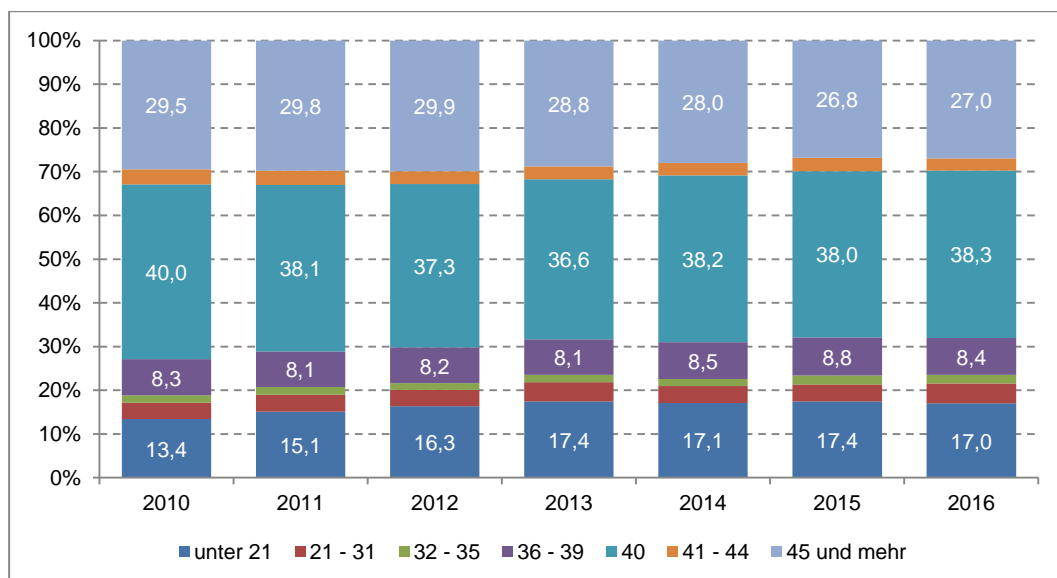
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

### 3.2. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitszeit von Berufskraftfahrern im Güterverkehr ist oftmals geprägt von langen und unregelmäßigen Arbeitsschichten, Überstunden, Wochenend- und Nacharbeit sowie in Teilen mehrtägiger Abwesenheit vom Heimatort. Abbildung 4 zeigt die normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden der Fahrzeugführer im Straßenverkehr für den Zeitraum von 2010 bis 2016. Im Jahr 2016 verrichteten rund 27,0 Prozent der Fahrzeugführer normalerweise 45 oder mehr Arbeitsstunden pro Woche. Der Anteil der Fahrer, die in der Regel 40 bis 44 wöchentliche Arbeitsstunden leisteten, belief sich im Jahr 2016 auf rund 41,0 Prozent. Obgleich etwas mehr als zwei Drittel bzw. insgesamt rund 68,0 Prozent der Fahrzeugführer in Deutschland 40 oder mehr Stunden pro Woche ihrer Arbeit nachgingen, entwickelte sich ihr Anteil seit dem Jahr 2010 tendenziell rückläufig. Im Jahr 2010 fielen noch rund 72,9 Prozent der erwerbstätigen Fahrzeugführer in diese Gruppe. Im selben Zeitraum stieg der Anteil der erwerbstätigen Fahrzeugführer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden von rund 18,8 Prozent im Jahr 2010 auf rund 23,6 Prozent im Jahr 2016.

Geleistete  
Arbeitsstunden

**Abbildung 4:** Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Fahrzeugführer im Straßenverkehr (521) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Zeitraum von 2010 bis 2016



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1, Reihe 4.1). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

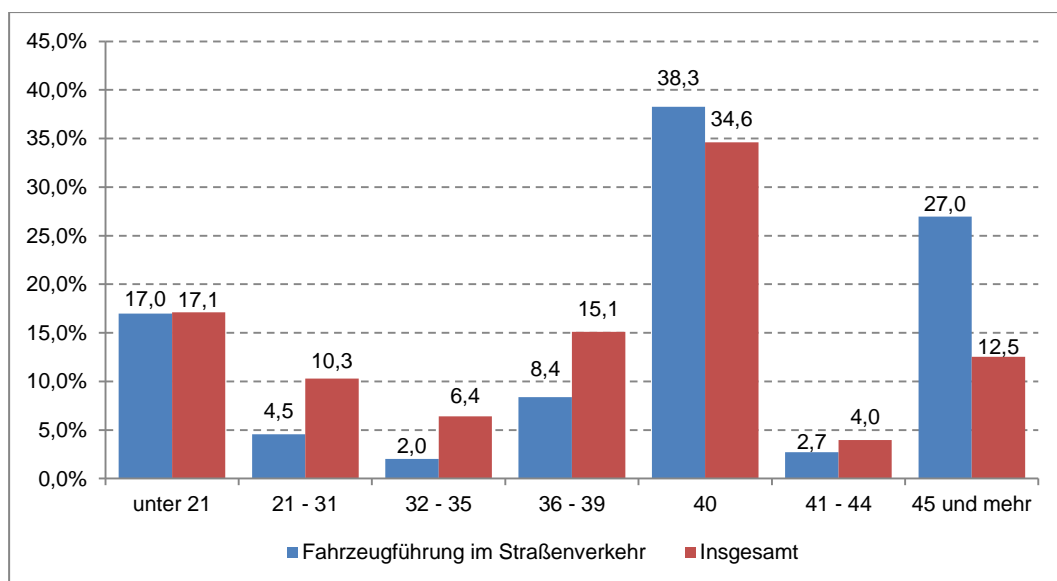
Fahrzeugführer im Straßenverkehr leisten in der Regel überdurchschnittlich hohe Wochenarbeitsstunden. Abbildung 5 stellt die prozentuale Verteilung der normalerweise verrichteten wöchentlichen Arbeitsstunden der Fahrzeugführer im Straßenverkehr im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten in Deutschland im Jahr 2016 grafisch dar. Die größte Differenz zwischen den beiden Vergleichsgrößen fiel auf die Beschäftigten, die wöchentlich 45 Stunden und mehr arbeiteten. Traf dies im Jahr 2016 auf rund 27,0 Prozent der Fahrzeugführer zu, so galt es lediglich für rund 12,5 Prozent der Gesamtbeschäftigten.

Arbeitsbelastung  
im Vergleich



Insgesamt arbeiteten rund 51,1 Prozent der Gesamtbeschäftigten in Deutschland normalerweise 40 und mehr Arbeitsstunden pro Woche. In der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ fiel deren Anteil mit rund 68,0 Prozent deutlich höher aus. Hingegen lagen die Anteile von erwerbstätigen Fahrzeugführern mit durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von 21 bis 39 Stunden unter dem Durchschnitt über alle Beschäftigungsgruppen. Die Anteilswerte von Beschäftigten mit weniger als 21 Wochenstunden betragen sowohl für die erwerbstätigen Fahrzeugführer als auch die Gesamtbeschäftigten rund 17 Prozent.

**Abbildung 5:** Prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in der Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Straßenverkehr" (521) und der Gesamtbeschäftigten im Durchschnitt nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2016



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1, Reihe 4.1).

Im Arbeitsalltag sind Berufskraftfahrer verschiedenen Faktoren ausgesetzt, die sich belastend auf die Gesundheit auswirken können. In einer Studie der Hessischen Landesgewerbeärzte wurden Berufskraftfahrer nach Faktoren gefragt, die ihrer Meinung nach die Gesundheit beeinflussten.<sup>1</sup> Im Rahmen der Befragung lauteten die häufigsten Nennungen unregelmäßige Mahlzeiten, einseitige Ernährung, Bewegungsmangel sowie mangelnder Freizeitausgleich. Anhaltspunkte zur Beurteilung der Gesundheit von Berufskraftfahrern im branchenspezifischen Vergleich bieten die einschlägigen Statistiken des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO).<sup>2</sup> Abbildung 6 zeigt dahingehend die Entwicklung des Krankenstandes sowie die durchschnittliche Krankheitsdauer für Berufskraftfahrer, Beschäftigte der Branche „Verkehr und Logistik“ und alle Berufsgruppen, die bei der AOK krankenversichert waren. Der Krankenstand in der Berufsgruppe „Berufskraftfahrer“ unterschied sich im Betrachtungszeitraum von 2012 bis 2016 prozentual nicht wesentlich von der Branche „Verkehr und Logistik“. Allerdings fiel er tendenziell höher aus als der durchschnittliche Krankenstand der Beschäftigten aller Berufsgruppen. Wäh-

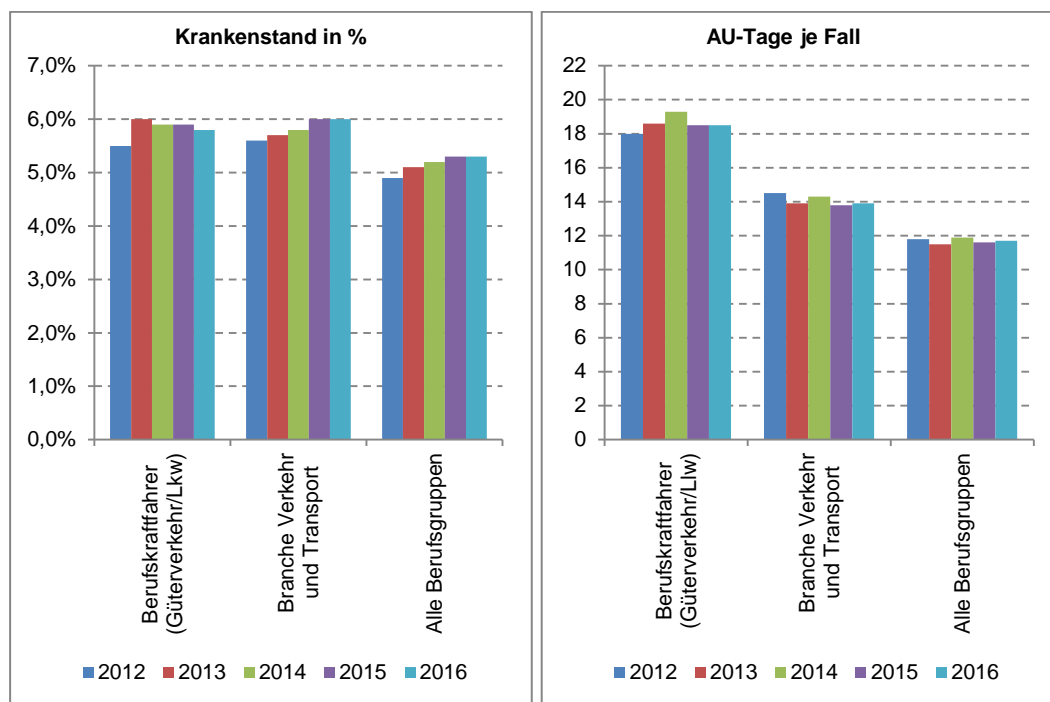
Gesundheit

<sup>1</sup> Siehe Regierungspräsidium Gießen (2010).

<sup>2</sup> Siehe hierzu und im Folgenden Badura et al. (2013 bis 2016).

rend sich der Krankenstand sowohl für die Verkehrs- und Logistikbranche insgesamt als auch im Durchschnitt über alle Berufsgruppen eher steigend entwickelte, nahm er für Berufskraftfahrer im Güterverkehr im Zeitraum von 2013 bis 2016 in der Tendenz ab. Im Jahr 2016 betrug der Krankenstand von Berufskraftfahrern rund 5,8 Prozent; von Beschäftigten in der Branche „Verkehr und Logistik“ rund 6,0 Prozent. Der gesamt durchschnittliche Krankenstand lag bei rund 5,3 Prozent. Deutlich höhere Abweichungen zeigen sich beim Vergleich der durchschnittlichen arbeitsunfähigen Tage je Krankheitsfall. Berufskraftfahrer wiesen im Jahr 2016 mit durchschnittlichen 18,5 Krankheitstagen eine überdurchschnittlich lange Dauer je Arbeitsunfähigkeitsfall aus. Im Vergleich dazu betrug die Krankheitsdauer von Beschäftigten aus derselben Branche durchschnittlich rund 13,9 Tage bzw. rund 11,7 Tage für Beschäftigte aller Branchen.

**Abbildung 6:** Krankenstände in Prozent (linke Grafik) sowie Arbeitsunfähigkeitstage je Fall (rechte Grafik) berufsbezogen, branchenspezifisch und für alle Berufsgruppen auf Bundesebene im Zeitraum von 2012 bis 2016



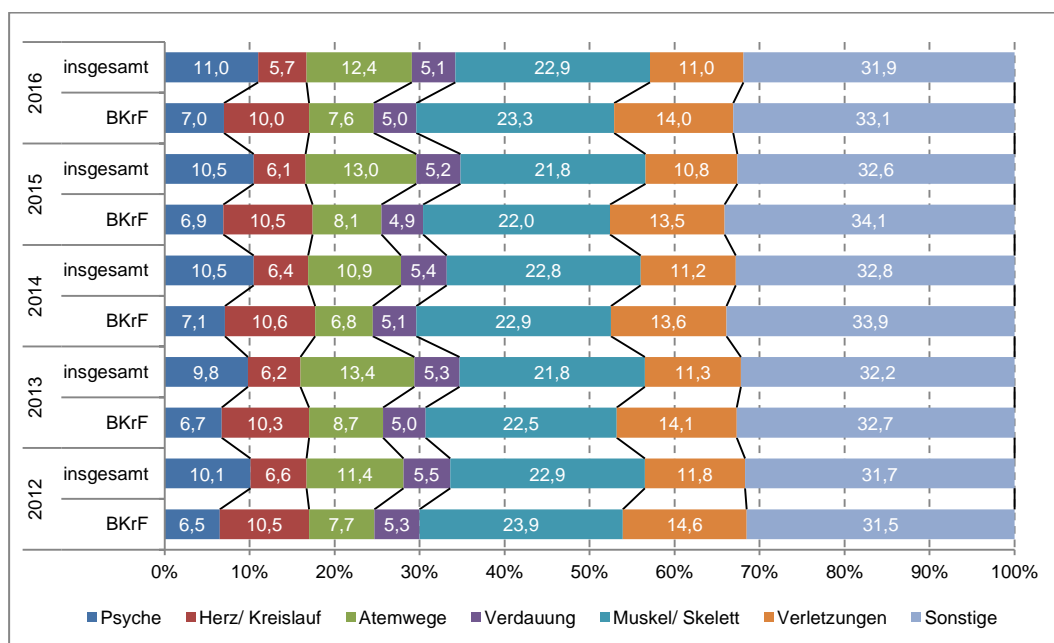
Quelle: Badura et al. (verschiedene Jahrgänge). Eigene Darstellung.

Eine einseitige Belastung, Bewegungsmangel sowie ein nichtausgewogenes Ernährungsverhalten können unter anderem dazu führen, dass bestimmte Krankheitsarten bei Berufskraftfahrer häufiger auftreten als bei Beschäftigten anderer Berufsgruppen. Abbildung 7 stellt die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeitstage nach den Daten des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) für Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) im Vergleich zum Durchschnitt über alle Berufsbilder differenziert nach Krankheitsarten dar. Berufskraftfahrer zeigten durchschnittlich längere Arbeitsunfähigkeitszeiten insbesondere bei Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems. Im Jahr 2016 entfielen bei Berufskraftfahrern rund 10,0 Prozent der gesamten arbeitsunfähigen Tage auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen; der Durchschnitt über alle Branchen lag bei rund 5,7 Prozent.

Krankheitsarten

Verletzungen führten bei Berufskraftfahrern im Jahr 2016 mit rund 14,0 Prozent ebenfalls zu höheren Arbeitsunfähigkeitstagen als im Durchschnitt über alle Berufsgruppen (rund 11,0 Prozent). Muskel- und Skeletterkrankungen waren im Jahr 2016 die Ursache für die meisten Arbeitsunfähigkeitstage der Berufskraftfahrer im Güterverkehr (rund 23,3 Prozent) sowie im Gesamtdurchschnitt (rund 22,9 Prozent). Berufskraftfahrer lagen hingegen deutlich unter dem Durchschnitt bei Erkrankungen der Psyche sowie der Atemwege. Einschränkung ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Berufsgruppe Berufskraftfahrer in der Mehrheit um männliche Beschäftigte handelt; in der branchenübergreifenden Betrachtung sind sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte enthalten. Nach den Daten des WIdO führten im Jahr 2016 Verletzungen bei Männern häufiger zu Fehlzeiten als bei Frauen, hingegen erlitten Frauen häufiger psychische Erkrankungen sowie Atemwegserkrankungen als Männer.<sup>1</sup>

**Abbildung 7:** Arbeitsunfähigkeitstage in Prozent von Berufskraftfahrern und Beschäftigten aller Branchen nach Krankheitsarten im Zeitraum von 2012 bis 2016



Quelle: Badura et al. (verschiedene Jahrgänge). Eigene Darstellung.

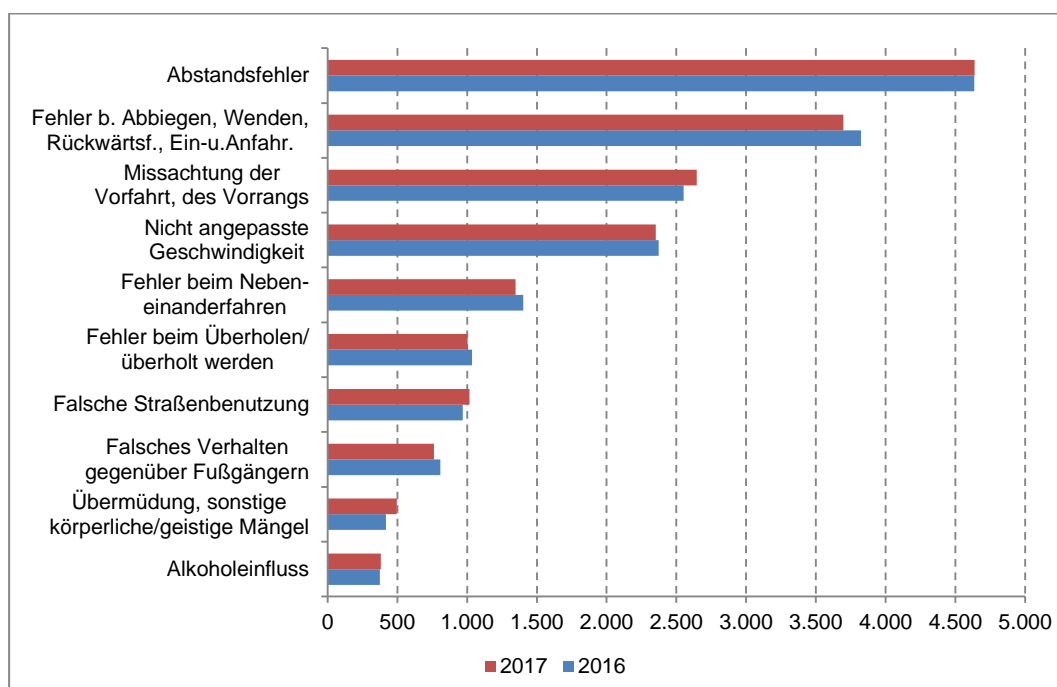
Arbeitsunfälle von Berufskraftfahrern gelten als besonders gefährlich, da Unfallbeteiligte einen hohen physischen sowie sachlichen Schaden erleiden können. Abbildung 8 zeigt die Anzahl an Unfällen mit Personenschaden auf deutschen Straßen, die durch Fehlverhalten eines Güterkraftwagenfahrers verursacht wurden. Die Gesamtzahl an Straßenverkehrsunfällen mit Personenschaden, die von Fahrern eines Güterkraftfahrzeugs verursacht wurden, blieb im Jahr 2017 mit insgesamt 22.773 Fällen annähernd unverändert (2016: 22.780). Abstandsfehler waren mit einem Anteil von rund 20,4 Prozent die häufigste Ursache für Unfälle von Güterkraftfahrzeugführern. Fehler beim Abbiegen, Wenden, Rückwärtsfahren sowie Ein- und Ausfahren nahmen im Vergleich zum Vorjahr leicht ab

Arbeitsunfälle

<sup>1</sup> Hinsichtlich des Krankenstandes sowie der Dauer je Fall wurden im Jahr 2016 laut den Daten des WIdO keine nennenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen registriert.

und führten im Jahr 2017 am zweithäufigsten zu Straßenverkehrsunfällen (rund 16,2 Prozent). An dritter und vierter Stelle standen Vorfahrt-/Vorrangfehler (rund 11,6 Prozent) und Geschwindigkeitsfehler (rund 10,3 Prozent). Eine hohe Verkehrsdichte, Staus, begrenzte Rastmöglichkeiten sowie Termindruck können bei Berufskraftfahrern zu Stress oder Müdigkeit führen. Im Jahr 2017 führten Müdigkeit und sonstige körperliche sowie geistige Mängel in 496 Fällen zu Straßenverkehrsunfällen (rund 2,2 Prozent). Alkoholeinfluss als Unfallursache wurde bei Fahrern von Güterkraftfahrzeugen mit einem Anteil von rund 1,7 Prozent im Jahr 2017 bzw. 1,6 Prozent im Vorjahr relativ selten festgestellt.

**Abbildung 8:** Die häufigsten Straßenverkehrsunfälle mit Personenschaden verursacht durch Fehlverhalten des Fahrers von Güterkraftfahrzeugen nach Unfallursache



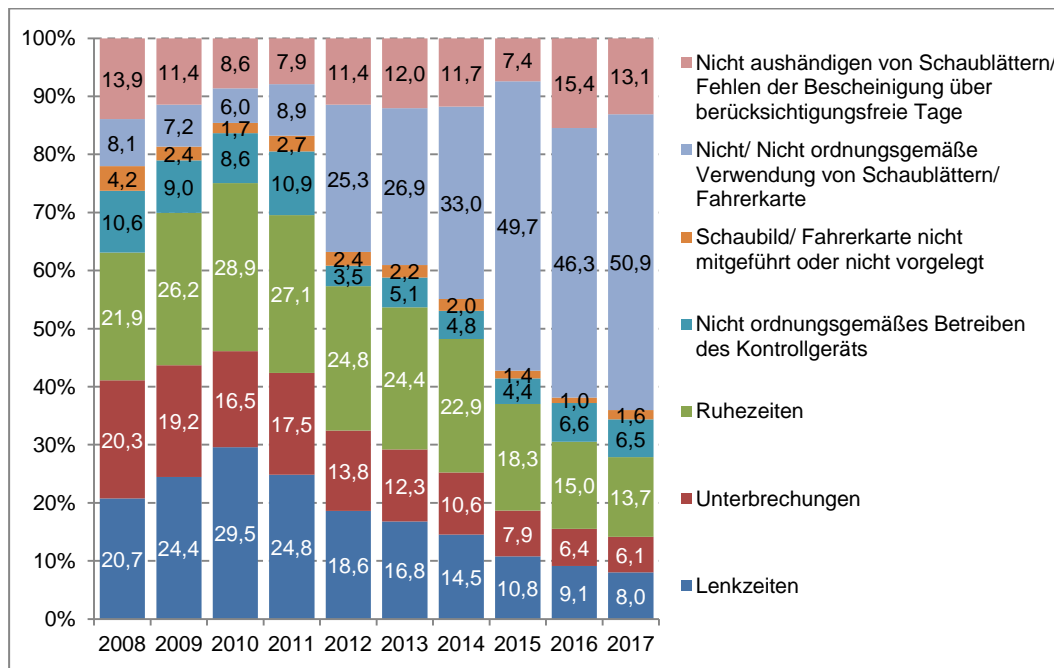
Quelle: Statistisches Bundesamt. Eigene Darstellung.

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der bei Straßenkontrollen des Bundesamtes festgestellten Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts im Zeitraum von 2008 bis 2017. Seitens des Bundesamtes wurden im Jahr 2017 insgesamt 145.575 Fahrzeuge des Güterverkehrs auf die Einhaltung der Fahrpersonalvorschriften kontrolliert. Davon entfielen rund 36,6 Prozent auf deutsche Fahrzeuge, rund 58,0 Prozent auf Fahrzeuge aus einem anderen Land der EU und rund 5,4 Prozent auf Fahrzeuge aus einem Drittstaat. Mit insgesamt 26.353 im Fahrpersonalrecht beanstandeten Fahrzeugen betrug die Beanstandungsquote rund 18,1 Prozent. Die Zahl der festgestellten Verstöße belief sich insgesamt auf 119.113. Eine differenzierte Betrachtung nach Tatbeständen zeigt eine heterogene Entwicklung im Betrachtungszeitraum von 2008 bis 2017. Während Verstöße gegen die vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten bzw. Fahrtunterbrechungen zuletzt weniger häufig auftraten, nahm die Zahl der Verstöße gegen die allgemeinen Mitführungspflichten der Schaublätter sowie der Fahrerkarte anteils- und zahlenmäßig deutlich zu. Im Jahr 2008 waren noch insgesamt rund 62,9 Prozent der Verstöße auf ein nicht ordnungsge-

BAG-Straßenkontrollen

mäßes Einhalten der Lenk-, Ruhe- sowie Unterbrechungszeiten zurückzuführen. Im Jahr 2017 waren es lediglich rund 27,8 Prozent. Im selben Zeitraum stiegen Beanstandungen wegen nicht bzw. nicht ordnungsgemäßer Verwendung von Schaublättern/Fahrerkarten von rund 8,1 Prozent im Jahr 2008 auf rund 50,9 Prozent im Jahr 2017. Schaublätter sowie Fahrerkarten dienen dem Nachweis von Lenkzeiten, sonstigen Arbeitszeiten, Bereitschaftszeiten sowie der Arbeitszeitunterbrechungen.

**Abbildung 9:** Bei Straßenkontrollen des Bundesamtes festgestellte Verstöße im Bereich des Fahrpersonalrechts (Anteile in Prozent)

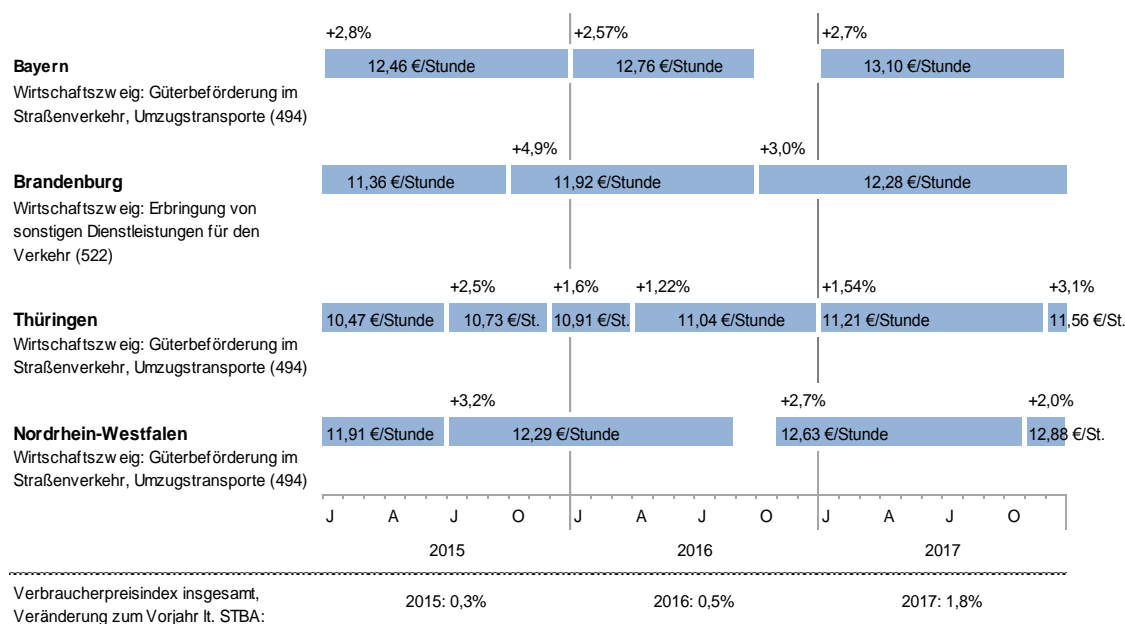


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Orientierung über die Vergütungsentwicklung von tarifgebunden Berufskraftfahrern in Deutschland gibt die Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes. Abbildung 10 stellt die Entwicklung ausgewählter Tariflöhne für Berufskraftfahrer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in verschiedenen Bundesländern im Zeitverlauf grafisch dar. Demnach verzeichnete der tarifliche Stundenlohnsatz spürbare Steigerungen. Je nach Region stiegen die tariflichen Stundenlöhne im Zeitraum von 2015 bis 2017 zwischen rund 2,6 Prozent und rund 4,9 Prozent pro Jahr. Der Verbraucherpreisindex registrierte hingegen in Deutschland mit Wachstumsraten von rund 0,3 Prozent im Jahr 2015, rund 0,5 Prozent im Jahr 2016 und rund 1,8 Prozent im Jahr 2017 geringere Steigerungen. Im Jahr 2017 lagen ausgewählte tarifliche Stundensätze in Bayern bei 13,10 Euro pro Stunde und in Nordrhein-Westfalen bei 12,88 Euro pro Stunde. In den neuen Bundesländern fielen die Löhne etwas niedriger aus. Beispielsweise verdienten Berufskraftfahrer Ende des Jahres 2017 in Thüringen tariflich 11,56 Euro pro Stunde und in Brandenburg 12,28 Euro pro Stunde.

Tarifliche Vergütung

**Abbildung 10: Laufzeiten und Stundenlöhne ausgewählter Tarifabschlüsse für Berufskraftfahrer von 2015 bis 2017**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Tarifdatenbank). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die Tarifbindung gilt nur für einen Teil der beschäftigten Berufskraftfahrer in der Branche. In Gesprächen mit dem Bundesamt berichteten tarifungebundene Unternehmer von jüngsten überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen bei Berufskraftfahrern. Um Fahrpersonal zu halten bzw. zu rekrutieren, waren Unternehmer bereit, ihren Fahrern höhere Gehälter zu zahlen. Anhaltspunkte über die Vergütungshöhe von Berufskraftfahrern bei nichttarifgebundenen Unternehmen in Deutschland bietet eine Gehaltsstudie von Compensation Partner.<sup>1</sup> Demnach sind die Einkommen von Berufskraftfahrern in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Das Bruttojahresgehalt für Berufskraftfahrer lag im Jahr 2017 durchschnittlich bei 30.467 Euro (siehe Tabelle 2). Im Jahr 2016 verdienten Berufskraftfahrer im Durchschnitt noch 28.703 Euro pro Jahr. Somit stiegen die durchschnittlichen Gehälter zuletzt um rund 6,1 Prozent. Die Werte weisen eine linksschiefe Verteilung der Gehaltsangaben von den im Rahmen der Studie befragten Berufskraftfahrern auf: Eine Mehrzahl der Gehälter fallen kleiner aus als das arithmetische Mittel; mithin heben wenige Angaben den Durchschnitt nach oben. Anzumerken ist ferner, dass trotz der positiven Gehaltsentwicklung Berufskraftfahrer laut der Studie zu den 20 am schlechtesten bezahlten Fachkräften ohne Personalverantwortung in Deutschland gehören.

Außertarifliche Vergütung

<sup>1</sup> Siehe Compensation Partner (2016, 2018).

**Tabelle 2:** Bruttojahresgehälter von "Berufskraftfahrer" im Zeitraum von 2010 bis 2017

Jahr	Median	Veränd. zum Vorjahr	Mittelwert	Veränd. zum Vorjahr
2010	24.966	-	26.449	-
2011	25.494	2,1%	27.353	3,4%
2012	25.805	1,2%	27.398	0,2%
2013	26.026	0,9%	27.588	0,7%
2014	26.132	0,4%	27.700	0,4%
2015	26.406	1,0%	28.039	1,2%
2016	26.956	2,1%	28.703	2,4%
2017*	28.436	5,5%	30.467	6,1%

\* Anm.: Bezugszeitraum vom Februar 2017 bis Januar 2018.  
Quelle: Compensation Partner. Eigene Darstellung. Eigene Berechnung.

### 3.3. Berufliche Bildung

Die Qualifizierung zum Berufskraftfahrer kann in Deutschland auf verschiedenen Wegen erfolgen. Die dreijährige duale Berufsausbildung wird überwiegend von Jugendlichen nach Vollendung des ersten Schulabschlusses in Anspruch genommen. Eine Qualifikation im Rahmen des BKrFQG bietet die Möglichkeit, sich durch eine erfolgreiche Teilnahme an einer IHK-Prüfung zur Grundqualifikation (Mindestalter 18 Jahre) bzw. beschleunigten Grundqualifikation (Mindestalter 21 Jahre) für die Ausübung des Berufskraftfahrerberufs im gewerblichen Güterverkehr zu qualifizieren.<sup>1</sup> Im Vergleich zur dreijährigen dualen Berufsausbildung liegen die Vorteile der (beschleunigten) Grundqualifikation hauptsächlich in der kurzen Dauer der Qualifizierung sowie im geringeren Einsatz finanzieller sowie zeitlicher Ressourcen. Die Grundqualifikation erfordert das Bestehen einer 450-minütigen theoretischen und praktischen Prüfung, ein Nachweis über Unterrichtsstunden ist dabei nicht erforderlich. Um die beschleunigte Grundqualifikation erfolgreich abzulegen, müssen Teilnehmer 140 Stunden theoretischen und praktischen Unterricht nachweisen und eine 90-minütige schriftlichen Prüfung bestehen. Vor dem Hintergrund eines knappen Arbeitskräfteangebots wird durch die (beschleunigte) Grundqualifikation eine schnellere und erleichterte Verfügbarkeit von Berufskraftfahrer auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht. Zudem bietet die Bundesagentur für Arbeit bzw. in Kooperationen mit Jobcentern Förderangebote zur Teil- sowie Vollqualifizierungen dualer Ausbildungsberufe. Diese Förderung richtet sich primär an Arbeitslose, die erfolgreich am Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Nach dem BKrFQG müssen alle berufstätigen Berufskraftfahrer in Deutschland im 5-Jahres-Rhythmus Weiterbildungen in fünf verschiedenen Modulen nachweisen (Eintrag der Kennziffer 95 im Führerschein).

Wege zum Beruf

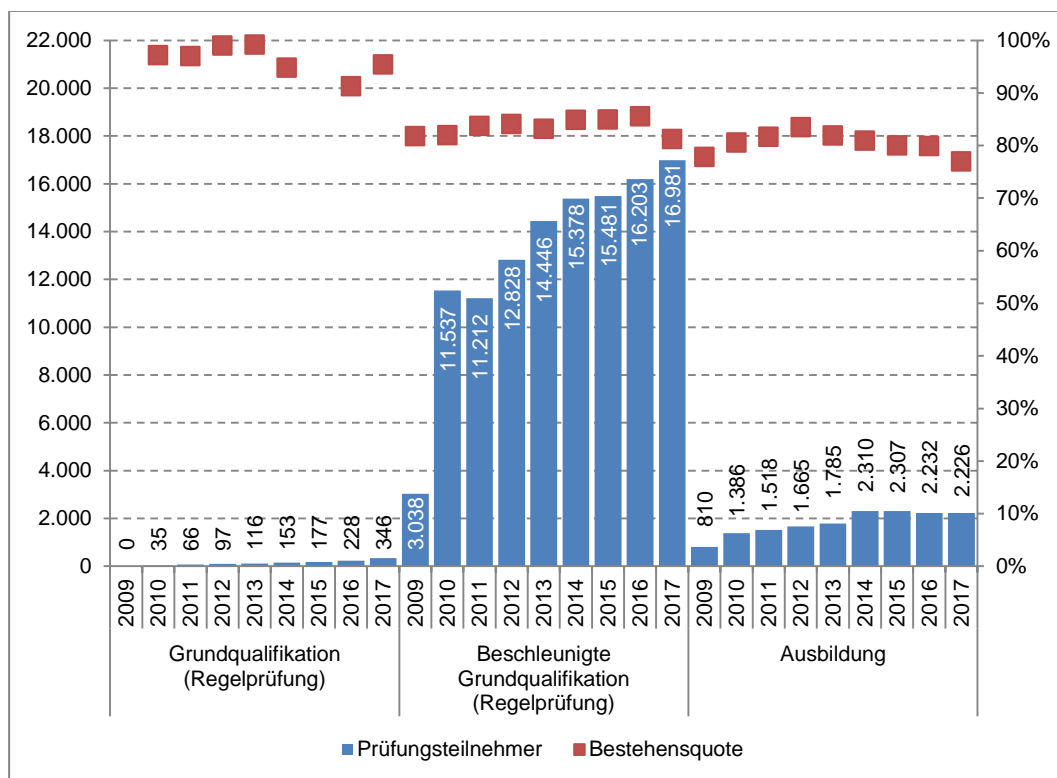
Abbildung 11 zeigt die Entwicklung der Prüfungsteilnehmer der Grundqualifikation, der beschleunigten Grundqualifikation sowie der Abschlussprüfung im Rahmen der dualen

Prüfungsteilnehmer

<sup>1</sup> Fahrer, die den Führerschein der Klassen C/CE vor dem 10.09.2009 erworben, gelten als qualifiziert und sind von einer Prüfung befreit.

Berufsausbildung für den Zeitraum von 2009 bis 2017. Demnach verzeichnete die Anzahl der Prüfungsteilnehmer in der beschleunigten Grundqualifikation im Betrachtungszeitraum deutliche Zuwächse. Von den oben genannten Qualifizierungswegen wird sie mit Abstand am stärksten nachgefragt. In der beschleunigten Grundqualifikation erhöhte sich die Zahl der Prüfungsteilnehmer im Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 um 778 bzw. rund 4,8 Prozent auf insgesamt 16.981. Die Anzahl der Prüfungsteilnehmer der klassischen Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer stagniert seit dem Jahr 2014 tendenziell und betrug im Jahr 2017 insgesamt 2.226. Wenngleich die Anzahl der Prüfungsteilnehmer in der Grundqualifikation im Güterkraftverkehr im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 118 bzw. rund 51,8 Prozent auf insgesamt 346 stieg, war ihr Anteil an der Gesamtheit der Prüfungsteilnehmer sehr gering. Die Bestehensquote zeigt differenziert nach den drei Prüfungskanälen Unterschiede auf. In der Tendenz lag die Bestehensquote in der Grundqualifikation höher als in der beschleunigten Grundqualifikation und in der Abschlussprüfung der dualen Ausbildung. Im Jahr 2017 betrug die Bestehensquote rund 95,4 Prozent für Teilnehmer der Grundqualifikationsprüfung, rund 81,2 Prozent für Prüfungsteilnehmer der beschleunigten Grundqualifikation und rund 77,0 Prozent bei Auszubildenden der dualen Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer. Kumuliert über alle Qualifizierungswege nahm die Gesamtzahl der durchgeführten Prüfungen zum Berufskraftfahrer im Betrachtungszeitraum zu.

**Abbildung 11:** Prüfungsteilnehmer der Abschlussprüfung der Ausbildung zum Berufskraftfahrer und der Prüfungen zur Grundqualifikation und der beschleunigten Grundqualifikation im Zeitraum zwischen dem Jahr 2009 und dem Jahr 2017



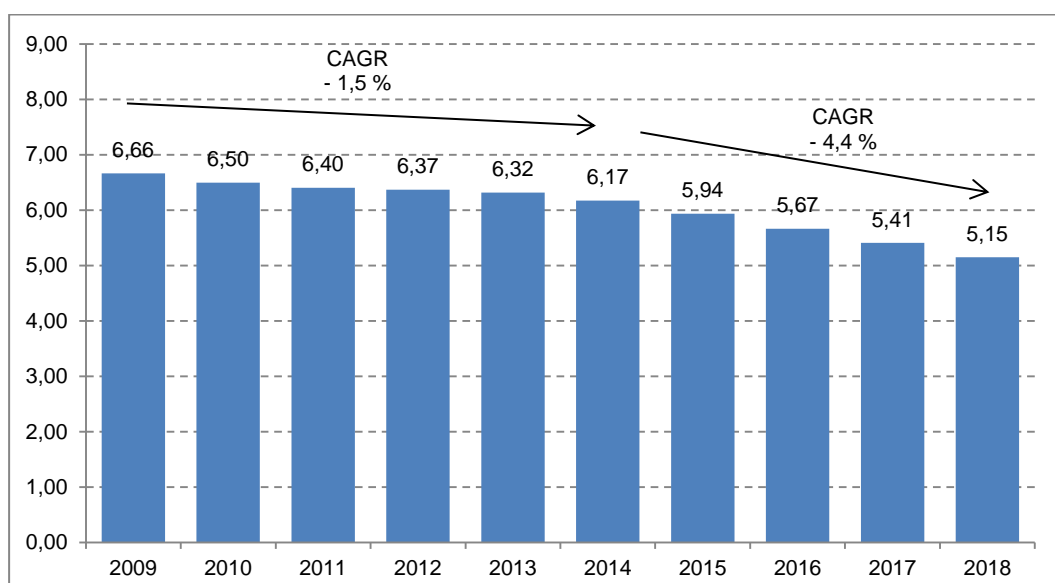
Quellen: Statistiken der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH und der DIHK, Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Darstellung.



Der Bestand an Fahrerlaubnissen in Deutschland wird im Zentralen Fahrerlaubnisregister (ZFER) des KBA erfasst. Abbildung 12 stellt die Bestandsentwicklung der Lkw-Fahrerlaubnisse der Klasse C/CE für den Zeitraum von 2009 bis 2018 dar. Zum Stichtag 1. Januar 2018 waren rund 5,1 Mio. Führerscheine der Klasse C oder CE im Zentralen Fahrerlaubnisregister registriert. Seit dem Jahr 2009 schrumpfte der Fahrerlaubnisbestand der Klasse C/CE stetig, seit dem Jahr 2014 sogar um deutlichere Sprünge. Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) der C/CE-Führerscheine in Deutschland betrug für den Zeitraum von 2009 bis 2014 rund -1,5 Prozent, für den Zeitraum von 2014 bis 2018 rund -4,4 Prozent.

Lkw-Fahrerlaubnis

**Abbildung 12:** Fahrerlaubnisbestand der Klassen C oder CE im Zentralen Fahrerlaubnisregister (ZFER) zum Stichtag 01. Januar in Mio.



Quelle: Kraftfahrt-Bundesamt (KBA). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die Unternehmensstatistik des Bundesamtes weist für das Jahr 2015 rund 45.000 Unternehmen des gewerblichen Straßengüterverkehrs in Deutschland aus.<sup>1</sup> Rund 95 Prozent dieser Unternehmen hatten weniger als 50 Beschäftigte. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bestanden im Jahr 2017 insgesamt 7.077 Ausbildungsverhältnisse. Trotz eines hohen Bedarfs an qualifizierten Fahrern war somit ein Großteil der Güterkraftverkehrsunternehmen nicht in der Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer aktiv. Als Gründe hierfür nannten vom Bundesamt befragte Unternehmer u.a. schlechte Erfahrungen im eigenen Betrieb. Auszubildende seien schlecht qualifiziert, lösten das Ausbildungsverhältnis nach dem Erhalt des Führerscheins der Klasse C/CE auf – teilweise um die (beschleunigte) Grundqualifikation zu absolvieren – oder verließen das Unternehmen, sobald die Ausbildung abgeschlossen sei. Vielen kleinen Unternehmen fehle es nach eigener Einschätzung an finanziellen, räumlichen sowie zeitlichen Kapazitäten im Betrieb. Nur wenige Betriebe berichteten gegenüber dem Bundesamt zuletzt von zu hohen Ausbildungskosten oder fehlendem Interesse, als Ausbildungsbetrieb zu agieren. Mögliche

Ausbildungsbetriebe

<sup>1</sup> Siehe BAG (2015).

künftige Entlastungspotenziale des autonomen Fahrens schienen dabei aus Sicht befragter Unternehmer nicht als Lösung der Fahrpersonalproblematik gesehen zu werden. In Gesprächen mit dem Bundesamt waren sich die Unternehmer mehrheitlich einig, dass das autonome Fahren in den nächsten 10 Jahren die Fahrpersonalknappheit nicht lösen werde.

Für die duale Berufsausbildung zeigt Tabelle 3 die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zum Berufskraftfahrer im Zeitraum von 2012 bis 2017. Die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse folgte im Betrachtungszeitraum keinem eindeutigen Trend. Im Jahr 2017 verzeichnete die Zahl der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Anstieg auf 7.077. Der Frauenanteil lag mit 378 Ausbildungsverträgen bei rund 5,3 Prozent; ein Zuwachs um rund 0,9 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2016. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg im Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 um rund 10,8 Prozent auf insgesamt 3.297. An der Abschlussprüfung nahmen im Jahr 2017 insgesamt 2.226 Auszubildende teil. Davon schlossen 1.713 bzw. rund 77,0 Prozent ihre Ausbildung mit Erfolg ab. Eine nicht unbedeutende Anzahl an Ausbildungsverträgen zum Berufskraftfahrer wurde vorzeitig beendet. Im Jahr 2017 waren es insgesamt 1.827. Darunter wurden 60,3 Prozent im ersten, 26,6 Prozent im zweiten und 13,1 Prozent im dritten Ausbildungsjahr gelöst.

Auszubildendenstatistik

**Tabelle 3:** Auszubildendenstatistik im Ausbildungsberuf "Berufskraftfahrer" im Zeitraum von 2012 bis 2017

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
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	6.807	276	7.083	3.135	2.310	1.848	996	462	189	1.647
2016	6.540	303	6.843	2.976	2.232	1.782	990	504	225	1.719
2017	6.699	378	7.077	3.297	2.226	1.713	1.101	486	240	1.827

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in einem Kalenderjahr an der Gesamtzahl der eingegangenen Ausbildungsverhältnisse, geschichtet nach dem Jahr des Vertragsabschlusses. Bei der Lösungsquote handelt es sich nicht um eine Abbruchquote, da ein Großteil der Personen mit vorzeitig gelöstem Ausbildungsvertrag erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließt; mithin schließt die Lösungsquote Vertragswechsel ein. Wie Tabelle 4 zu entnehmen ist, lag die Lösungsquote der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer signifikant über dem bundesweiten Durchschnitt aller anerkannten Ausbildungsberufe. Im Jahr 2016 stieg die Lösungsquote für Auszubildende mit dem Zielberuf Berufskraftfahrer im Vergleich zum Jahr

Lösungsquote

2015 um rund 3,1 Prozentpunkte auf rund 46,2 Prozent. Die durchschnittliche Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe belief sich hingegen im selben Jahr auf rund 25,8 Prozent. Im Zeitraum von 2010 bis 2015 war die Lösungsquote in Westdeutschland niedriger als in Ostdeutschland. Im Jahr 2016 drehte sich das Verhältnis und die Lösungsquote fiel in Westdeutschland mit 46,9 Prozent höher aus als in Ostdeutschland mit 42,9 Prozent.

**Tabelle 4:** Lösungsquote der Auszubildenden zum Berufskraftfahrer im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2016

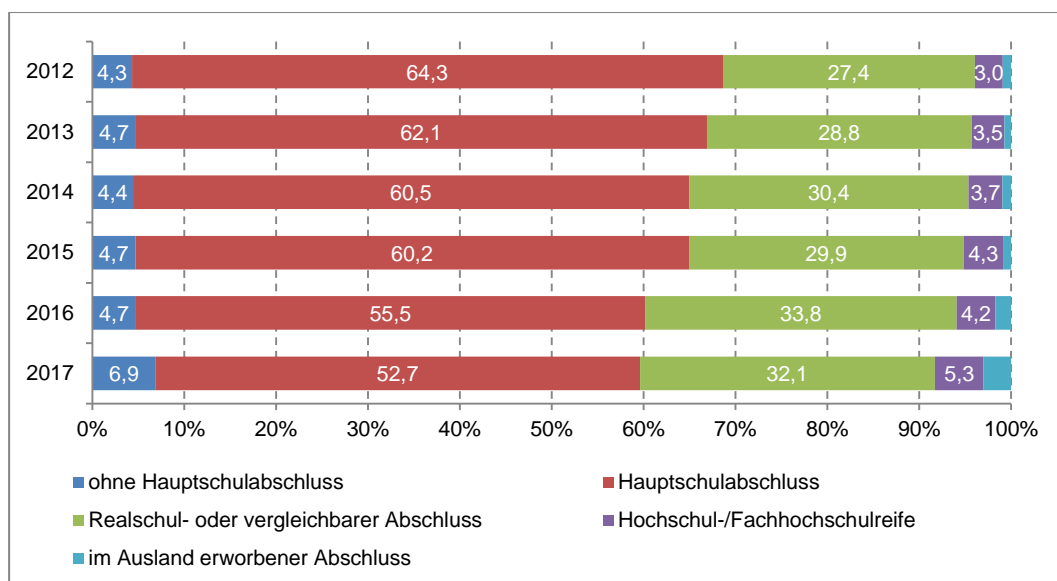
Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Berufskraftfahrer		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	23,0	39,8	39,0	42,2
2011	24,4	43,7	42,9	46,9
2012	24,4	45,9	44,9	49,5
2013	25,0	45,5	45,5	45,5
2014	24,6	46,5	46,0	48,3
2015	24,9	43,1	42,5	46,1
2016	25,8	46,2	46,9	42,9

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2017).

Abbildung 13 stellt die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Berufskraftfahrer nach schulischer Vorbildung für den Zeitraum von 2012 bis 2017 dar. Von den neu eingestellten Auszubildenden hatten im Jahr 2017 rund 52,7 Prozent einen Hauptschulabschluss. Diese Gruppe zeigte sich mit einem Minus um rund 11,6 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2012 rückläufig. Rund 32,1 Prozent der Auszubildenden verfügte bei Ausbildungsbeginn über einen mittleren Bildungsabschluss. Zwar nahm diese Gruppe im Vergleich zum Vorjahr um rund 1,7 Prozentpunkte ab, allerdings stieg sie im Vergleich zum Jahr 2012 um rund 4,7 Prozentpunkte. Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss stieg im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr um rund 2,2 Prozentpunkte auf rund 6,9 Prozent. Im Beobachtungszeitraum wachsend entwickelte sich der Anteil der angehenden Auszubildenden mit Abitur. Im Jahr 2017 besaßen rund 5,3 Prozent bei Ausbildungsbeginn eine Hochschul- bzw. Fachhochschulreife. Gleichsam nahm der Anteil der angehenden Auszubildenden zu, die ihren Abschluss im Ausland erwarben. Zuletzt waren es rund 0,9 Prozent. Nach Information des Bundesamtes setzen Ausbildungsbetriebe mehrheitlich einen Hauptschulabschluss von Bewerbern für neue Ausbildungsverhältnisse voraus. Darüber hinaus bevorzugen Ausbildungsbetriebe oftmals Bewerber, die bereits ein Praktikum im Betrieb absolviert haben, älter als 18 Jahre sind oder bereits den Führerschein der Klasse B vorweisen können. Soziale Kompetenzen, deutsche Sprachkenntnisse oder ein mittlerer Schulabschluss werden in Gesprächen mit dem Bundesamt lediglich vereinzelt als Voraussetzung für Bewerber erwähnt.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden

**Abbildung 13:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Berufskraftfahrer nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent) im Zeitraum von 2012 bis 2017

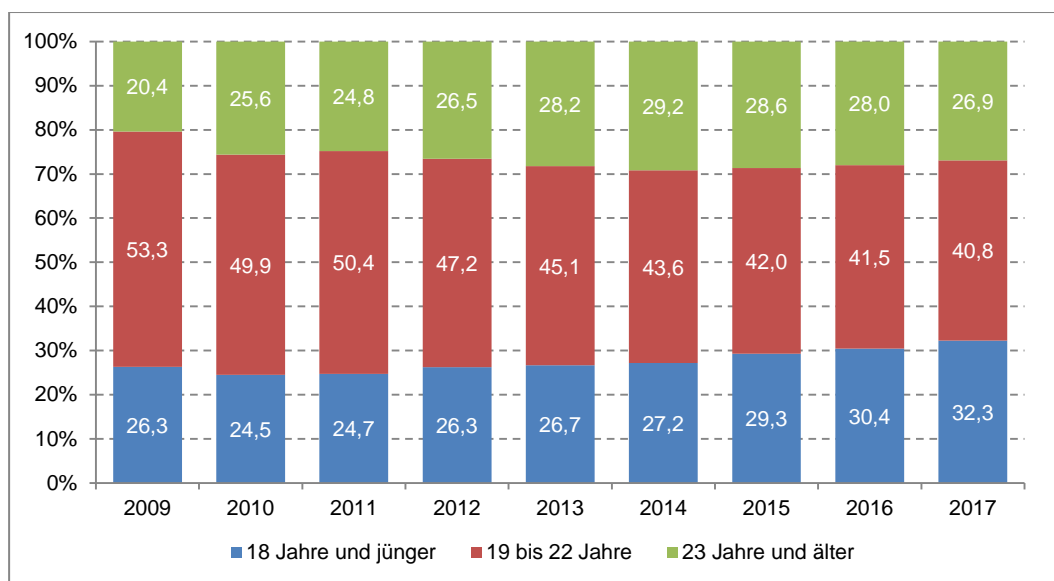


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Wie Abbildung 14 zu entnehmen ist, folgte der Anteil der Jugendlichen, die bei Ausbildungsbeginn minderjährig oder gerade 18 Jahre alt waren, einem in der Tendenz zunehmenden Trend. Die Altersgruppe 18 Jahre und jünger vereinte im Jahr 2017 rund 32,3 Prozent der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge; ein Anstieg um rund 2,1 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr bzw. um rund 6,0 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2009. Im Jahr 2017 fielen rund 40,8 Prozent der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge auf Jugendliche im Alter von 19 bis 22 Jahren. Im Jahr 2009 lag ihr Anteil noch bei rund 53,3 Prozent. Der Anteil der Auszubildende, die bei Ausbildungsbeginn 23 Jahre und älter waren, entwickelte sich im Zeitraum vom Jahr 2009 bis zum Jahr 2014 überwiegend steigend, seit dem Jahr 2014 jedoch rückläufig. Im Jahr 2017 zählten rund 26,9 Prozent der Auszubildenden zu dieser höchsten Altersgruppe.

Altersstruktur der Auszubildenden

**Abbildung 14:** Auszubildende zum Berufskraftfahrer mit neu abgeschlossenenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



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

Als arbeitsmarktpolitisches Instrument bietet die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III an. Teilnehmer der Fördermaßnahme sind zum einen Schüler, die keinen Berufsabschluss besitzen, sowie Umschüler, die durch Weiterbildungsmaßnahmen ein neues Berufsziel anstreben. Tabelle 5 zeigt die Entwicklung der Teilnehmerzahlen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel „Berufskraftfahrer im Güterverkehr“ für den Zeitraum 2012 bis 2017. Die Daten schließen Weiterbildungsangebote der BA sowie Kooperationsangebote mit anderen Bildungsträgern ein. Bei Maßnahmen „mit Abschluss“ zielt die Förderung auf eine Vollqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ab. Sie findet wie eine duale Berufsausbildung im Betrieb, erwachsenengerecht um ein Drittel gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung verkürzt, statt. Unter „sonstige Weiterbildung“ werden Maßnahmen subsumiert, die zum Nachholen der Abschlussprüfung sowie zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen. Dabei werden Fertigkeiten vermittelt, die in einem grundsätzlich schon erlernten Beruf oder bereits ausgeübtem Berufsfeld Verwendung finden. Seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Jahr 2012 folgte die Gesamtteilnehmerzahl an Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Berufsziel Berufskraftfahrer im Güterverkehr einem wachsenden Trend. Im Jahr 2017 nahmen im Jahresdurchschnitt insgesamt 6.968 Auszubildende und Umschüler an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil. Die Mehrheit davon bzw. insgesamt 6.728 besuchten sonstige Weiterbildungs- bzw. Teilqualifikationsangebote. Deutlich rückläufig entwickelten sich die Teilnehmerzahlen für Maßnahmen zur Vollqualifizierung. Im Jahr 2017 nahmen durchschnittlich 240 Schüler an einer geförderten beruflichen Weiterbildung mit anerkanntem Ausbildungsabschluss teil; eine Abnahme um rund 21,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Berufliche Qualifizierung  
- Fördermaßnahmen der  
Bundesagentur für Arbeit

**Tabelle 5:** Teilnehmerbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit dem Schulungsziel bzw. Beruf „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)“ - Jahresdurchschnitt

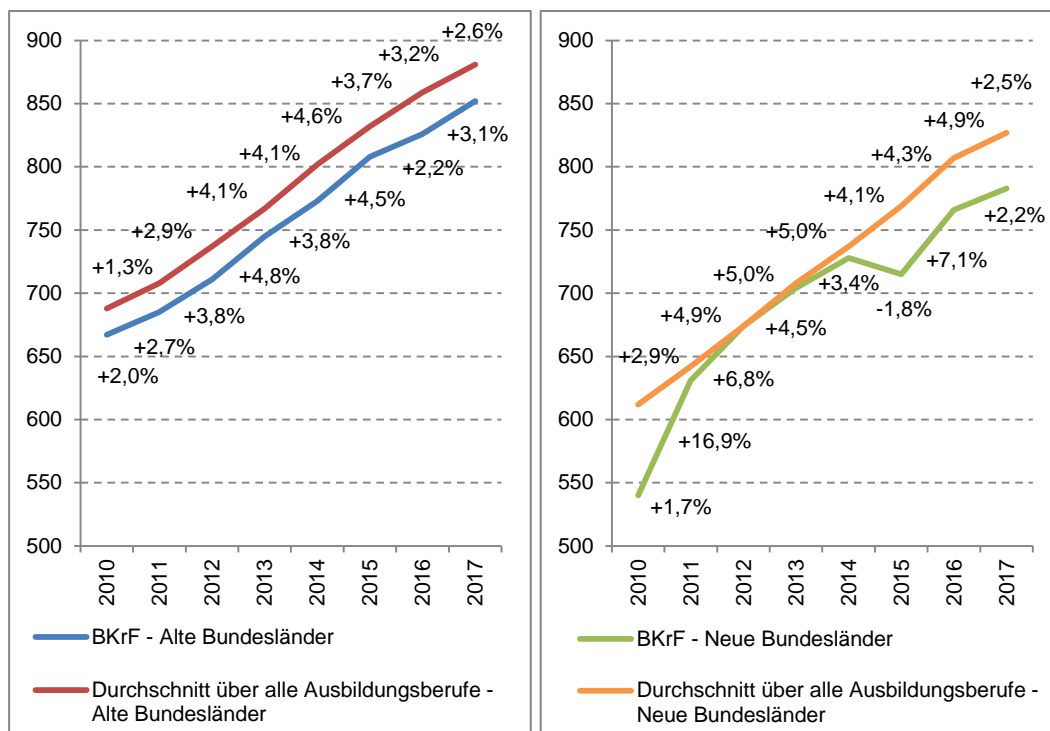
Berichtsjahr	FbW Bestand insgesamt	davon:	
		FbW mit Abschluss	sonstige Weiterbildung
2012	5.286	604	4.683
2013	6.279	498	5.781
2014	6.472	547	5.925
2015	6.510	420	6.090
2016	6.855	305	6.550
2017	6.968	240	6.728

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 15 zeigt die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung über die drei Lehrjahre von Berufskraftfahrern im Güterverkehr für den Zeitraum von 2010 bis 2017. Demnach lag die Ausbildungsvergütung von Berufskraftfahrern unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Insgesamt verdienten Auszubildende zum Berufskraftfahrer im Jahr 2017 in den alten Bundesländern im Durchschnitt über die drei Lehrjahre 852 Euro im Monat, in den neuen Bundesländern 783 Euro im Monat. Das Monatsgehalt über alle Ausbildungsberufe betrug im Jahr 2017 durchschnittlich 881 Euro in den alten Bundesländern und 827 Euro in den neuen Bundesländern. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen im Jahr 2017 die Gehälter von Auszubildenden zum Berufskraftfahrer durchschnittlich um rund 3,1 Prozent in den alten Bundesländern und um rund 2,2 Prozent in den neuen Bundesländern. In den alten Bundesländern betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung damit im ersten Ausbildungsjahr 793 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 852 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 910 Euro. Die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung in den neuen Bundesländern lag im Jahr 2017 bei 729 Euro im ersten Ausbildungsjahr, 780 Euro im zweiten Ausbildungsjahr und 840 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

Ausbildungsvergütung

**Abbildung 15:** Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Berufskraftfahrer in den alten (linke Grafik) und neuen Bundesländern (rechte Grafik) im Zeitraum von 2010 bis 2017 in Euro (Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



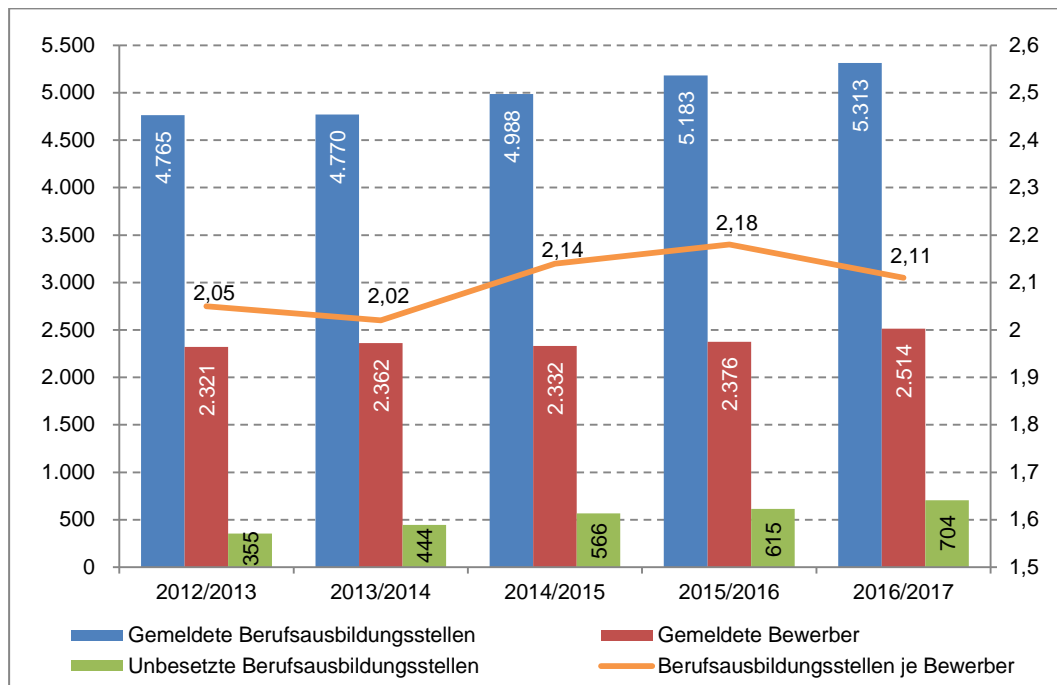
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die Agenturen für Arbeit sowie Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen und in alleiniger kommunaler Trägerschaft haben Ausbildungsvermittlung nach § 35 SGB III durchzuführen. Auf der einen Seite können Ausbildungsbetriebe einen Antrag auf Vermittlung ihrer ausgeschriebenen Ausbildungsstelle stellen. Auf der anderen Seite wünschen gemeldete Bewerber individuelle Vermittlung in eine Berufsausbildungsstelle. Abbildung 16 stellt die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarkts für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ nach den einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit dar. Demnach nahm die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen in den letzten Jahren stetig zu. Für das Berichtsjahr 2016/2017, das sich vom 01. Oktober 2016 bis zum 30. September 2017 erstreckte, wurden kumuliert 5.313 Ausbildungsstellen gemeldet. Im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreszeitraum stieg die Anzahl an gemeldeten Ausbildungsstellen um insgesamt 130 Stellen bzw. 2,5 Prozent. Im Ausbildungsjahr 2016/2017 blieben 704 Stellen unbesetzt. Die Zahl der gemeldeten Bewerber blieb im Zeitraum von 2012 bis 2016 annähernd konstant, im Ausbildungsjahr 2016/2017 nahm sie leicht zu. Zuletzt meldeten sich 2.514 Bewerber für eine Ausbildungsstelle – ein Plus um 138 Bewerber bzw. rund 5,8 Prozent im Vergleich zum Berichtsjahr 2015/2016. Insgesamt bestand im Beobachtungszeitraum ein deutlicher Überhang an Ausbildungsstellen. Das Verhältnis Berufsausbildungsstellen je Bewerber betrug im Ausbildungsjahr 2016/2017 rund 2,11. Es ist anzunehmen, dass bei wachsendem Angebot an Ausbildungsstellen die Ausbildungsbetriebe die Ausbildungsvermittlung häufiger und früher

Ausbildungsstellen  
und Bewerber

nutzen, die potentiellen Bewerber jedoch seltener und später. Demnach dürfte die Anzahl der tatsächlichen Bewerber durch die Statistik unterschätzt werden.

**Abbildung 16:** Ausbildungsstellenangebot und gemeldete Bewerber für die Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Straßenverkehr" (Berufsgruppe 521) nach Berichtsjahren\*



\* 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.

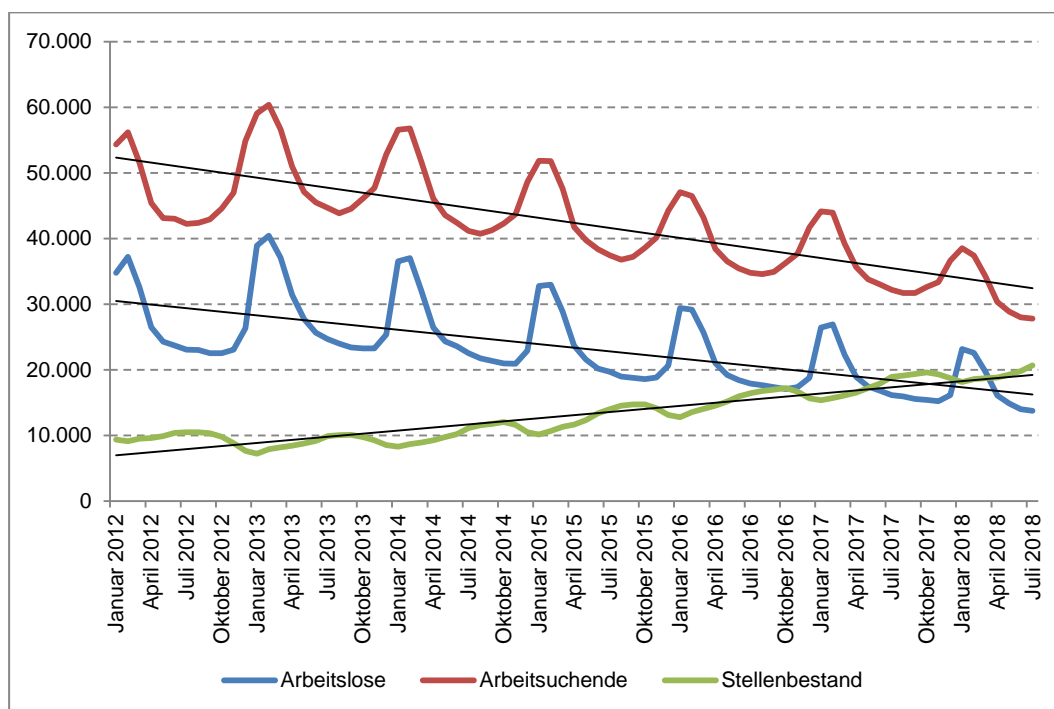
### 3.4. Arbeitsmarktsituation

Einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation für Berufskraftfahrer in Deutschland bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die zahlenmäßige Entwicklung der gemeldeten offenen Stellen, der Arbeitslosen sowie der Arbeitssuchenden für die Berufsgruppe Berufskraftfahrer im Güterverkehr stellt Abbildung 17 grafisch dar. Demnach verschärfte sich zuletzt die Problematik der Personalknappheit im gewerblichen Straßengüterverkehr. Seit Beginn des Betrachtungszeitraums im Januar 2012 steht ein steigender Stellenbestand einer rückläufigen Anzahl an Arbeitslosen sowie Arbeitssuchenden gegenüber. Im Juli 2018 wurden in Deutschland 13.728 Arbeitslose bzw. 27.775 Arbeitssuchende für den Zielberuf Berufskraftfahrer im Güterverkehr registriert. Mit 20.687 offenen Stellen überstieg im Juli 2018 der Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen die Anzahl an arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrern um insgesamt 6.959. Im Juli 2017 fiel der Stellenüberhang mit 18.902 zu 16.135 Arbeitslosen noch etwas geringer aus. Angesichts der vorliegenden Auswertung dürfte sich stellenweise die Stellenbesetzung von Berufskraftfahrern weiter erschwert haben.

Arbeitslose,  
Arbeitssuchende  
und offene Stellen



**Abbildung 17:** Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe "Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)" (5121) im Zeitraum von Januar 2012 bis Juli 2018



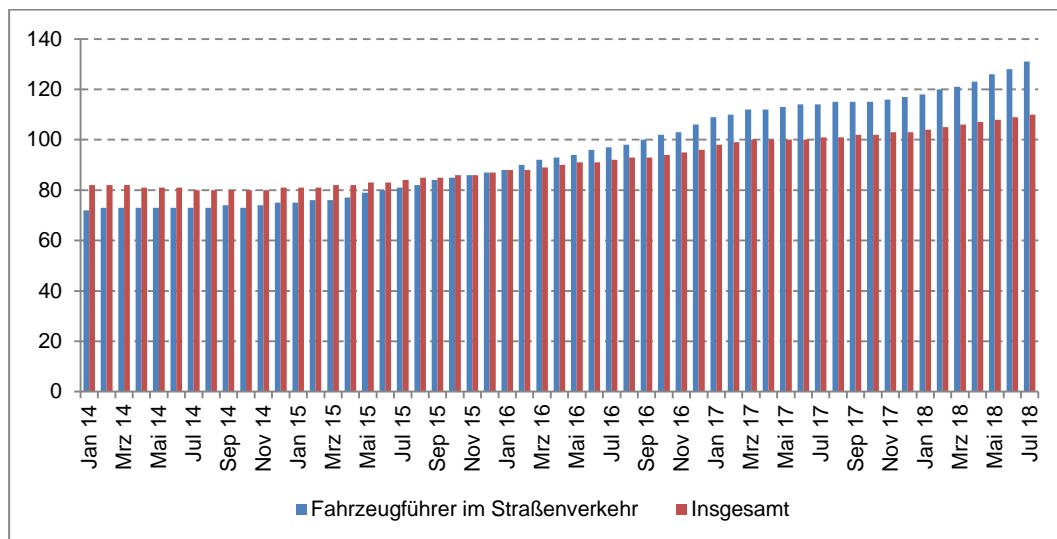
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktstatistik). Eigene Darstellung.

Als Indikator für die Identifizierung von möglichen Engpässen bei der Stellenbesetzung ausgewählter Berufsbilder kann die abgeschlossene Vakanzzeit herangezogen werden.<sup>1</sup> Je länger es dauert, eine Arbeitsstelle zu besetzen, desto schwieriger gestaltet sich im Regelfall die Suche nach einem passenden Bewerber. Abbildung 18 stellt die abgeschlossene Vakanzzeiten für Fahrzeugführer im Straßengüterverkehr im Vergleich zum Durchschnitt über alle Berufsbilder in Deutschland dar. Demnach erfolgte seit Beginn des Betrachtungszeitraums im Januar 2014 ein überproportionaler Anstieg der abgeschlossenen Vakanzzeit von Fahrzeugführern im Straßenverkehr. Im Februar 2016 übertraf erstmalig der gleitende Jahresdurchschnitt der abgeschlossenen Vakanzzeit im Bereich Fahrzeugführung im Straßenverkehr den Durchschnitt über alle Berufsbilder. Im Zeitraum von August 2017 bis Juli 2018 dauerte es durchschnittlich 131 Tage, eine offene Stelle von Fahrzeugführern im Straßenverkehr zu besetzen. Die abgeschlossene Vakanzzeit im Querschnitt über alle Berufsbilder betrug hingegen für denselben Zeitraum durchschnittlich 110 Tage.

Abgeschlossene  
Vakanzzeit

<sup>1</sup> Die abgeschlossene Vakanzzeit misst die Zeitspanne vom frühestmöglichen Besetzungstermin bis zur Abmeldung der Arbeitsstelle – also die Zeitspanne, in der eine Stelle tatsächlich besetzt oder storniert wurde. Um jahreszeitliche Schwankungen auszuschließen, wird für die abgeschlossene Vakanzzeit zum jeweiligen Monat der Jahresdurchschnittswert über die letzten 12 Monate gebildet.

**Abbildung 18:** Abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen – gleitender Jahresdurchschnitt – in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßengüterverkehr (521) im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum von Januar 2014 bis Juli 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Analyse Arbeitsmarkt, Engpassanalyse). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Eine differenzierte Betrachtung nach Bundesländern zeigt deutliche regionale Unterschiede des Fachkräftebedarfs im gewerblichen Straßengüterverkehr. Abbildung 19 stellt das Verhältnis von gemeldeten offenen Arbeitsstellen für Berufskraftfahrer im Güterverkehr und Arbeitsuchenden mit diesem Zielberuf regional differenziert dar. Demnach überstieg das örtliche Stellenangebot insbesondere in Teilen Süddeutschlands die Anzahl an arbeitsuchend gemeldeten Berufskraftfahrern: Im Juli 2018 kamen auf 100 angebotenen Arbeitsstellen in Bayern insgesamt 79 gemeldete Arbeitsuchende mit dem Zielberuf Berufskraftfahrer; in den Bundesländern Baden-Württemberg und Sachsen bzw. Thüringen und Rheinland-Pfalz lagen diese entsprechenden Werte bei 96 bzw. 97. Weniger angespannt stellte sich rein rechnerisch die Personalknappheit von Berufskraftfahrern in Berlin und Hamburg dar. Hier kamen im Juli 2018 auf 100 gemeldete offene Stellen insgesamt 645 bzw. 213 arbeitsuchende Berufskraftfahrer. Im bundesweiten Durchschnitt kamen zuletzt insgesamt 134 Arbeitsuchende auf 100 Arbeitsstellen.

Regionale Differenzierung

**Abbildung 19:** Auf 100 Arbeitsstellen für Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw) kamen im Juli 2018 ... Arbeitssuchende



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

Um einen Einblick über das Ausmaß des Fahrermangels und dessen Folgen aus Sicht der Unternehmen zu erhalten, hat das Bundesamt bundesweit im Rahmen einer nicht repräsentativen Erhebung insgesamt 158 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs befragt. Rund 10,1 Prozent der befragten Unternehmen fielen in die Umsatzklasse von unter 2 Mio. Euro im Jahr; rund 53,8 Prozent erwirtschaftete-

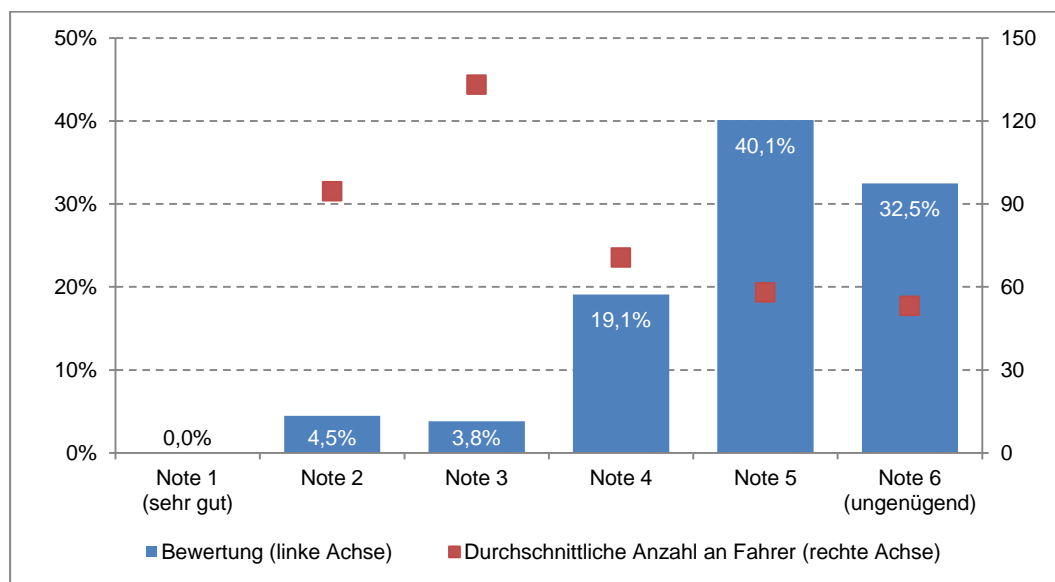
BAG-Befragung:  
- Stichprobe

ten zwischen 2 und 10 Mio. Euro Umsatz im Jahr, rund 26,6 Prozent zwischen 10 und 50 Mio. Euro und rund 8,2 Prozent über 50 Mio. Euro pro Jahr. Im Durchschnitt beschäftigten die Unternehmen insgesamt rund 63,6 eigene Fahrer bzw. Fahrer über Subunternehmen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt auf Basis der Umfrageergebnisse die Bewertung der Unternehmen hinsichtlich der aktuellen Verfügbarkeit von Fahrpersonal. Kumuliert rund 72,6 Prozent der befragten Unternehmen bewerteten die Verfügbarkeit von Fahrpersonal mit „ungenügend“ oder „mangelhaft“ (Note 6 bzw. 5). Weitere rund 19,1 Prozent gaben die Note 4 bzw. „ausreichend“ an. Lediglich rund 8,3 Prozent der Befragten vergaben die Note 2 oder 3 und brachten damit zum Ausdruck, dass sie die Verfügbarkeit von Fahrpersonal als gut oder befriedigend empfanden. Keiner der Befragten bewertete die Verfügbarkeit von Fahrpersonal mit „sehr gut“. Eine Differenzierung der Umfrageergebnisse nach durchschnittlicher Anzahl der beschäftigten Berufskraftfahrer im Unternehmen suggeriert einen Zusammenhang zwischen der Bewertung der Verfügbarkeit von Fahrpersonal und Unternehmensgröße. Unternehmen, die eine geringere Anzahl an Berufskraftfahrern beschäftigten, bewerteten die Personalverfügbarkeit negativer als Unternehmen mit einer größeren Anzahl an beschäftigten Berufskraftfahrern.

- Verfügbarkeit von Fahrpersonal

**Abbildung 20:** Bewertung der aktuellen Verfügbarkeit von Fahrpersonal (Angaben in Prozent), differenziert nach durchschnittlicher Anzahl an Fahrern durch befragte Unternehmen



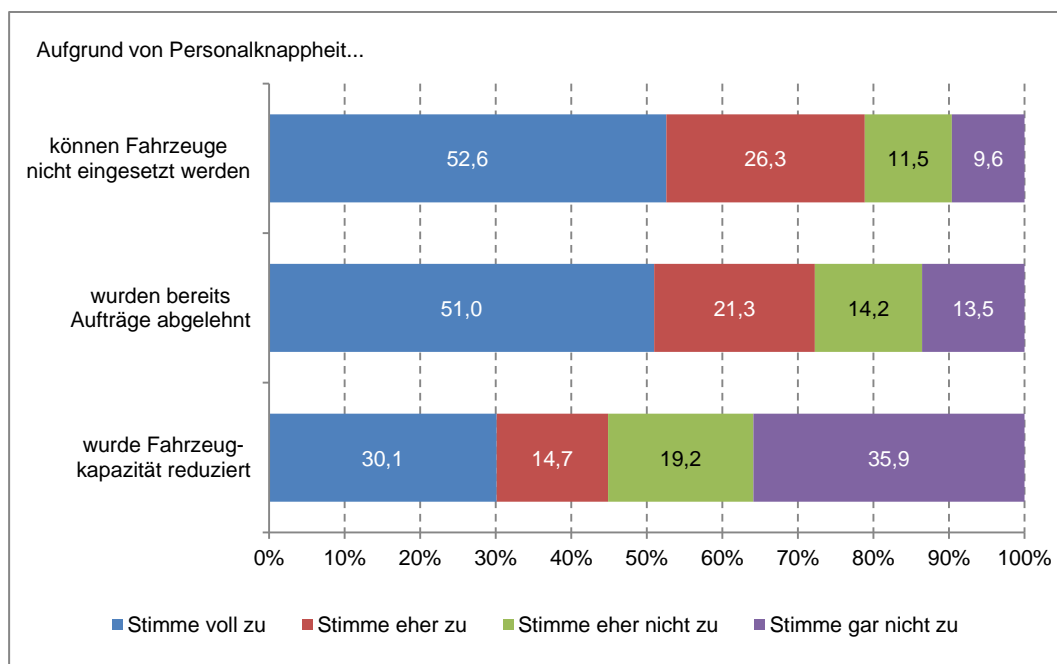
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Um Anhaltspunkte über die wirtschaftlichen Auswirkungen der Personalknappheit von Berufskraftfahrern im Güterverkehr zu gewinnen, wurde im Rahmen der Befragung nach den Folgen von fehlendem Fahrpersonal gefragt (siehe Abbildung 21). Mit rund 52,6 Prozent stimmten mehr als die Hälfte der Befragten der Aussage voll zu, dass aufgrund von Personalknappheit Fahrzeuge nicht eingesetzt werden konnten. Weitere rund 26,3 Prozent der Befragten stimmten dieser Aussage eher zu. Demgegenüber stimmten rund 11,5

- Auswirkungen der Personalknappheit

Prozent bzw. rund 9,6 Prozent der Befragten dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zu. Ein ähnliches Ergebnis war mit Blick auf die These „Aufgrund von Personalknappheit wurden bereits Aufträge abgelehnt.“ zu beobachten. Insgesamt stimmten rund 51,0 Prozent bzw. rund 21,3 Prozent der Befragten dieser Aussage voll oder eher zu. Indes gaben kumuliert knapp 30 Prozent der Befragten an, dass Personalmangel eher nicht oder gar nicht zu Auftragsablehnungen geführt habe. Bezüglich der Frage, ob der aktuelle Fahrermangel zu einer Reduktion der Fahrzeugkapazitäten im Unternehmen geführt habe, war die Meinung geteilt. Während rund 30,1 Prozent der Befragten dieser Aussage voll zustimmten, verneinten sie rund 35,9 Prozent der Befragten komplett. Zu den weiteren genannten Auswirkungen der aktuellen Fahrpersonalsituation zählten ferner erhöhte Krankenstände des Fahrpersonals, gestiegene Lohnkosten, eine höhere Fluktuation des Fahrpersonals, Qualitätseinbußen sowie Terminverschiebungen. Die vorliegenden Umfrageergebnisse zeigten sich dabei im Wesentlichen unbeeinflusst von der Unternehmensgröße der Befragten.

**Abbildung 21:** Meinungsäußerung zu: "Aufgrund von Personalknappheit..." (Anteile in Prozent)



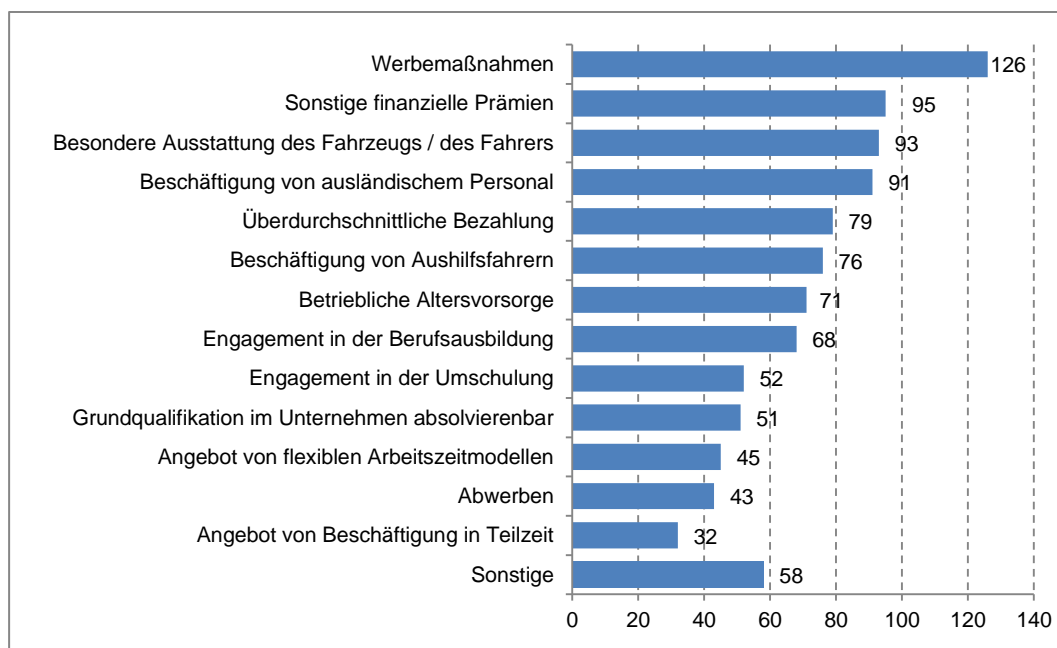
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Im Rahmen der Befragung gaben rund 96,8 Prozent der Unternehmen an, konkrete Maßnahmen zur Sicherung des Fahrpersonals zu ergreifen. Eine Übersicht über die genannten Maßnahmen sowie die Häufigkeit der Nennungen ist Abbildung 22 zu entnehmen. Demnach wurden mit deutlichem Abstand bzw. mit 126 Nennungen Werbemaßnahmen am häufigsten durchgeführt. Hierzu zählten überwiegend Maßnahmen im Internet sowie in den sozialen Medien. Ferner wurden Printmedien zu Werbezwecken verwendet, Mundpropaganda betrieben oder an Berufs- und Karrieremessen teilgenommen. Am zweithäufigsten wurden den angestellten Berufskraftfahrern sonstige finanzielle Prämien geboten (95 Nennungen). Prämiensysteme zielten beispielsweise auf eine ver-

- Maßnahmen zur Sicherung des Fahrpersonals

brauchsarme Fahrweise, Reduzierung von Unfällen oder Vermeidung von Verspätungen ab. Weitere angebotene Prämien beinhalteten Zahlungen in Höhe von 100 bis 1000 Euro bei erfolgreicher Übernahme eines vermittelten Fahrers. Ergänzend zu finanziellen Anreizen wurde in vielen Unternehmen die Bedeutung von wertschätzenden Maßnahmen hervorgehoben wie etwa eine individuelle Ausstattung des Fahrzeugs bzw. des Fahrers (93 Nennungen). Dazu zählten die Unternehmer ebenso ein freundliches Betriebsklima oder der respektvolle Umgang mit den Fahrern. Bei der Befragung zeigte sich, dass Unternehmer oftmals mehrere Maßnahmen zur Sicherung des Fahrpersonals ergreifen. Im Durchschnitt wurden im Rahmen der Befragung pro Unternehmen rund sechs der in Abbildung 22 aufgeführten Maßnahmen angegeben. Auf die Frage, welche der ergriffenen Maßnahmen in den letzten drei Jahren besonders erfolgreich zur Sicherung des Fahrpersonals waren, nannten die Unternehmer am häufigsten jegliche Formen von Werbemaßnahmen. An zweiter und dritter Stelle standen die Beschäftigung von ausländischem Personal sowie eine überdurchschnittliche Grundbezahlung.

**Abbildung 22:** Maßnahmen zur Sicherung des Fahrpersonals (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

## 4. Schienenfahrzeugführer

### 4.1. Struktur der Beschäftigten

In Deutschland waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2017 (Stichtag 31.12.2017) insgesamt 30.147 Schienenfahrzeugführer sozialversicherungspflichtig beschäftigt (siehe Tabelle 6). Dies entspricht einem Anstieg im Vergleich zum Jahr 2016 um rund 2,9 Prozent. Damit setzte sich die positive Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in einem vergleichbaren Maße wie in den Vorjahren fort. Ergänzend waren 438 Personen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis als Lokführer tätig. Nachdem sich diese

Beschäftigungsentwicklung

Zahl bereits im Jahr 2016 (370 Personen) deutlich um rund 11 Prozent erhöht hat, stieg sie im Jahr 2017 um weitere 18,4 Prozent an. Verschiedene Marktteilnehmer gaben gegenüber dem Bundesamt an, aufgrund des hohen Bedarfs an Lokführern auf zumeist ehemalige, sich zwischenzeitlich im Ruhestand befindliche Mitarbeiter zurückzugreifen. Diese würden in Ergänzung zu den Vollzeitkräften im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt. Als vorteilhaft werden dabei vor allem die Kenntnisse der unternehmensinternen Abläufe gewertet. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich im Jahr 2017 ebenfalls weiter auf 5,1 Prozent erhöht.

**Tabelle 6:** Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsuntergruppe „5220 Triebfahrzeugführer im Eisenbahnverkehr“, Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2015		2016		2017	
Insgesamt	28.528	(100)	29.295	(100)	30.147	(100)
darunter:						
Männer	27.466	(96,3)	28.169	(96,2)	28.927	(96,0)
Frauen	1.062	(3,7)	1.126	(3,8)	1.220	(4,0)
Deutsche	27.450	(96,2)	28.109	(96,0)	28.803	(95,5)
Ausländer	1.075	(3,8)	1.183	(4,0)	1.340	(4,4)
unter 25 Jahre	1.624	(5,7)	1.673	(5,7)	1.664	(5,5)
25 bis unter 55 Jahre	22.099	(77,5)	22.352	(76,3)	22.657	(75,2)
55 bis unter 65 Jahre	4.752	(16,6)	5.197	(17,7)	5.757	(19,1)
65 Jahre und älter	53	(0,2)	73	(0,3)	69	(0,2)
in Vollzeit	27.431	(96,2)	28.041	(95,7)	28.608	(94,9)
in Teilzeit	1.097	(3,8)	1.254	(4,3)	1.539	(5,1)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	2.095	(7,3)	2.106	(7,2)	2.149	(7,1)
mit anerkanntem Berufsabschluss	24.594	(86,2)	25.333	(86,5)	26.094	(86,6)
mit akademischem Berufsabschluss	283	(1,0)	351	(1,2)	436	(1,4)
Ausbildung unbekannt	1.556	(5,5)	1.505	(5,1)	1.468	(4,9)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigte nach Berufen (KIDB 2010)). Eigene Berechnungen.

Ein Grund für den gestiegenen Anteil der Teilzeitbeschäftigten dürfte der ebenfalls gestiegene Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl sein. Letzterer erhöhte sich im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte auf 4,0 Prozent. Im Vergleich zu anderen Branchen bzw. Berufsgruppen nimmt sich dieser Anteilswert dennoch gering aus und dürfte sich in Abhängigkeit des Tätigkeitsfeldes teils deutlich unterscheiden. Veranschaulichen lässt sich dies anhand des Frauenanteils bei der Deutsche Bahn AG in Deutschland. Dieser belief sich im Jahr 2017 auf insgesamt 23,0 Prozent.<sup>1</sup> Bei einer separaten Betrachtung der für Lokführer interessanten Geschäftsfelder lag der Frauenanteil bei DB Fernverkehr bei insgesamt 27,1 Prozent; DB Regio kam auf 16,0 Prozent und die Güterverkehrssparte DB Cargo auf 10,6 Prozent. Der Frauenanteil bei DB Cargo blieb dabei leicht hinter dem Vorjahreswert zurück. Aussagen zum Anteil der Lokführerinnen

Frauenquote

<sup>1</sup> Siehe hierzu und im Folgenden Deutsche Bahn AG (2018).

innerhalb der Geschäftsfelder lassen sich aufgrund dieser Ausweisungen hingegen nicht treffen.

Die Anzahl der Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft stieg im Jahr 2017 um 13,3 Prozent auf 1.340. Dies entsprach einem Anteil von 4,4 Prozent an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Trotz des Anstiegs nimmt sich der Ausländeranteil im Vergleich zur Berufshauptgruppe „52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten“ (17,9 Prozent) weiterhin gering aus. Dies dürfte sich unter anderem mit den für den Eisenbahnverkehr geforderten Kenntnissen der deutschen Sprache begründen lassen.

Ausländeranteil

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahl im Jahr 2017 verlief altersgruppenbezogen unterschiedlich. Während die Zahl der Beschäftigten in den Altersgruppen unter 25 Jahre sowie 65 Jahre und älter eine stagnierende bis leicht negative Entwicklung aufwies, zeigte sich die Zahl der Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahre im Wachstum begriffen. Erneut überdurchschnittlich zeigte sich das absolute wie prozentuale Wachstum der Altersgruppe von 55 bis unter 65 Jahre mit einem Plus von 10,8 Prozent. Aufgrund des deutlichen Wachstums dieser Altersgruppe erhöhte sich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Jahr 2017 auf rund 19,1 Prozent. In der Gruppe der 25- bis 54-Jährigen, auf die im Jahr 2017 mit 22.657 Beschäftigten der größte Anteil entfiel, zeigte sich hingegen ein nur vergleichsweise geringes Wachstum von rund 1,4 Prozent.

Altersstruktur

Mit Blick auf die Anteile der Bildungs- bzw. Berufsabschlüsse ergaben sich im Jahr 2017 keine nennenswerten Veränderungen. Bei näherer Betrachtung der Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Schienenfahrzeugführer mit anerkanntem Berufsabschluss fällt hingegen erneut eine vergleichsweise deutliche Steigerung um rund 3,0 Prozent ins Auge. Ausgehend von einem niedrigen Niveau steigerte sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer mit akademischem Berufsabschluss im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr deutlich um rund 24,2 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss folgte damit insgesamt der positiven Entwicklung der Vorjahre. Während der Anteil von Beschäftigten ohne Bildungsabschluss leicht anstieg, zeigte sich der Anteil von Beschäftigten mit unbekannter Ausbildung erneut rückläufig.

Beruflicher Abschluss

#### 4.2. Arbeitsbedingungen

Der Einsatz von Schienenfahrzeugführern, auch Triebfahrzeugführer bzw. Lokführer genannt, erfolgt in Abhängigkeit des Tätigkeitsspektrums der Eisenbahnverkehrsunternehmen. Die Einsatzgebiete sowie die Anforderungen an die Schienenfahrzeugführer unterscheiden sich dabei im Wesentlichen entsprechend der Verkehrsart (Güter-/Personenverkehr) sowie der zurückzulegenden Entfernung. Für den grenzüberschreitenden Ver-

Tätigkeitsprofil



kehr werden in der Regel zusätzliche Sprachkenntnisse erforderlich. Je nach Einsatzgebiet bedienen Lokführer unterschiedliche Fahrzeugtypen wie Diesel- und Elektrolokomotiven oder Rangier- und Streckenlokomotiven. Die Überprüfung der Fahrbereitschaft des Triebfahrzeuges und deren Funktionsfähigkeit gehören ebenso zum Tätigkeitsprofil wie die Zusammenstellung der Züge und Rangierfahrten. Die Schienenfahrzeugführer stehen bei ihrer Tätigkeit in einem engen Kontakt zu Fahrdienstleitern, Wagenmeistern, Rangierern, Disponenten und Kunden. Schienenfahrzeugführer, die auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen Eisenbahnfahrzeuge führen, müssen hierfür im Besitz der erforderlichen Streckenkenntnis sein. Lokrangierführer verfügen über eine gesonderte Ausbildung, die auf der Ausbildung zum Triebfahrzeugführer aufsetzt. Während Triebfahrzeugführer sich hauptsächlich mit der Beförderung von Personen oder Gütern beschäftigen, kombiniert das Tätigkeitsprofil eines Lokrangierführers vielfältige Aufgaben im Bereich von Rangierdiensten.

Die Tauglichkeit der Triebfahrzeugführer wird im Rahmen einer Tauglichkeitsprüfung festgestellt und vom Eisenbahn-Bundesamt überwacht. Die Anforderungen an die physische sowie psychische Belastbarkeit von Triebfahrzeugführern lassen sich der Triebfahrzeugführerschein-Verordnung (TfV) entnehmen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit sehen sich Triebfahrzeugführer dabei diversen gesundheitsbeeinflussenden Faktoren ausgesetzt. So kann beispielsweise die häufig anfallende Schichtarbeit Einfluss auf die gesundheitliche Verfassung der Triebfahrzeugführer nehmen. Die Ausgestaltung der Schichtdienste orientiert sich an den Rahmenbedingungen des jeweiligen Tätigkeitsschwerpunktes. Insbesondere bei Rangierfahrten, der Abfahrtskontrolle sowie Zugübernahmen sind Triebfahrzeugführer den jeweiligen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. Nicht selten übernehmen Triebfahrzeugführer ihre Fahrzeuge für bestimmte Streckenabschnitte und müssen hierzu ergänzende Strecken für die An- und Abreise zurücklegen bzw. Übernachtungen außerhalb ihres Wohnortes in Kauf nehmen. Daneben können sich beispielsweise psychische Belastungen ergeben, aus denen entsprechende Erkrankungen resultieren können. Ein wesentlicher Faktor der zu psychischen Erkrankungen führen kann ist die Beteiligung an Unfällen mit Personenschäden. Insgesamt wurde die Arbeitsbelastung der eingesetzten Triebfahrzeugführer seitens der Marktteilnehmer als vergleichsweise hoch beschrieben.

Gesundheit

Der regelmäßig seitens der BKK veröffentlichte Gesundheitsreport liefert konkretere Anhaltspunkte zur Bewertung der gesundheitlichen Situation von Schienenfahrzeugführern. Die BKK veröffentlicht hierin jährlich Kennzahlen zu den Arbeitsunfähigkeitszeiten der bei ihr versicherten Beschäftigten. Im Gegensatz zum Vorjahr 2015 gehörte die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ im Jahr 2016 nicht mehr zu den zehn Berufsgruppen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen (AU-Tagen).<sup>1</sup> Hingegen verblieb die Berufsgruppe bei der Anzahl von AU-Tagen aufgrund von psychischen Störungen weiterhin auf den vorderen Plätzen. Nach 3.277 AU-Tagen im Jahr 2015 stieg deren Anzahl

Arbeitsunfähigkeit

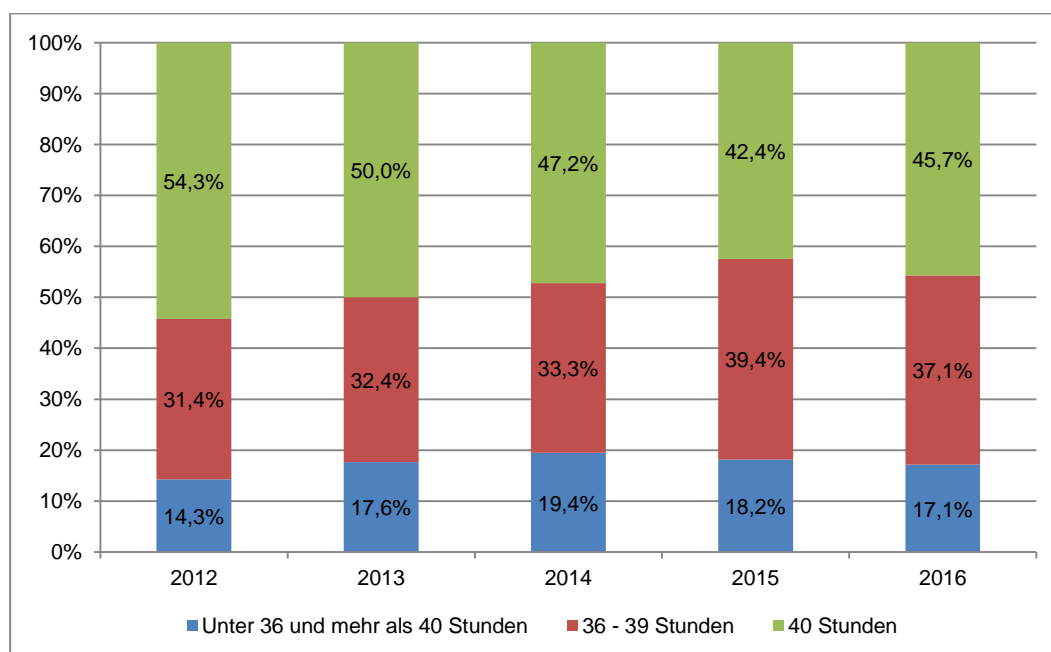
<sup>1</sup> Siehe hierzu und im Folgenden Knieps, Franz und Pfaff, Holger (2017).

im Jahr 2016 auf 4.197 je 1.000 Beschäftigte an, und rückte hierdurch vom 9. weiter auf den 4. Rang vor. Ein einzelner Krankheitsfall dauerte im Jahr 2015 durchschnittlich 24,0 Tage, im Jahr 2016 lag die Dauer bei 28,7 Tagen. Parallel hierzu stieg die Anzahl der AU-Fälle von 136 AU-Fällen (2015) auf 146 (2016) je 1.000 beschäftigter Mitglieder an.

Zahlreiche Schienenfahrzeugführer arbeiten in Abhängigkeit ihrer Einsatzgebiete im Schichtbetrieb. Neben Früh- und Spätschichten fallen insbesondere im Güterverkehr dabei regelmäßig Nachtschichten an. In allen Segmenten werden zudem regelmäßig Einsätze an Feiertagen und Wochenenden notwendig. Die Dienstplanung unterliegt dabei den gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben. Aufgrund der guten konjunkturellen Nachfragesituation sowie der gleichzeitig zu beobachtenden personellen Engpässe schöpften die Eisenbahnverkehrsunternehmen im Jahr 2017 die zulässigen Arbeitszeiten bei der Gestaltung der Dienstpläne nach Informationen des Bundesamtes im Rahmen der Möglichkeit aus. Ein darüber hinausgehender Personalbedarf wurde nach Möglichkeit über Leihpersonal befriedigt. Die Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeiten von Triebfahrzeugführern im Zeitraum von 2012 bis 2016 lässt sich aus Abbildung 23 ablesen. Mit rund 45,7 Prozent ging im Jahr 2016 der mit Abstand größte Anteil der Schienenfahrzeugführer seiner Tätigkeit im Rahmen einer 40-Stundenwoche nach, bei weiteren rund 37,1 Prozent belief sich die wöchentliche Arbeitszeit auf durchschnittlich 36 bis 39 Stunden. Bei den verbleibenden rund 17,1 Prozent der Schienenfahrzeugführer belief sich die Wochenarbeitszeit entweder auf weniger als 36 Stunden oder mehr als 40 Stunden. Der Anteil der Schienenfahrzeugführer mit einer 40-Stundenwoche stieg im Jahr 2017 erstmals wieder an, nachdem ihr Anteil im Zeitraum von 2012 bis 2015 kontinuierlich zugunsten einer geringeren Wochenarbeitszeit zurückgegangen war.

Arbeitszeiten

**Abbildung 23:** Erwerbstätige Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Zeitraum von 2012 bis 2016 (Anteile in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1 Reihe 4.1.2). Eigene Darstellung

In den Jahren 2016 und 2017 wurden seitens Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft e.V. (EVG) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) jeweils neue Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebervertretern geführt. Für die Mehrzahl der Schienenfahrzeugführer sind die Tarifgehälter demnach in einem ersten Schritt zum 1. April 2017 um insgesamt 2,5 Prozent angehoben worden, ergänzt durch eine Einmalzahlung in Höhe von 550 Euro. Vergleichbare Erhöhungen wurden im Jahr 2017 vor allem bei den dynamisierten Zulagen erzielt, hierunter insbesondere den Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit. Für das Jahr 2018 wurden weitere Maßnahmen vereinbart, von denen die Arbeitnehmer in Abhängigkeit der Gewerkschaftszugehörigkeit bzw. ihrer Arbeitgeber in einem unterschiedlichen Maße profitieren konnten. Die Laufzeiten der Tarifverträge zwischen EVG und GDL auf der einen sowie DB AG bzw. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. auf der anderen Seite enden am 30. September 2018. Hierzu zählt insbesondere der Flächentarifvertrag BuRa-ZugTV, an dem sich die Tarifabschlüsse zahlreicher bedeutender privater Eisenbahnverkehrsunternehmen orientieren, insbesondere im Bereich des Schienengüterverkehrs.

Tarifverträge

Für das Jahr 2018 wurden bei den Tarifabschlüssen zwischen der EVG und den Unternehmen der Deutschen Bahn AG (DB AG) erstmalig in größerem Maße Wahloptionen für die Beschäftigten vereinbart. Im Rahmen des Tarifvertrags konnten die EVG-Mitglieder zwischen einer Lohnerhöhung um 2,6 Prozent, einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde oder einer Anzahl von sechs zusätzlichen Urlaubstagen im Jahr wählen. Laut den Angaben der EVG entschieden sich die bei der DB Cargo AG beschäftigten EVG-Mitglieder zu rund 53 Prozent für mehr Urlaub, zu 44 Prozent für die in Aussicht gestellte Entgelterhöhung und zu lediglich rund 3 Prozent für eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die EVG wertete dies als ein Signal der Beschäftigten für mehr Entlastungen im Berufsalltag.

EVG und DB AG

Beim Tarifabschluss der GDL und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv-MoVe) wurde bereits am 10. März 2017 ein Wahlrecht für die GDL-Mitglieder vereinbart. Demnach haben die Beschäftigten die Wahl zwischen einer 38-Stundenwoche (Regelarbeitszeit) und einer 39-Stundenwoche bei sechs zusätzlichen Urlaubstagen. Zum 1. April 2018 wurden zudem Strukturveränderungen bei einzelnen Entgelttabellen der Lokomotivführer mit der Absicht vorgenommen, dass diese künftig einer linearen anstelle einer degressiven Entwicklung folgen sollen. Laut GDL handelt es sich hierbei nicht um eine allgemeine Entgelterhöhung, sondern um eine so genannte Strukturänderung.<sup>1</sup> Die Eingangsstufe der Entgeltgruppe LF 5<sup>2</sup> steigt

GDL und Agv-MoVe

<sup>1</sup> Siehe Gewerkschaft Deutscher Lokführer (2017).

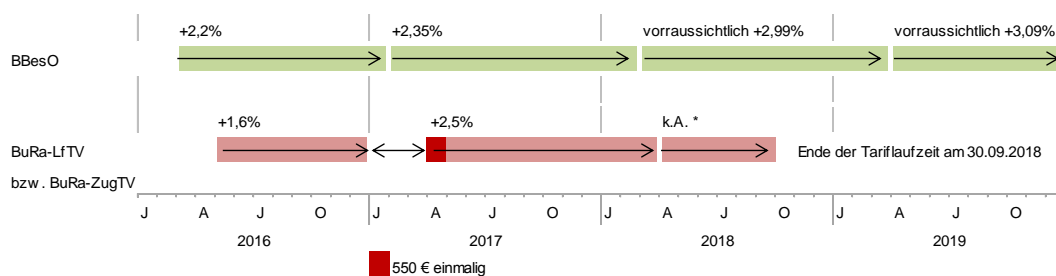
<sup>2</sup> Der Bundesrahmenvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs (BuRa-ZugTV Agv Move) sieht in Abhängigkeit der jeweiligen Einsatzgebiete bzw. Tätigkeiten, beispielsweise für Rangierlokomotivführer oder Auslandslokomotivführer, vier verschiedene Entgeltgruppen für eine Entlohnung der Lokführer vor. Innerhalb dieser Entgeltgruppen findet eine weitere Abstufung der Monatsentgelte in Abhängigkeit der jeweils vorliegenden Berufserfahrung statt. Demnach erhöht sich das Monatsentgelt jeweils, sobald ein Lokführer über weitere fünf Jahre Berufserfahrung verfügt. Ab einer Berufserfahrung von 30 Jahren verbleiben die Lokführer in der siebten und gleichzeitig höchsten Erfahrungsstufe.

auf diese Weise beispielsweise in insgesamt drei Schritten von 2.681 Euro (ab 1. April 2017, +2,5 %) auf 2.737 Euro (ab 1. April 2018, +2,1 %), weiter auf 2.794 (ab 1. April 2019, +2,1 %) und auf 2.850 Euro (ab 1. April 2020, +2,0 %). In Abhängigkeit der Entgeltgruppen sowie der Erfahrungsstufen ergeben sich dabei Entgeltsteigerungen in unterschiedlicher prozentualer Höhe. Lediglich im Falle der Entgeltgruppe 4 wird die Vergütung in den Stufen 4 und 5 für künftig in diese Stufen aufsteigende Arbeitnehmer um monatlich 1 bis 3 Euro leicht sinken.

In Abbildung 24 werden die Entwicklungen bzw. die prozentualen Steigerungsraten der beschriebenen Tariflöhne sowie der Besoldung für verbeamtete Lokführer dargestellt. Gemäß dem Tarifergebnis aus dem öffentlichen Dienst TVöD vom 17.04.2018 sollen die Dienst- und Versorgungsbezüge der verbeamteten Lokführer schrittweise in drei Stufen linear angehoben werden. Dementsprechend ergibt sich rückwirkend zum 01. März 2018 ein prozentualer Anstieg um 2,99 Prozent, zum 1. April 2019 ein weiterer Anstieg um 3,09 Prozent sowie zum 01. März 2020 um 1,06 Prozent.

Tarifvertrag  
- Vergleich

**Abbildung 24:** Lohnentwicklung von Lokomotivführern im Zeitraum von 2016 bis 2019



\* Die prozentuale Veränderung steht in Abhängigkeit zur individuellen Eingruppierung/-stufung.

Quellen: BBesO, BuRa-LfTV, BuRa-ZugTV.

Laut Sicherheitsbericht des Eisenbahn-Bundesamtes (EBA)<sup>1</sup> ereigneten sich im Jahr 2016 insgesamt 310 signifikante Eisenbahnunfälle auf dem Eisenbahnnetz im Anwendungsbereich der Sicherheitsrichtlinie in Deutschland. Gegenüber dem Jahr 2015 sowie in Relation zur erbrachten Verkehrsleistung bedeutete dies einen marginalen Anstieg der Unfallzahl im Jahr 2016. Der Anstieg ist in erster Linie der Unfallart „Unfälle mit Personenschaden“ zuzurechnen, die bereits in den Vorjahren deutliche Schwankungen zu verzeichnen hatte. Eine Zunahme hatten im Jahr 2016 zudem Fahrzeugbrände sowie sonstige Unfälle zu verzeichnen, während sich Entgleisungen, Unfälle auf Bahnübergängen und Kollisionen leicht rückläufig entwickelten. Unter signifikante Unfälle werden Unfälle gefasst, bei denen mindestens eine Person getötet oder schwer verletzt wurde, erheblicher Sachschaden entstanden ist oder beträchtliche Betriebsstörungen auftraten. Auf-

Unfälle

<sup>1</sup> Siehe hierzu und im Folgenden Eisenbahn-Bundesamt (2017). Der Sicherheitsbericht enthält Informationen zu den gemeinsamen Sicherheitsindikatoren (Common Safety Indicators, CSI), die der Sicherheitsrichtlinie 2009/149/EG zur Änderung der Richtlinie 2004/49/EG des EU-Parlaments und des -Rats entspricht.

grund von Unterschieden bei den Erfassungskriterien ergeben sich bei den angeführten Fallzahlen teils größere Abweichungen im Vergleich zu den Angaben des Statistischen Bundesamtes. Insgesamt wurden im Jahr 2016 145 Personen bei Eisenbahnunfällen schwer verletzt, darunter 33 Fahrgäste und 13 Bedienstete. Im Vorjahr lagen diese Zahlen mit 118 Personen und 16 Fahrgästen bzw. 8 Bediensteten deutlich niedriger. Der Anstieg ist vor allem auf den Eisenbahnunfall in Bad Aibling zurück zu führen. Bei der Zahl der bei Eisenbahnunfällen getöteten Personen ließ sich ein Anstieg von 130 im Jahr 2015 auf 150 im Berichtsjahr 2016 feststellen. Dies entsprach einem deutlichen Anstieg von 0,125 auf 0,141 getöteten Personen pro Mio. Zugkilometer. Der überwiegende Anteil der Todesfälle entfiel mit kumuliert rund 85 Prozent auf die Kategorien „Benutzer von Bahnübergängen“ und „unbefugte Personen auf Eisenbahnanlagen“. Tabelle 7 fasst die Entwicklungen im Sicherheitsbereich der Eisenbahnen für die Jahre 2009 bis 2016 zusammen.

**Tabelle 7:** Entwicklungen im Sicherheitsbereich der Eisenbahn im Zeitraum von 2009 bis 2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Signifikante Unfälle	310	297	285	289	301	333	306	310
Schwerverletzte bei Eisenbahnunfällen	118	118	147	115	107	109	118	145
Schwerverletzte Fahrgäste	13	8	33	9	6	13	16	33
Schwerverletzte Bedienstete	18	18	28	10	18	9	8	13
Getötete bei Eisenbahnunfällen	170	146	140	138	137	160	130	150
Getötete Fahrgäste	3	0	9	3	0	0	3	7
Getötete Bedienstete	4	8	10	9	8	8	11	10
Suizide	875	899	853	872	834	781	806	798

Quelle: Eisenbahn-Bundesamt. Eigene Darstellung.

#### 4.3. Berufliche Bildung

Die berufliche Qualifikation zum Schienenfahrzeugführer können Interessierte über zwei verschiedene Bildungswege erlangen. Zum einen besteht die Möglichkeit, einen Abschluss im Rahmen einer dualen Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport – zu erreichen. Zum anderen bietet sich insbesondere für Berufswwechsler die Möglichkeit zu einer Weiterbildung bzw. Umschulung zum Triebfahrzeugführer. Vor dem Hintergrund eines bereits seit mehreren Jahren bestehenden hohen Personalbedarfs wurde zwischenzeitlich ein vielfältiges Angebot im Bereich der Aus- und Weiterbildung geschaffen, so dass Interessenten hier aktuell über vergleichsweise gute Auswahlmöglichkeiten in Bezug auf die Region, den Arbeitsschwerpunkt (Güter-/Personenverkehr) sowie das anbietende Unternehmen verfügen. Nicht selten handelt es sich hierbei entweder um ein Eisenbahnverkehrsunternehmen oder eine auf Aus- und Weiterbildung in der Eisenbahnbranche spezialisierte Gesellschaft. Beim Beruf Eisenbahner im Betriebsdienst handelt es sich um einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, bei dem die Fachrichtungen „Fahrweg“ und „Lokführer und Transport“

Qualifizierung  
- Berufsausbildung

unterschieden werden. Die Ausbildung dauert drei Jahre und wird beispielsweise von zahlreichen im Güter- ebenso wie im Personenverkehr tätigen Eisenbahnverkehrsunternehmen angeboten. Der Ablauf der Berufsausbildung 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, die für das fehlerfreie Bedienen der Triebfahrzeuge im Fahrbetrieb notwendig sind, sowie Kenntnisse bezüglich der Signalanlagen. Die praktische Ausbildung findet im jeweiligen Betrieb statt. Die Berufsausbildung umfasst insgesamt 15 Lernfelder, u.a. zu den Themen Sicherheit, Prüfung und Bedienung von Triebfahrzeugen und (Signal-)Technik.

Eine weitere Möglichkeit, sich für den Beruf des Schienenfahrzeugführers zu qualifizieren, besteht im Rahmen einer mehrmonatigen Weiterbildung bzw. Umschulung zum Triebfahrzeugführer. Diese richtet sich an Interessenten, die bereits eine andere Ausbildung absolviert haben bzw. bereits im Berufsleben aktiv waren. Bei Vorliegen der psychischen und physischen Voraussetzungen bietet sich über die in der Regel zwischen neun und elf Monaten dauernde Bildungsmaßnahme die Möglichkeit zum Wechsel in den Beruf des Schienenfahrzeugführers. 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 Interessenten können für die Weiterbildung beim Erfüllen entsprechender Voraussetzungen staatliche Förderung erhalten. Die Weiterbildung wird in der Regel von anerkannten Bildungsträgern in Kooperation mit Eisenbahnunternehmen im Personen- sowie im Güterverkehr angeboten, wobei nach Erkenntnissen des Bundesamtes je nach Anbieter spürbare Unterschiede in der Lehrqualität bestehen. Derzeit bieten am Markt einige wenige große Anbieter ihre Leistungen an, die jährlich eine überdurchschnittlich große Anzahl an Lokführern ausbilden. Zu den großen Anbietern zählen die Deutsche Bahn AG mit DB Training, die europäische MEV-Lokführerschule sowie der Verband Deutscher Eisenbahnfachschulen (VDEF). Daneben existiert eine Vielzahl kleinerer Bildungsträger. Im Vergleich zur klassischen Berufsausbildung ermöglicht die Weiterbildung eine schnellere Verfügbarkeit der Absolventen am Arbeitsmarkt.

- Weiterbildung

Anhand von Tabelle 8 lässt sich die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse von Eisenbahnern im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport – im Zeitraum von 2012 bis 2017 nachvollziehen. Während sich die Anzahl der Ausbildungsverträge in den Jahren 2012 bis 2014 zunächst stetig erhöhte, ist sie seither rückläufig. Diese Entwicklung spiegelt die Aussagen der vom Bundesamt befragten Eisenbahnverkehrsunternehmen wider, nach denen es zuletzt regelmäßig zu Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen gekommen sei. Die Zahl der Ausbildungsverträge lag im Jahr 2017 bei insgesamt 1.428. Nach einem Rückgang um rund 5,6 Prozent im Jahr 2016, belief sich der erneute Rückgang im Jahr 2017 im Vorjahresvergleich auf rund 3,1 Prozent.

Berufsausbildung  
- Ausbildungsstatistik

Eine vergleichbare Entwicklung zeigte sich bei den Neuabschlüssen von Ausbildungsverträgen. Mit insgesamt 66 weiblichen Auszubildenden erhöhte sich deren Anteil an der Gesamtzahl der Auszubildenden mit rund 4,6 Prozent zwar leicht gegenüber dem Vorjahr. Dennoch waren weibliche Beschäftigte weiterhin stark unterrepräsentiert. Ein Blick auf die Altersstruktur zeigte zudem einen mit 24 Prozent vergleichsweise hohen Anteil von Auszubildenden im Alter von 24 Jahren und älter. Die Anzahl vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverträge verblieb im Jahr 2017 mit insgesamt 96 Fällen auf dem hohen Vorjahresniveau. Es handelt sich dabei um die höchsten Werte innerhalb des Betrachtungszeitraums. Mit insgesamt 57 wurde der größte Teil der Ausbildungsverträge bereits im ersten Ausbildungsjahr gelöst, im zweiten Jahr wurden 33 und im dritten Ausbildungsjahr weitere 6 Verträge gelöst. Von insgesamt 483 an der Prüfung zum Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport – teilnehmenden Auszubildenden bestanden im Jahr 2017 rund 91 Prozent die Prüfung. Nachdem die Bestehensquote im Jahr 2016 leicht unterhalb des bundesdeutschen Durchschnitts aller Ausbildungsberufe lag, zeigte sich im Jahr 2017 damit ein leicht überdurchschnittliches Abschneiden der angehenden Eisenbahner.

**Tabelle 8:** Ausbildungsberuf "Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Lokführer und Transport" – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2012 bis 2017

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
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
2016	1.413	60	1.473	510	549	486	48	36	12	96
2017	1.362	66	1.428	492	483	438	57	33	6	96

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

In Tabelle 9 wird die Lösungsquote von Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst veranschaulicht. Sie beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in einem Kalenderjahr an der Gesamtzahl der eingegangenen Ausbildungsverhältnisse. Im Vergleich zur durchschnittlichen Lösungsquote aller Ausbildungsberufe in Höhe von 25,8 Prozent war jene der Eisenbahner im Betriebsdienst mit 14,8 Prozent im Jahr 2016 signifikant niedriger. Die Lösungsquote wird regelmäßig vom Bundesinstitut für Berufsbildung mittels eines Schichtenmodells errechnet. Während sich die Lösungsquote aller Ausbildungsberufe vergleichsweise stabil bis leicht steigend verhält, lassen sich bei der Lösungsquote der Eisenbahner im Betriebsdienst vergleichsweise im Zeitraum von

Lösungsquote

2010 bis 2016 große Schwankungen feststellen. Hiervon betroffen zeigte sich insbesondere die Lösungsquote in den östlichen Bundesländern.

**Tabelle 9:** Lösungsquoten der Auszubildenden zum Eisenbahner im Betriebsdienst – alle Fachrichtungen – im Zeitraum von 2010 bis 2016 (Angaben in Prozent)

Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen)		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	23,0	12,6	14,1	7,1
2011	24,4	10,9	10,7	11,5
2012	24,4	15,0	15,7	11,6
2013	25,0	13,2	13,4	12,2
2014	24,7	10,4	12,1	4,6
2015	24,9	14,6	13,8	17,0
2016	25,8	14,8	15,1	13,8

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung.

In der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit finden sich Angaben über erfolgte Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung (§ 3 SGB III) ebenso wie Leistungen zur Eingliederung (§ 16 SGB II) des Bundes. Eine entsprechende Berücksichtigung finden Förderungen, sobald für eine Person bzw. im Rahmen der Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung eine Zahlung geleistet wird. Die Anzahl der Förderfälle ist dabei unabhängig von der Anzahl der geförderten Personen. Laut Angaben der Bundesagentur wurden im Jahr 2017 durchschnittlich 738 Teilnahmen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit dem Schulungsziel „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ registriert (siehe Tabelle 10). Dies war der mit Abstand höchste Wert innerhalb des Zeitraums von 2012 bis 2017. Gegenüber dem Vorjahreswert (2016: 499 Teilnahmen) erhöhte sich deren Anzahl um rund 48 Prozent. Zur Gruppe der mit 726 Teilnahmen dominierenden Kategorie der „FbW sonstige berufliche Weiterbildung“ werden in der Regel Teilnahmen gezählt, die der oben beschriebenen Weiterbildung zum Triebfahrzeugführer entsprechen.

Maßnahmen zur  
Förderung der beruflichen  
Weiterbildung FbW



**Tabelle 10:** Teilnehmerbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit dem Schulungsziel bzw. Beruf „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ – Gleitende Jahresdurchschnitte<sup>1</sup>

Berichtsjahr	FbW insgesamt	Darunter	
		FbW mit Abschluss	FbW sonstige berufliche Weiterbildung
Jahresdurchschnitt (JD)			
2012	137	30	107
2013	216	51	165
2014	276	28	248
2015	407	21	387
2016	499	11	488
2017	738	12	726

<sup>1</sup> Anmerkung: Nur bei Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zielt die Förderung der beruflichen Weiterbildung auf eine Vollqualifizierung für den Beruf „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“. Unter "sonstige berufliche Weiterbildung" werden Maßnahmen beruflicher Weiterbildung zusammengefasst, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten abzielen, die in einem grundsätzlich schon erlernten Beruf oder bereits ausgeübtem Berufsfeld Verwendung finden und inhaltlich einem in der Klassifikation der Berufe 2010 genannten Beruf zugeordnet werden. Darüber hinaus werden die Maßnahmen zum Nachholen der Abschlussprüfung sowie Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen, hinzugezählt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Förderstatistik).

Als behördliches Dokument wird der Triebfahrzeugführerschein gemäß § 2 der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) durch das Eisenbahn-Bundesamt (EBA) erteilt. Zur Wahrnehmung der behördlichen Aufgabe wurde beim EBA eine Triebfahrzeugführerscheinstelle eingerichtet, die ein entsprechendes Register der Triebfahrzeugführerscheine führt sowie verantwortlich für die Anerkennung von Ausbildungs- und Prüfungsorganisationen sowie von Ärzten und Psychologen zeichnet. Die Anzahl der vom EBA ausgewiesenen, anerkannten Schulungseinrichtungen (2017: 124, 2018: 140), Prüfungsorganisationen (2017: 249, 2018: 288), Ärzte (2017: 134, 2018: 148) und Psychologen (2017: 38, 2018:45) hat sich im Vorjahresvergleich noch einmal deutlich erhöht.<sup>1</sup> Die Anforderungen an die Ausbildung und Prüfung sind in den entsprechenden Verordnungen geregelt. Dementsprechend müssen Bewerber für den Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins in der Regel mindestens 20 Jahre alt sein, über einen Schulabschluss im Sekundarbereich I verfügen und die erfolgreiche Prüfung zum Triebfahrzeugführer nachweisen können. Darüber hinaus muss von den anerkannten Ärzten bzw. Psychologen die geforderte körperliche und geistige Tauglichkeit bescheinigt werden. Die Triebfahrzeugführerscheine besitzen eine Gültigkeit von zehn Jahren und können um jeweils zehn weitere Jahre verlängert werden. Seit dem Inkrafttreten der TfV sind die Triebfahrzeugführerscheine grundsätzlich europaweit gültig. Mit der Schweiz bestehen bilateral zusätzlich Vereinbarungen zur gegenseitigen Anerkennung der Triebfahrzeugführerscheine. Im August 2018 waren beim EBA in Deutschland insgesamt 22.121 Inhaber von Triebfahrzeugführerscheinen registriert. Im Vergleich zum Vorjahr (11.650) hat sich die Anzahl demnach nahezu verdoppelt.<sup>2</sup> Der deutliche Anstieg dürfte in erster Linie Folge der im § 21 TfV geregelten Übergangsvorschriften sein, nach denen Triebfahrzeugführer, denen in der Vergangenheit Erlaubnisse nach der "Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie" des Ver-

Triebfahrzeugführerschein

<sup>1</sup> Siehe hierzu und im Folgenden Eisenbahn-Bundesamt (versch. Jahrgänge).

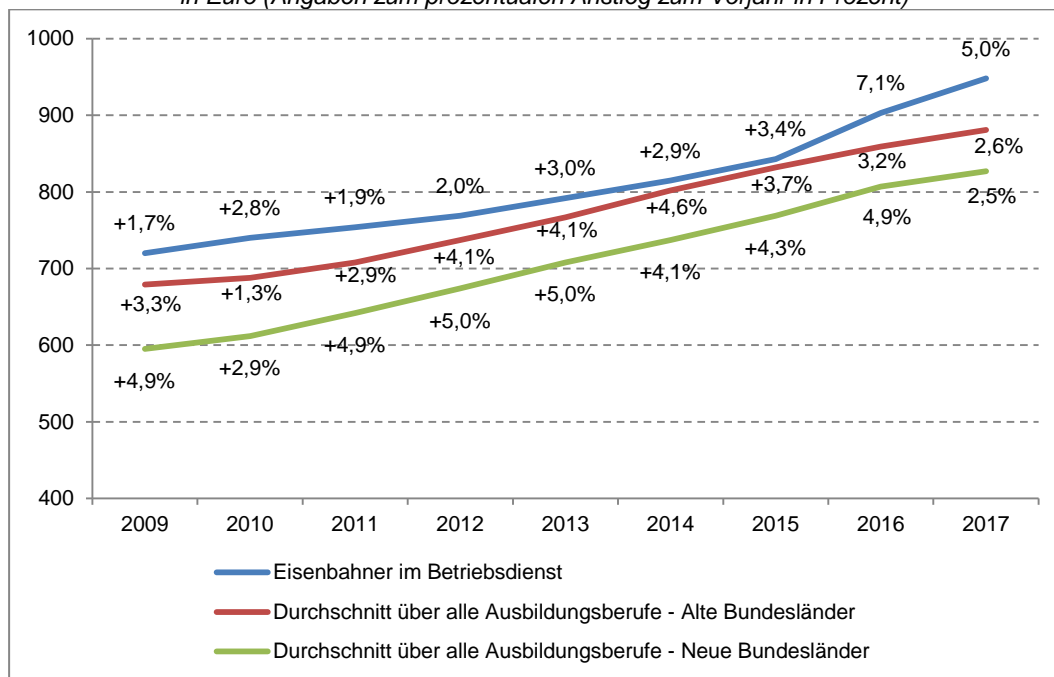
<sup>2</sup> Siehe Eisenbahn-Bundesamt (versch. Jahrgänge) .

bandes Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) erteilt worden sind, ihre berufliche Tätigkeit auf Grund ihrer Erlaubnisse und ohne Anwendung der TfV lediglich bis zum Ablauf des 29. Oktober 2018 weiter ausüben durften bzw. dürfen. An diesem Datum endet die in der Verordnung genannte Übergangsfrist, so dass der Besitz eines Triebfahrzeugführerscheins obligatorisch wird. Der alleinige Besitz des Triebfahrzeugführerscheins berechtigt den Inhaber nicht zum Führen eines Triebfahrzeugs. Hierfür sind gesonderte Bescheinigungen für bestimmte Baureihen, Streckenkunde etc. zu erwerben bzw. nachzuweisen.

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung lag die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung für Eisenbahner im Betriebsdienst (alle Fachrichtungen) im Jahr 2017 bei monatlich 948 Euro. Die Entwicklung der Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2010 bis 2017 ist Abbildung 25 zu entnehmen. Nach einer deutlichen prozentualen Steigerung der Ausbildungsvergütung im Jahr 2016 in Höhe von 7,1 Prozent, ließ sich im Jahr 2017 erneut ein überdurchschnittlicher Anstieg in Höhe von 5,0 Prozent beobachten. Im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe lag die Vergütung bei den Eisenbahnern im Betriebsdienst über den gesamten Zeitraum hinweg höher. Während sich bis zum Jahr 2015 eine schrittweise Annäherung der Vergütung an das Durchschnittsniveau der alten Bundesländer abzeichnete, sorgten die überdurchschnittlichen Steigerungsraten in den Jahren 2016 und 2017 dafür, dass sich der Abstand wieder deutlich vergrößert hat. Das Durchschnittsniveau in den neuen Ländern bewegte sich im Betrachtungszeitraum auf einem deutlich geringeren Niveau. Verteilt auf die drei Ausbildungsjahre erhielten die Auszubildenden im Jahr 2017 während des ersten Ausbildungsjahres eine durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung von 881 Euro, im zweiten Jahr von 948 Euro und im dritten Jahr von 1.014 Euro. Im Rahmen der bestehenden Tarifverträge erhielten die Auszubildenden im Jahr 2017 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro sowie ergänzende Leistungen. So besteht seither beispielsweise die Möglichkeit zur Beantragung von Zuschüssen zu den Mietkosten oder für Familienheimfahrten.

Ausbildungsvergütung

**Abbildung 25:** Durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im Zeitraum von 2009 bis 2017 in Euro (Angaben zum prozentualen Anstieg zum Vorjahr in Prozent)



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

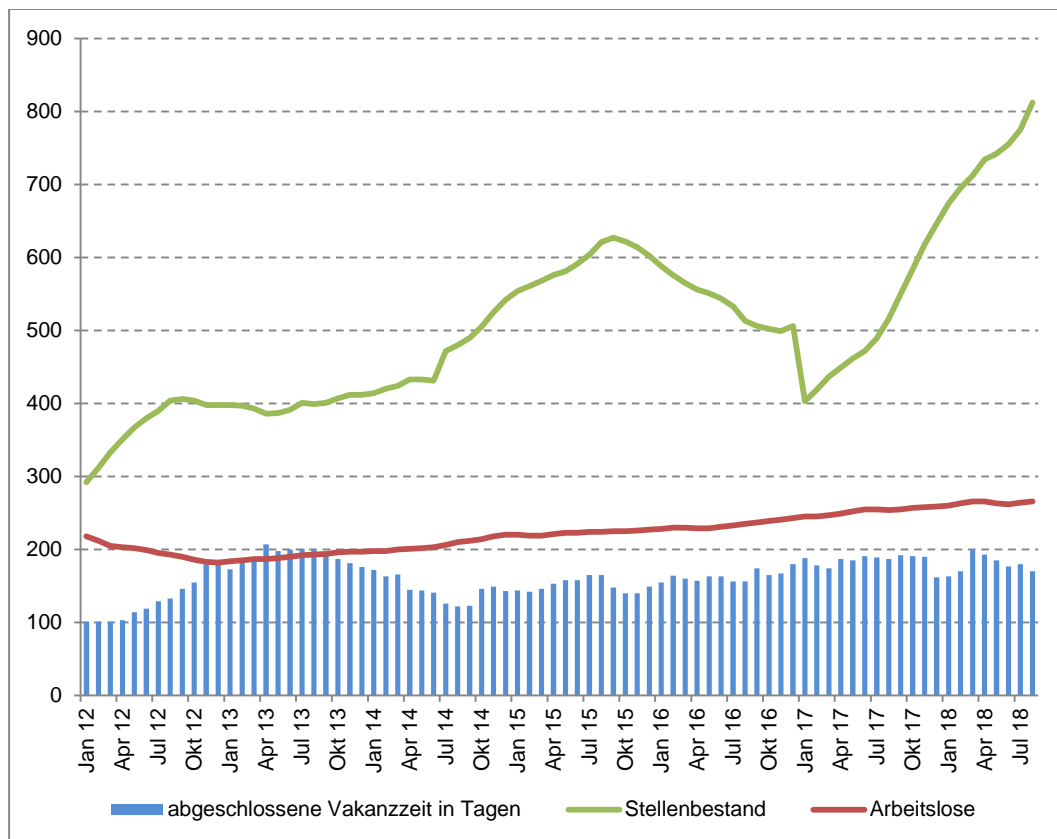
#### 4.4. Arbeitsmarktsituation

Einen Einblick in die Arbeitsmarktsituation der Lokomotivführer gewährt Abbildung 26. Hierin werden für die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ beginnend ab Januar 2012 die monatliche zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen, die gemeldeten offenen Stellen in Deutschland sowie die Vakanzzeiten dargestellt. Die Werte werden regelmäßig im Rahmen der statistischen Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit erhoben. Die Zahl der offenen Stellen bewegte sich während des gesamten Betrachtungszeitraums deutlich oberhalb der Arbeitslosenzahlen. Sie stieg bis zur Jahresmitte 2015 nahezu stetig auf einen vorläufigen Höchstwert von 627 Stellen an, bevor sie sich bis zum Jahreswechsel 2016/2017 wieder auf 403 reduzierte. Seither verzeichnet die Berufsgruppe einen kontinuierlichen Anstieg auf zuletzt 812 registrierte offene Stellen im August 2018. Die Deutlichkeit des Anstiegs spiegelt dabei das vom Bundesamt im Rahmen der Marktbeobachtung erfasste Meinungsbild der Eisenbahnverkehrsunternehmen wider. Die Unternehmen berichteten zuletzt regelmäßig über Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Die Zahl der Arbeitslosen verzeichnete über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg einen kontinuierlichen, wenngleich gemäßigten Anstieg. Im August 2018 belief sich deren Anzahl auf 266. Die trotz steigenden Fachkräftebedarfs zunehmende Zahl der Arbeitslosen dürfte in erster Linie eine Folge von langfristigen Erkrankungen, Arbeitsunfällen etc. sein, aufgrund derer arbeitslos gemeldete Lokführer keiner weiteren Beschäftigung als Lokführer mehr nachgehen können, obwohl hierfür formal eine Berufsqualifikation vorliegt. Während des gesamten Betrachtungszeitraums zählte die Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ regelmäßig zu den 20 Berufs-

Arbeitslose,  
Arbeitsuchende und  
offene Stellen

gruppen mit den längsten Vakanzzeiten. In der Regel war sie hierbei auf den vorderen Rängen zu finden. Im August 2018 lag die abgeschlossene Vakanzzeit bei 170 Tagen.

**Abbildung 26:** Anzahl der offenen Stellen und Arbeitslosen sowie Vakanzzeiten – gleitender Jahresdurchschnitt – in der Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr" im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Analyse Arbeitsmarkt, Engpassanalyse). Eigene Darstellung.

Angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage wurde im zurückliegenden Jahr von Eisenbahnverkehrsunternehmen der Fokus bei der Suche nach Personal im Allgemeinen und nach Lokführern im Besonderen teils gezielt auf neue Zielgruppen gerichtet. Hierzu gehörten beispielsweise Über-50-jährige, Studienabbrecher, Quereinsteiger sowie Alleinerziehende. Daneben werden zunehmend Rahmenbedingungen geschaffen, mit deren Hilfe bestimmten Bewerbergruppen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Ausbildung erleichtert werden soll, beispielsweise Kinderbetreuungsangebote für Alleinerziehende oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Bei der Deutsche Bahn AG belief sich der Anteil der Frauen an den Vollzeitarbeitsplätzen im Jahr 2017 auf lediglich 18,7 Prozent, während bei den Teilzeitarbeitsplätzen ein Anteil in Höhe von 61,2 Prozent erreicht wurde.<sup>1</sup>

Neue Zielgruppen

<sup>1</sup> Siehe Deutsche Bahn AG (2018).

## 5. Binnenschiffer

### 5.1. Struktur der Beschäftigten

Einen zusammenfassenden Überblick über die strukturelle Entwicklung der deutschen Binnenschiffahrtsunternehmen einschließlich der verfügbaren Binnenschiffe und des fahrenden Personals<sup>1</sup> seit 2002 zeigt Abbildung 27. Die Anzahl der Unternehmen in der Güter- und Tankschiffahrt ging im Jahr 2016 gegenüber dem Vorjahr um rund 1 Prozent leicht zurück. Insgesamt waren 511 Unternehmen in dieser Branche gemeldet und damit 5 Unternehmen weniger als im Vorjahr. Im Jahr 2002 waren 845 Unternehmen in der Güter- und Tankschiffahrt registriert. Somit reduzierte sich die Anzahl der Unternehmen in der Güter- und Tankschiffahrt von 2002 bis 2016 um rund 39,5 Prozent. Konträr entwickelte sich die Personenschiffahrt. Die Zahl der Unternehmen stieg im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr um sechs auf 325 Unternehmen an. Dies entsprach einem Anstieg von rund 1,9 Prozent gegenüber 2015. Bereits im Jahr 2002 wurden 325 Unternehmen in der Personenschiffahrt in Deutschland registriert.

Entwicklung der Unternehmensstruktur

Im Betrachtungszeitraum nahm die Anzahl der verfügbaren Güterschiffe um rund 10,1 Prozent ab. Für das Jahr 2016 wurden von den Unternehmen der deutschen Binnenschiffahrt 1.603 verfügbare Güterschiffe gemeldet und damit 8 Schiffe weniger als im Vorjahr. Im Jahr 2002 wurden 1.787 verfügbare Güterschiffe gezählt. Bei den Fahrgastschiffen war im Beobachtungszeitraum wiederum ein gegenteiliger Trend feststellbar. Hier lässt sich ein Anstieg von rund 9,3 Prozent im Zeitraum von 2002 bis 2016 berechnen. Für das Jahr 2016 wurden 834 verfügbare Personenschiffe ermittelt. Damit lag die Gesamtzahl der Personenschiffe um 71 bzw. 7 Einheiten über dem Ergebnis aus dem Jahr 2002 bzw. 2015.

Entwicklung der verfügbaren Binnenschiffe

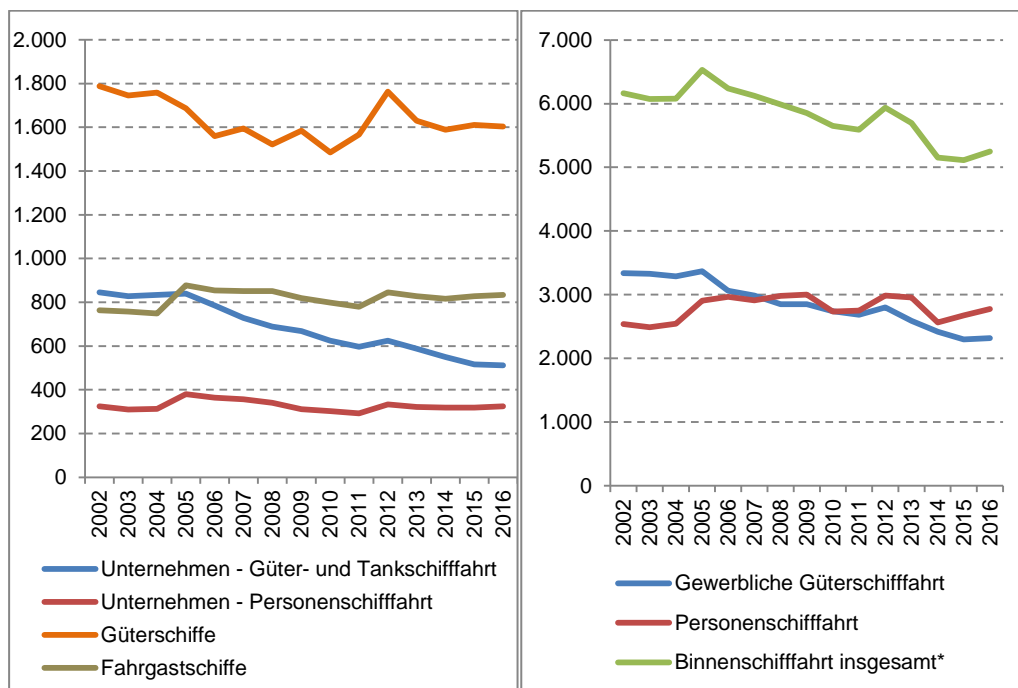
Die Entwicklung des fahrenden Personals in der Binnenschiffahrt war im Beobachtungszeitraum mit rund 14,8 Prozent rückläufig. Im Jahr 2016 waren 912 Stellen des fahrenden Personals weniger besetzt als im Jahr 2002. Jedoch stieg die Anzahl des fahrenden Personals im Jahr 2016 gegenüber dem Vorjahr signifikant um 135 auf 5.250 Personen an. Der deutliche Stellenrückgang beim Fahrpersonal zwischen den Jahren 2002 und 2016 traf ausschließlich die gewerbliche Güterschiffahrt in Deutschland. Gab es im Jahr 2002 noch 3.336 Stellen für fahrendes Personal in dieser Branche, so verringerte sich diese Anzahl auf 2.316 Personen im Jahr 2016 – ein Rückgang in Höhe von 30,6 Prozent. Jedoch war im Jahr 2016 eine leichte Verbesserung im Vergleich zum Jahr 2015 feststellbar. So konnten 19 Stellen für das Fahrpersonal in der Güterschiffahrt gegenüber dem Vorjahr neu besetzt werden. In der Personenschiffahrt gab es im Betrachtungszeitraum teilweise deutliche Stellenzuwächse. Insgesamt wurde zwischen den Jahren 2002 und 2016 rund 9,4 Prozent mehr Fahrpersonal eingestellt. Waren im Jahr 2002 im Fahrgast-

Entwicklung des Fahrpersonals

<sup>1</sup> Zum fahrenden Personal gehören die Besatzungsmitglieder der Schiffe, an Bord tätige Schiffseigner sowie unbezahlt mithelfende Familienangehörige. Mitfahrende Personen, die nicht mit Aufgaben betraut sind, die zum technischen und nautischen Betrieb des Schiffes gehören (z.B. Kellner auf Fahrgastschiffen), zählen nicht zum fahrenden Personal. Stichtag ist jeweils der 30.06. eines Jahres.

gewerbe 2.538 Stellen für fahrendes Personal besetzt, so stieg die Beschäftigung für diese Position auf 2.674 Personen im Jahr 2015 bzw. 2.776 Personen im Jahr 2016.

**Abbildung 27:** Entwicklung der Anzahl des fahrenden Personals (rechte Abb.), der Anzahl der Unternehmen und der Schiffe (linke Abb.) in der deutschen Binnenschifffahrt im Zeitraum von 2002 bis 2016



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

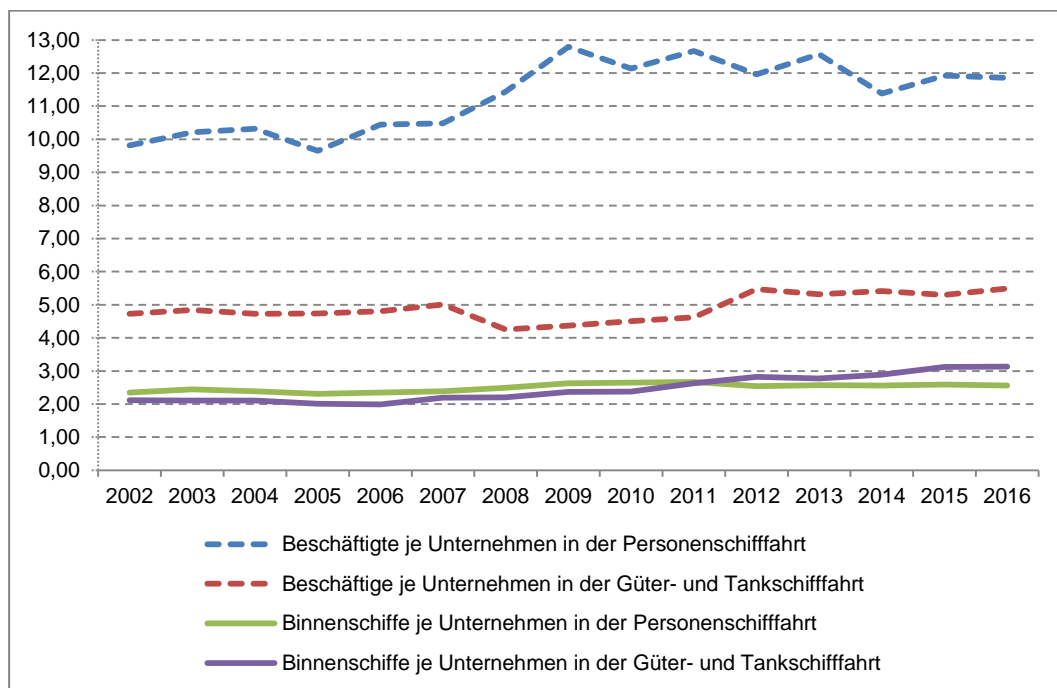
In der Güter- und Tankschifffahrt nahmen die Anzahl der Unternehmen sowie die Anzahl der Beschäftigten<sup>1</sup> im Zeitraum von 2002 bis 2016 trotz einiger Schwankungen tendenziell ab. Jedoch war der prozentuale Rückgang bei der Anzahl der Beschäftigten deutlich niedriger als die prozentuale Abnahme bei der Anzahl der Unternehmen. Dadurch ist zu erklären, dass die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten je Unternehmen im Berichtszeitraum teilweise deutlich zugelegt hat. Waren im Jahr 2002 noch durchschnittlich 4,7 Personen je Unternehmen in der Güter- und Tankschifffahrt beschäftigt, so stieg der Wert innerhalb von 15 Jahren auf 5,5 Personen (siehe Abbildung 28). Eine ähnliche Entwicklung war bei der durchschnittlichen Anzahl der verfügbaren Binnenschiffe je Unternehmen zu beobachten. Im Jahr 2002 besaß jedes Unternehmen in der Güter- und Tankschifffahrt durchschnittlich 2,1 Binnenschiffe. Dieser Wert stieg bis zum Jahr 2016 auf durchschnittlich 3,1 Binnenschiffe je Unternehmen an. Dies entsprach einem Anstieg von rund 47,6 Prozent. Bei den Unternehmen in der Personenschifffahrt erhöhte sich die durchschnittliche Beschäftigung von 9,8 Personen im Jahr 2002 auf 11,9 Personen im Jahr 2016. Innerhalb von 15 Jahren beschäftigte somit im Durchschnitt jedes Unternehmen in der Personenschifffahrt etwas mehr als zwei zusätzliche Personen. Hinsichtlich

Beschäftigte und  
Binnenschiffe je  
Unternehmen

<sup>1</sup> Als Beschäftigte gelten tätige Inhaber und unbezahlt mithelfende Familienangehörige sowie alle voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildende, die am 30. Juni 2016 in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen standen.

der durchschnittlichen Anzahl der verfügbaren Fahrgastschiffe ergab sich zwischen den Jahren 2002 und 2016 ein leichter Anstieg von 2,4 auf 2,6 Personenschiffe.

**Abbildung 28:** Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten sowie durchschnittliche Anzahl der Binnenschiffe je Unternehmen in der deutschen Binnenschifffahrt im Zeitraum 2002 bis 2016



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

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht quartalsweise aktuelle Daten zu der Berufsgruppe der sozialversicherungspflichtig beschäftigten<sup>1</sup> Schiffsführer für den Binnen- und Hafenverkehr. Für die Jahre 2015 bis 2017 ging die Gesamtbeschäftigung in dieser Berufsgruppe kontinuierlich zurück (siehe Tabelle 11). Im Jahr 2017 wurden 4.259 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und damit 197 Personen bzw. 4,4 Prozent weniger als im Jahr 2015. Im Vergleich zum Jahr 2016 reduzierte sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 138 Personen. Der Berufsgruppe gehören überwiegend Männer (2017: 94,3 Prozent) und Vollzeitbeschäftigte (2017: 93,7 Prozent) an. Fast drei Viertel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen besaßen im Jahr 2017 einen anerkannten Berufsabschluss. Akademiker waren in dieser Berufsgruppe mit rund 2,5 Prozent kaum vorhanden. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer stieg im Betrachtungszeitraum kontinuierlich und betrug im Jahr 2017 rund 20,9 Prozent. Der Anteil von Schiffsführern über 55 Jahre an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist im Beobachtungszeitraum leicht, aber kontinuierlich gestiegen. Rund 27,2

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach ausgewählten Strukturmerkmalen

<sup>1</sup> 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)).

Prozent der Schiffsführer waren im Jahr 2017 zwischen 55 und 65 Jahre alt. Rund 3,7 Prozent der Schiffsführer waren im gleichen Jahr 65 Jahre und älter.

**Tabelle 11:** Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ (Berufsgruppe 5242), Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2015		2016		2017	
Insgesamt	4.456	(100)	4.397	(100)	4.259	(100)
<i>darunter:</i>						
Männer	4.218	(94,7)	4.161	(94,6)	4.017	(94,3)
Frauen	238	(5,3)	236	(5,4)	242	(5,7)
Deutsche	3.582	(80,4)	3.514	(79,9)	3.368	(79,1)
Ausländer	874	(19,6)	881	(20,1)	891	(20,9)
unter 25 Jahre	472	(10,6)	467	(10,6)	469	(11,0)
25 bis unter 55 Jahre	2.667	(59,8)	2.593	(59,0)	2.480	(58,1)
55 bis unter 65 Jahre	1.171	(26,3)	1.187	(27,0)	1.151	(27,2)
65 Jahre und älter	146	(3,3)	150	(3,4)	159	(3,7)
in Vollzeit	4.197	(94,2)	4.144	(94,2)	3.991	(93,7)
in Teilzeit	259	(5,8)	253	(5,8)	268	(6,3)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	403	(9,1)	402	(9,1)	416	(9,7)
mit anerkanntem Berufsabschluss	3.174	(71,2)	3.140	(71,4)	3.113	(73,1)
mit akademischem Berufsabschluss	115	(2,6)	114	(2,6)	105	(2,5)
Ausbildung unbekannt	764	(17,1)	741	(16,9)	625	(14,7)

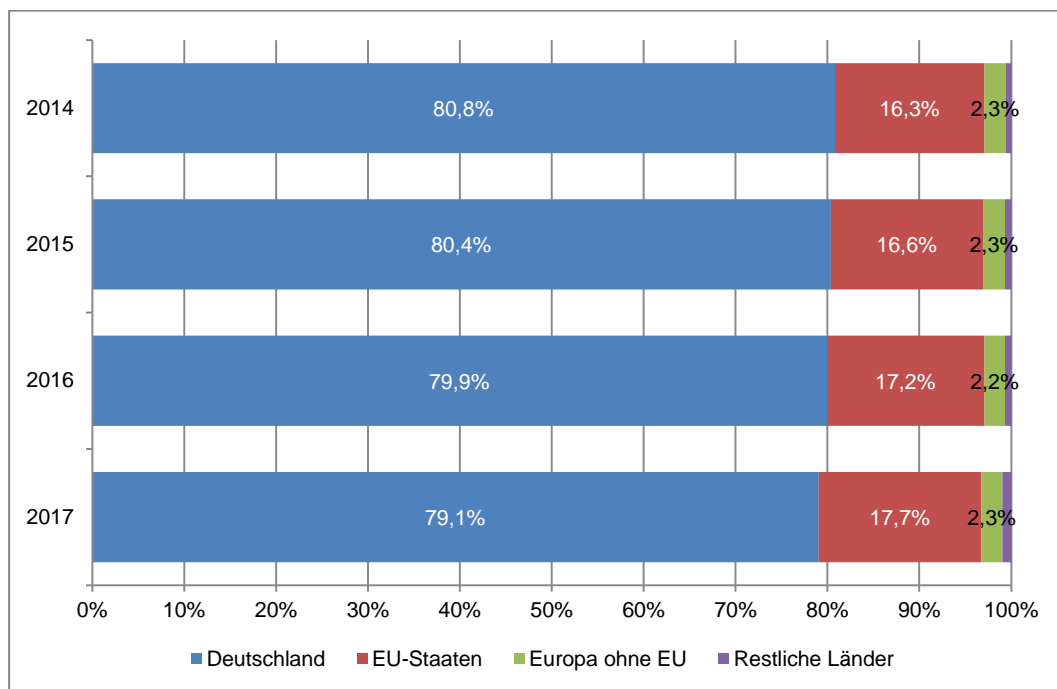
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigte nach Berufen (KIdB 2010)).

Abbildung 29 zeigt, dass ausländisches Personal in der deutschen Binnenschifffahrt einen hohen Stellenwert einnimmt und in dem ausgewiesenen Zeitraum von 2014 bis 2017 kontinuierlich zugelegt hat. Zum 31.12.2017 waren rund 20,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Binnenschifffahrt ausländische Staatsbürger. Zum gleichen Stichtag lag in Deutschland der Anteil aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit bei rund 12,4 Prozent. Rund 17,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Binnenschifffahrt waren zum 31.12.2017 als Staatsbürger aus den EU-Staaten registriert. Dieser Wert lag damit um 1,4 Prozentpunkte über dem Ergebnis aus dem Jahr 2014. Der Prozentsatz der Nicht-EU-Staaten einschließlich restlicher Länder blieb im Betrachtungszeitraum mit rund 3 Prozent konstant.

Ausländisches  
Personal



**Abbildung 29:** Entwicklung der Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe "5242 Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr" differenziert nach Staatsangehörigkeit im Zeitraum von 2014 bis 2017

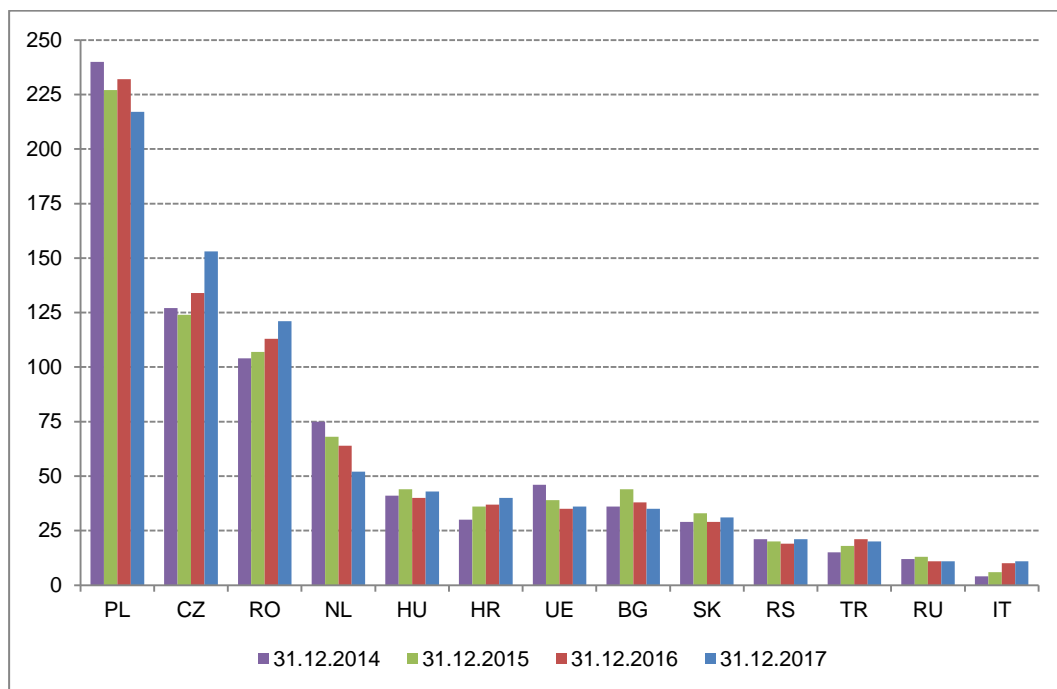


Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Am stärksten vertreten waren zum 31.12.2017 polnische Staatsbürger (217 Beschäftigte) gefolgt von Tschechen (153 Beschäftigte) und Rumänen (121 Beschäftigte). Damit entfielen rund 55 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit ausländischem Pass auf diese drei Staaten. Während die Anzahl der polnischen Beschäftigten im Zeitraum von 2014 bis 2017 um rund 9,6 Prozent zurückging, stieg der Anteil der tschechischen um rund 20,5 Prozent und der rumänischen Staatsbürger um rund 16,3 Prozent an. Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Nicht-EU-Staaten zählten vor allem Staatsbürger aus der Ukraine (36 Beschäftigte), Serbien (21 Beschäftigte), der Türkei (20 Beschäftigte) und Russland (11 Beschäftigte).

Ausländische  
Beschäftigte nach  
Herkunft

**Abbildung 30:** Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausgewählten ausländischen Staatsbürgerschaften in der Berufsgruppe „5242 Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ im Zeitraum vom 2014 und 2017.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung.

Anmerkung: PL=Polen, CZ=Tschechien, RO=Rumänien, NL=Niederlande, HU=Ungarn, HR=Kroatien, UE=Ukraine, BG=Bulgarien, SK=Slowakei, RS=Serbien, TR=Türkei, RU=Russland, IT=Italien.

## 5.2. Arbeitsbedingungen

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt schreitet voran und hat signifikante Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in der Binnenschifffahrt. Die Anforderungen an die Beschäftigten verändern sich, da die Anzahl der Tätigkeiten, bei denen kognitive und informativische Faktoren dominieren, zunehmen. Immer mehr Unternehmen statten ihre Binnenschiffe mit moderner Soft- und Hardware aus, um betriebswirtschaftliche Abläufe effizienter zu gestalten. Dies geschieht durch eine Vernetzung von Land- und Bordbetrieb mit Hilfe eines schnellen Zugangs zum Internet. Voraussetzung hierfür ist eine leistungsfähige Breitband-Konnektivität an den relevanten Wasserstraßen. Im zunehmenden Maße müssen Binnenschiffer den sicheren Umgang mit modernen und digitalen Navigationsgeräten wie beispielsweise Assistenz- oder Bahnführungssysteme erlernen. Moderne Transportmanagementsysteme liefern Echtzeitinformationen an Kunden und Reedereien und können so dazu beitragen, eventuelle Engpässe in der Logistikkette frühzeitig zu erkennen.

Digitalisierung  
am Arbeitsplatz

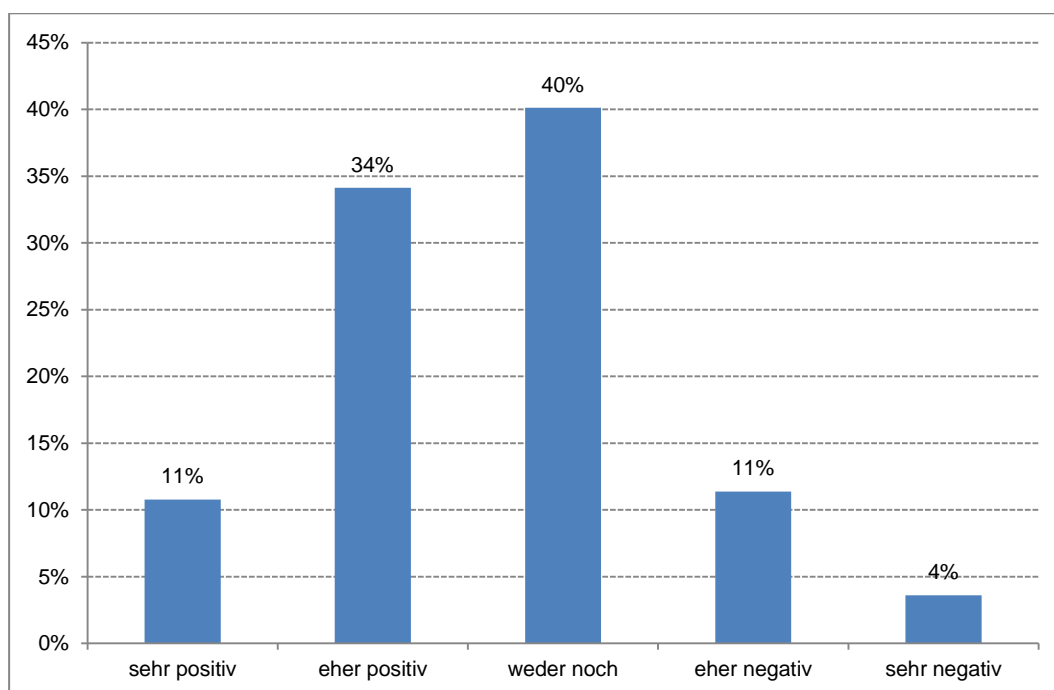
Im Mai 2018 führte das Bundesamt für Güterverkehr im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur eine Erhebung zur Digitalisierung in der Binnenschifffahrt durch. Diese beinhaltete spezifische Fragen zu den Arbeitsbedingungen in dieser Branche. Rund 180 Binnenschifffahrtsunternehmen gaben im Rahmen einer Selbsteinschätzung Auskunft über den Fortschritt der Digitalisierung an ihren Arbeitsplätzen.

BAG-Befragung

Die zunehmende Digitalisierung in ihrem Arbeitsumfeld schätzten rund 45 Prozent der befragten Binnenschiffer als sehr oder eher positiv ein. Als Gründe hierfür wurden häufig eine Optimierung der betrieblichen Abläufe, eine bessere Transportzeitplanung, eine exaktere Positionserfassung und Nachverfolgung von Binnenschiffen, mehr Sicherheit auf den Wasserwegen sowie eine einfachere und schnellere Kommunikation genannt. Eher neutral bewerteten rund 40 Prozent der befragten Binnenschiffer die zunehmende Digitalisierung an ihrem Arbeitsplatz. Als Gründe hierfür wurden eine schlechte Netzabdeckung auf den Wasserstraßen, Datenschutzbedenken sowie mangelnde Anwendungsmöglichkeiten der Digitalisierung in bestimmten Marktsegmenten genannt, beispielsweise bei Personenrundfahrten auf kleinen Binnenseen. Von kumuliert rund 15 Prozent der befragten Binnenschiffer wurde die voranschreitende Digitalisierung eher oder sehr negativ bewertet. Neben der schlechten Netzabdeckung wurde in diesem Zusammenhang auf Funklöcher insbesondere entlang der Wasserkanäle hingewiesen. Einige der Befragten gaben an, dass es mit zunehmendem Alter immer schwieriger werde, neue Techniken zu verstehen und zu erlernen. Darüber hinaus wurden das häufige Hacken von sensiblen Daten sowie der durch die Digitalisierung verlorene persönliche Kontakt bemängelt.

Voranschreitende Digitalisierung

**Abbildung 31:** Bewertung der voranschreitenden Digitalisierung am Arbeitsplatz durch Beschäftigte in der Binnenschifffahrt



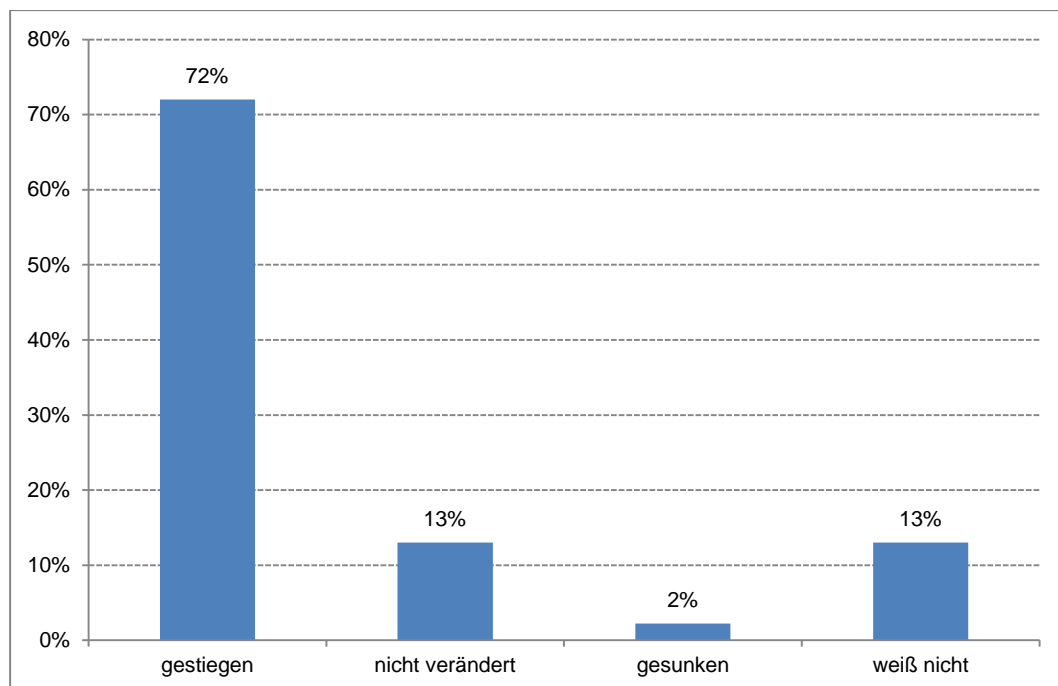
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Die zunehmende Digitalisierung der Systeme an Bord sowie die Kommunikation und Vernetzung der Schiffe nach außen erfordern neue Denkweisen. Neue Herausforderungen können Binnenschiffer vor schwierige Situationen stellen, gerade wenn sie sich mit steigenden Ansprüchen an die eigenen Kompetenzen konfrontiert sehen. Wie aus der nachfolgenden Abbildung abzulesen ist, gaben rund 72 Prozent der befragten Binnen-

Anforderungen durch Digitalisierung am Arbeitsplatz

schiefer an, dass die Anforderungen am Arbeitsplatz durch die zunehmende Digitalisierung deutlich gestiegen seien. Bei rund 13 Prozent der befragten Binnenschiffer blieben die Anforderungen in ihrem Job etwa gleich. Nur rund 2 Prozent der befragten Binnenschiffer waren der Meinung, dass durch die zunehmende Digitalisierung die Ansprüche bei der Arbeit eher gesunken seien. Rund 13 Prozent der befragten Binnenschiffer konnten die Auswirkungen der Digitalisierung auf ihren Arbeitsalltag nicht einschätzen.

**Abbildung 32:** Bewertung der Anforderungen durch die fortschreitende Digitalisierung am eigenen Arbeitsplatz durch Beschäftigte in der Binnenschifffahrt



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Eine weitere Frage untersuchte die Zufriedenheit der Schiffsführer mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Nach Auswertung der Ergebnisse gaben über zwei Drittel der befragten Schiffsführer von Binnenschiffen an, dass Sie mit ihren Arbeitsbedingungen sehr bzw. eher zufrieden seien. Dagegen äußerten rund 14 Prozent der befragten Schiffsführer, dass sie mit ihren Arbeitsbedingungen im Unternehmen eher oder sehr unzufrieden seien. Rund 19 Prozent der befragten Schiffsführer hatten eine ambivalente Einstellung hierzu (siehe hierzu und im Folgenden Tabelle 12).

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen - insgesamt

Die Zufriedenheit der Schiffsführung mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen unterscheidet sich nach dem wirtschaftlichen Schwerpunkt deutlich. Die befragten Schiffsführer in der Personenschifffahrt waren mit ihrer Arbeitssituation zufriedener (79 Prozent) als in der Tankschiff- und Trockengüterschifffahrt (73 Prozent bzw. 60 Prozent). Dementsprechend erreichte die Unzufriedenheit mit rund 19 Prozent bei der Trockengüterschifffahrt den höchsten Wert, gefolgt von der Tankschifffahrt (12 Prozent) und der Personenschifffahrt (2 Prozent).

- nach Schwerpunkt des Unternehmens

Bei einer Differenzierung nach Altersklassen zeigte sich, dass drei Viertel der Schiffsführer über 65 Jahre mit den Arbeitsbedingungen eher oder sehr zufrieden waren. In den beiden jüngeren Altersklassen bewerteten jeweils rund zwei Drittel der Schiffsführer ihre Arbeitsbedingungen positiv. Dagegen waren Schiffsführer in der Altersklasse von 55 bis unter 65 Jahre mit ihren Arbeitsbedingungen am unzufriedensten (kumuliert rund 21 Prozent).

- nach Altersklassen

Werden die Berufsjahre in die Analyse mit einbezogen, ist festzustellen, dass alle befragten Schiffsführer mit weniger als 5 Jahren Berufserfahrung mit den Arbeitsbedingungen eher oder sehr zufrieden waren. Schiffsführer in den beiden Klassen mit der meisten Berufserfahrung waren zu 60 Prozent bzw. 64 Prozent mit den Arbeitsbedingungen zufrieden. Jedoch muss berücksichtigt werden, dass rund 20 Prozent der Schiffsführer in diesen beiden Klassen die Arbeitsbedingungen im Unternehmen eher negativ empfanden.

- nach Berufsjahren

**Table 12:** Bewertung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen durch die Schiffsführung, Angaben in Prozent

	Zufriedenheit der Schiffsführung mit den Arbeitsbedingungen				
	sehr zufrieden	eher zufrieden	weder noch	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
Insgesamt	22	45	19	12	2
darunter:					
Schiffsführung nach Schwerpunkt im Unternehmen					
Trockengüterschiffahrt	18	42	21	18	1
Tankschiffahrt	17	53	18	12	-
Personenschiffahrt	31	48	14	2	5
Schiffsführung nach Alter					
unter 25 Jahre	-	-	-	-	-
25 bis unter 55 Jahre	20	47	23	7	3
55 bis unter 65 Jahre	20	46	13	19	2
65 Jahre und älter	37	38	13	12	-
Schiffsführung nach Berufsjahren					
weniger als 5 Jahre	67	33	-	-	-
5 bis 10 Jahre	45	22	33	-	-
11 bis 20 Jahre	21	67	12	-	-
21 bis 35 Jahre	16	44	19	17	4
mehr als 35 Jahre	25	39	16	17	3

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Die meisten Binnenschiffer, die Flüsse wie den Rhein befahren, sind in der Regel mehrere Tage oder Wochen unterwegs und somit oft von Familie und Freunden getrennt. Die langen Abwesenheitszeiten können Einfluss auf das soziale Umfeld des Binnenschiffers nehmen. Generell erschweren sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nur Binnenschiffer, die in Häfen oder auf Fähren arbeiten, können regelmäßig an Land übernachten. Die Ergebnisse der Befragung des Bundesamtes ergaben diesbezüglich, dass lediglich

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

rund 25 Prozent der befragten Schiffsführer ihren Beruf gut oder sehr gut mit der Familie vereinbaren können (siehe hierzu und im Folgenden Tabelle 13). Die Mittelkategorie umfasst die Schulnoten befriedigend und ausreichend und ist bei den Merkmalsausprägungen häufig am stärksten besetzt. Rund 44 Prozent der befragten Schiffsführer bewerteten die Vereinbarkeit ihres Berufes mit der Familie mit befriedigend oder ausreichend. Die dritte Kategorie bezieht sich auf die Schulnoten mangelhaft und ungenügend. Rund 31 Prozent der befragten Schiffsführer beurteilten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit mangelhaft oder ungenügend.

**Tabelle 13:** Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Schiffsführern, Angaben in Prozent

	Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Schiffsführern					
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend
Insgesamt	5	20	27	17	24	7
darunter	Schiffsführer nach Schwerpunkt im Unternehmen					
Trockengüterschiffahrt	3	18	24	18	30	7
Tankschiffahrt	-	41	17	12	6	24
Personenschiffahrt	10	17	34	17	20	2
	Schiffsführer nach Alter					
unter 25 Jahre	-	-	-	-	-	-
25 bis unter 55 Jahre	3	18	33	15	18	13
55 bis unter 65 Jahre	6	21	17	24	30	2
65 Jahre und älter	7	31	25	6	31	-
	Schiffsführer nach Berufsjahren					
weniger als 5 Jahre	33	33	34	-	-	-
5 bis 10 Jahre	14	14	72	-	-	-
11 bis 20 Jahre	4	16	32	16	12	20
21 bis 35 Jahre	4	19	21	23	26	7
mehr als 35 Jahre	3	27	21	11	35	3

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Am ehesten scheint die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Tank- bzw. Personenschiffahrt (41 Prozent bzw. 27 Prozent) zu gelingen. Dagegen bewerteten nur rund 21 Prozent der befragten Schiffsführer in der Trockengüterschiffahrt, dass sie ihren Beruf gut oder sehr gut mit der Familie verbinden könnten. Die Mittelkategorie wurde am häufigsten mit rund 51 Prozent in der Personenschiffahrt ausgewählt, gefolgt von der Trockengüterschiffahrt mit rund 42 Prozent und der Tankschiffahrt mit rund 29 Prozent. Die befragten Schiffsführer von Trockengüterschiffen bewerteten mit rund 37 Prozent die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als pessimistisch. In der Tankschiffahrt (30 Prozent) und der Personenschiffahrt (22 Prozent) wurde diese Situation nicht ganz so kritisch gesehen.

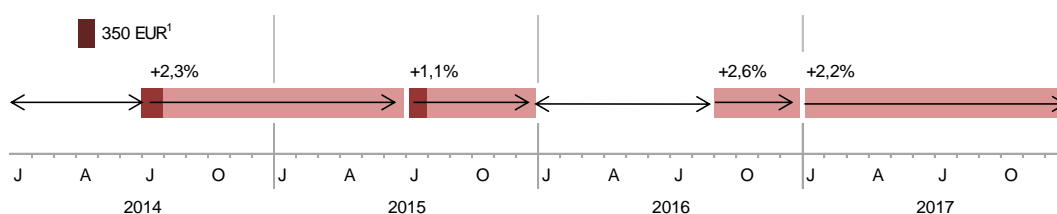
- nach Schwerpunkt des Unternehmens

Die Befragungsergebnisse des Bundesamtes deuten darauf hin, dass ältere Schiffsführer Beruf und Familie besser in Einklang bringen können als jüngere. Rund 38 Prozent der befragten Schiffsführer ab 65 Jahren bewerteten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der Note gut oder sehr gut. In der Altersklasse der 55- bis unter 65-Jährigen verringerte sich der Wert um 11 Prozentpunkte. In der Altersklasse der 25- bis unter 55-Jährigen beurteilten nur rund 21 Prozent der Befragten die Situation positiv. - nach Altersklassen

Eine Differenzierung der Befragungsergebnisse nach Berufsjahren der befragten Schiffsführer zeigt, dass von Schiffsführern mit weniger als 5 Berufsjahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am besten eingeschätzt wird. Rund zwei Drittel dieser Schiffsführer konnten Familie und Beruf gut oder sehr gut miteinander verbinden. Am kritischsten wird dies von den befragten Schiffsführern mit 11 bis 20 bzw. 21 bis 35 Berufsjahren gesehen. Hier beurteilten nur rund 20 Prozent bzw. 23 Prozent der befragten Schiffsführer die Vereinbarkeit als gut oder sehr gut. Rund ein Drittel der befragten Schiffsführer in diesen beiden Klassen bewerteten die Lage mit mangelhaft oder ungenügend. - nach Berufsjahren

Die Tarifgehälter in der Binnenschifffahrt beziehen sich aktuell noch auf den Abschluss der Tarifvertragsparteien aus dem Jahr 2016, der zum 31. Dezember 2017 ausgelaufen ist. Nach Informationen des Bundesamtes ist nur ein Teil des Gewerbes dem Tarifvertrag für das fahrende Personal in der deutschen Binnenschifffahrt angeschlossen. Größere Unternehmen in der Binnenschifffahrt bieten ihren Beschäftigten z.T. eigene Haustarife an. Auf der anderen Seite gibt es Klein- und Kleinstbetriebe, die nicht vertraglich an die Tarife gebunden sind. Die Vergütung in der Binnenschifffahrt ist seit dem Jahr 2014 kontinuierlich gestiegen. Für den Zeitraum vom 01.07.2014 bis 30.06.2015 wurden die Gehälter linear um 2,3 Prozent erhöht. Für den Zeitraum vom 01.07.2015 bis 31.12.2015 erhöhten sich Gehälter nochmals linear um 1,1 Prozent. Ebenso wurde für die Jahre 2016 und 2017 von den Tarifparteien eine zweistufige Entgelterhöhung erreicht. So stiegen die Gehälter von September 2016 bis Dezember 2016 linear um 2,6 Prozent. Für das Jahr 2017 betrug die Erhöhung 2,2 Prozent. Löhne und Gehälter

**Abbildung 33:** Tarifabschlüsse für das fahrende Personal in der deutschen Güterschifffahrt seit dem Jahr 2014



Quelle: Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB). Eigene Darstellung.

### 5.3. Berufliche Bildung

Die Ausbildung zum Binnenschiffer ist in Deutschland ein staatlich anerkannter dualer Ausbildungsberuf und dauert in der Regel 3 Jahre. Im ersten Jahr der Ausbildung befassen sich die Auszubildenden mit der Organisation der Zusammenarbeit an Bord. Darüber hinaus lernen sie, den Einsatz von Binnenschiffen zu planen. Im zweiten Ausbildungsjahr werden die Transporte von Gütern unter rechtlichen und ökonomischen Gesichtspunkten vermittelt. Dabei entwickeln die Auszubildenden Ladungspläne für verschiedene Ladungsgüter und berechnen die anfallenden Kosten. Ferner erlernen sie die fachgerechte Wartung und Bedienung der Bordsysteme. Im dritten Jahr der Ausbildung werden die Kenntnisse zur Navigation auf den Wasserstraßen unterrichtet. Hierzu müssen die vorgeschriebenen Verkehrsregeln bei unterschiedlichen Manövern (z.B. Brückendurchfahrten, Ausweichen von Hindernissen) erlernt werden. Des Weiteren erwerben die Auszubildenden Kenntnisse zum Be- und Entladen von Binnenschiffen sowie zum Einleiten von Maßnahmen bei Störungen im Regelbetrieb.

Duale Berufsausbildung

Seit dem 12. Dezember 2017 ist die Richtlinie (EU) 2017/2397 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Binnenschifffahrt gültig. Ziel dieser Richtlinie ist es, eine europaweite Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Binnenschifffahrt festzulegen. So sollen die Mobilität in der Binnenschifffahrt gesteigert und einem Mangel an qualifizierten Fachkräften vorgebeugt werden. In der neuen Regulierung werden harmonisierte Mindestanforderungen in Bezug auf Alter, Einhaltung der Verwaltungsvorschriften, Befähigung und Fahrzeiten definiert. Die Richtlinie sieht vor, dass künftig nicht mehr vier sondern nur noch drei Jahre Fahrzeit ausreichen, um zur Schiffsführerscheinprüfung zugelassen zu werden. Weitere Voraussetzungen sind beispielsweise die Vollendung des 18. Lebensjahres, ein dreijähriges umfassendes Ausbildungsprogramm, eine Fahrzeit von mindestens 360 Tagen als Teil dieses zugelassenen Ausbildungsprogramms, ein Sprechfunkzeugnis sowie eine ärztliche Prüfung.

Anerkennung von Berufsqualifikationen

Für Quereinsteiger soll die Zulassung zum Schiffsführer durch die neue Richtlinie attraktiver werden. Hier reichen eine Berufserfahrung von fünf Jahren jedweder Art oder eine dreijährige beliebig abgeschlossene Berufsausbildung sowie ein anerkanntes Ausbildungsprogramm von 1,5 Jahren (einschließlich 180 Tage Fahrzeit und zusätzlich 180 Tage danach) aus.

Quereinsteiger

Tabelle 14 zeigt den Verlauf von abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Ausbildungsberuf Binnenschiffer im Zeitraum von 2010 bis 2017, die Anzahl der Prüfungsteilnehmer sowie der vorzeitig gelösten Verträge. Danach ging die Anzahl der Ausbildungsverträge in der Binnenschifffahrt im Betrachtungszeitraum deutlich zurück und erreichte im Jahr 2016 mit nur 318 bestehenden Ausbildungsverträgen einen Tiefpunkt. Im Jahr

Ausbildungsstatistik



2017 stiegen erstmals im Betrachtungszeitraum die bestehenden Ausbildungsverträge im Vorjahresvergleich wieder an. 345 Personen befanden sich im Jahr 2017 in der Ausbildung zum Binnenschiffer. Dies bedeutete eine Steigerung von 8,5 Prozent gegenüber dem Jahr 2016. Für den Ausbildungsberuf Binnenschiffer entscheiden sich wesentlich mehr Männer als Frauen. Im Zeitraum von 2010 bis 2017 lagen die prozentualen Anteile der weiblichen Auszubildenden zwischen 8 und 11 Prozent. Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelten sich für das Jahr 2017 weiter positiv und konnten an das gute Ergebnis aus dem Vorjahr anknüpfen. In den Jahren 2016 und 2017 wurden jeweils 144 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die Anzahl der Prüfungsteilnehmer sank im Jahr 2017 auf 96. Davon nahmen 93 Auszubildende mit Erfolg an der Abschlussprüfung teil. Die Durchfallquote lag somit bei nur rund 3,1 Prozent und damit um 8 Prozentpunkte niedriger als der bundesweite Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Die Anzahl der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge fiel im Jahr 2017 deutlich niedriger aus als im Vorjahr. Insgesamt wurden 39 Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst und damit 18 weniger als im Vorjahr. Rund 61,5 Prozent der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge im Jahr 2017 wurden bereits im ersten Lehrjahr beendet.

**Tabelle 14:** Ausbildungsberuf "Binnenschiffer" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2010 bis 2017<sup>1</sup>

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
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
2016	282	36	318	144	117	105	33	21	3	57
2017	315	27	345	144	96	93	24	12	3	39

<sup>1</sup> Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von drei gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Tabelle 15 weist die Lösungsquote für alle Ausbildungsberufe sowie für den Ausbildungsberuf des Binnenschiffers in dem Zeitraum von 2011 bis 2016 auf. Die Lösungsquote definiert den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen. Im Jahr 2016 wurde in Deutschland deutlich mehr als jeder dritte Ausbildungsvertrag (38,1 Prozent) in der Binnenschiffahrt vorzeitig gelöst. Damit lag die deutsche Binnenschiffahrt um 12,3 Prozentpunkte über der durchschnittlichen Lösungsquote aller Ausbildungsberufe in Deutschland. In Ostdeutschland wurde sogar fast jeder zweite Ausbildungsvertrag (45,4 Prozent) vorzeitig beendet. Insgesamt stieg die Lösungsquote

Lösungsquoten

über alle Ausbildungsberufe von 2011 bis 2016 um 1,4 Prozentpunkte auf 25,8 Prozent an. Bei den Binnenschiffern war der Anstieg um 13,8 Prozentpunkte auf 38,1 Prozent im Jahr 2016 noch deutlicher. Mithin kam es bei der Ausbildung zum Binnenschiffer in den vergangenen Jahren zu sehr hohen Vertragsauflösungen. Noch höhere Lösungsquoten von rund 40 bis 50 Prozent wurden für das Jahr 2016 in Deutschland beispielsweise in der Gastronomie, im Friseurhandwerk oder im Fachverkauf des Lebensmittelhandwerks ermittelt. Als mögliche Gründe für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen gelten allgemein Betriebsschließungen, die Gesundheit, geänderte Berufswahlentscheidungen, fehlende Aussichten auf das Bestehen der Abschlussprüfung oder Konflikte zwischen Auszubildenden und Auszubildenden.

**Tabelle 15:** Lösungsquoten der Auszubildenden zum Binnenschiffer im Zeitraum von 2011 bis 2016 (Angaben in Prozent)

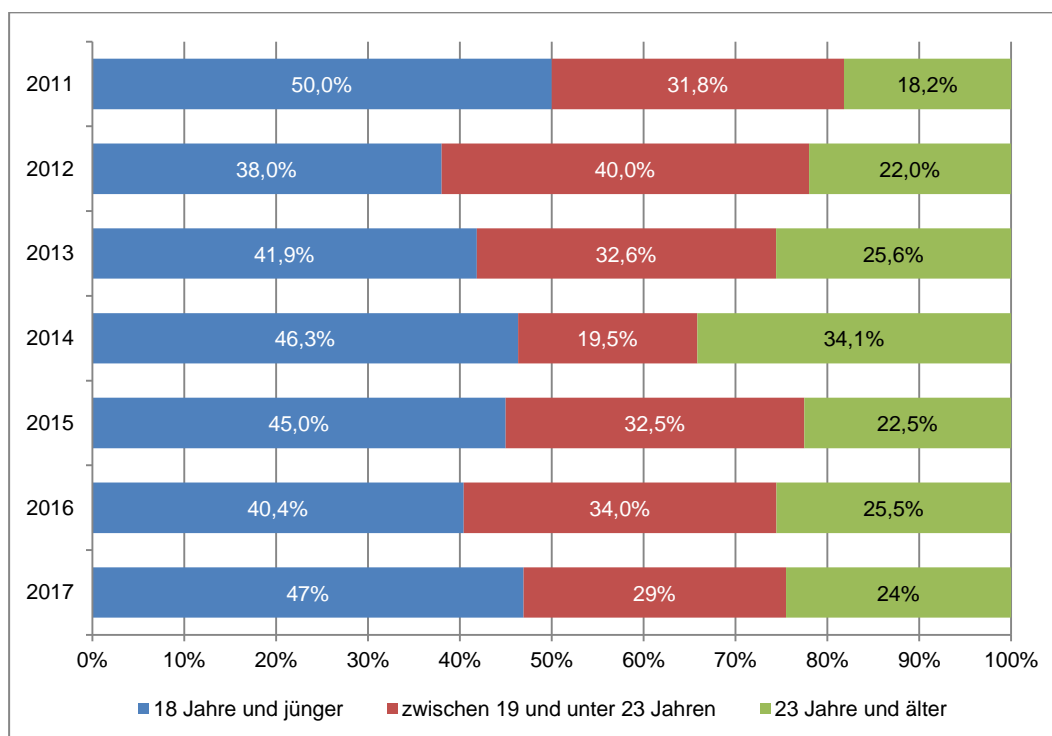
Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Binnenschiffer		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2011	24,4	24,3	24,2	24,1
2012	24,4	25,3	25,9	22,8
2013	25,0	33,6	28,1	54,4
2014	24,7	24,0	25,0	20,7
2015	24,9	31,7	31,7	31,1
2016	25,8	38,1	35,5	45,4

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Abbildung 34 gibt Auskunft über die Entwicklung der Altersstruktur von Auszubildenden beim Abschluss eines Ausbildungsvertrages zum Binnenschiffer für die Jahre 2011 bis 2017. Im Jahr 2017 waren rund 47 Prozent aller Auszubildenden in diesem Beruf 18 Jahre und jünger. Im Vergleich zum Vorjahr entsprach dies einem Anstieg von 6,6 Prozentpunkten. Nur im Jahr 2011 wurde ein noch höherer Wert von rund 50 Prozent in dieser Alterskategorie erreicht. Der Anteil der Auszubildenden der Alterskategorie von 23 Jahren und älter lag dagegen bei rund 24 Prozent und somit 1,5 Prozentpunkte niedriger als das Vorjahresergebnis. Hierbei handelt es sich häufig um junge Erwachsene, die bereits in anderen Berufen Erfahrungen gesammelt haben. Der Anteil der Auszubildenden zwischen 19 und unter 23 Jahren ging im Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 um 5 Prozentpunkte auf rund 29 Prozent zurück. Nur im Jahr 2014 wurde mit rund 19,5 Prozent ein noch geringerer Anteil in dieser Alterskategorie für den Beobachtungszeitraum gemessen.

Altersstruktur der Auszubildenden

**Abbildung 34:** Auszubildende zum Binnenschiffer mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



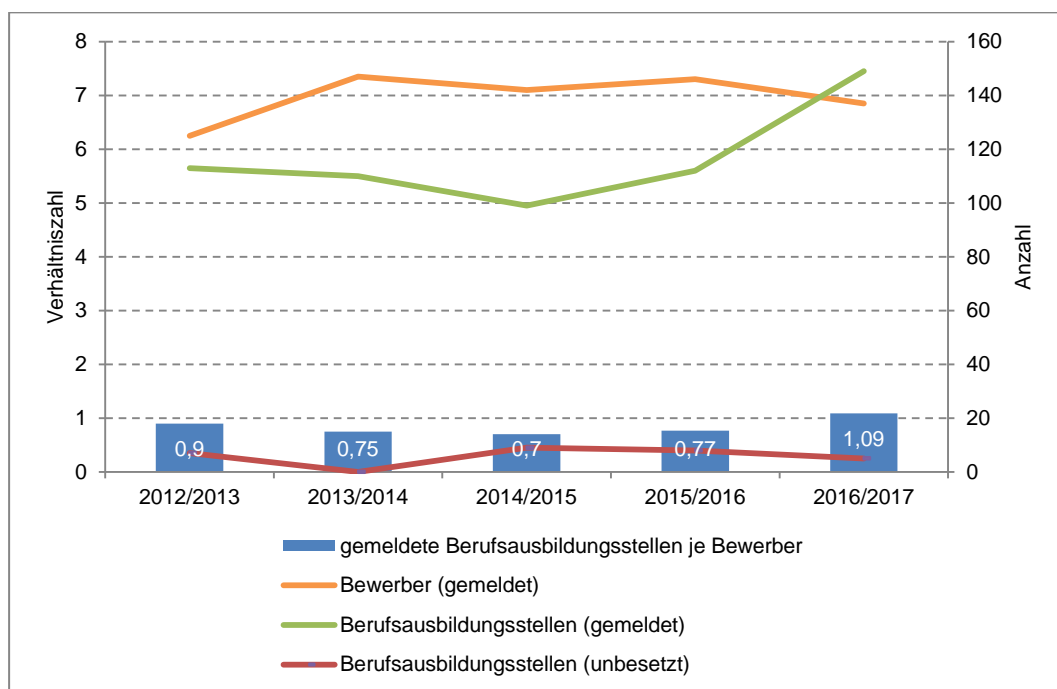
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Abbildung 35 stellt die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots sowie der Zahl der gemeldeten Bewerber in der Berufsgruppe „Fahrzeugführer im Schiffsverkehr“<sup>1</sup> für den Zeitraum von 2012 bis 2017 dar. Nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit sind gemeldete Berufsausbildungsstellen alle im laufenden Berichtsjahr zu besetzenden Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe, für die Vermittlungsaufträge erteilt wurden und deren Ergebnis bei der Begutachtung durch die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zuständige Stelle positiv war. Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen diejenigen gemeldeten Personen, die im aktuellen Berichtsjahr individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG wünschen und deren Eignung dafür geklärt bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben ist. In dem o.g. Betrachtungszeitraum gab es erstmalig im Ausbildungsjahr 2016/2017 mehr gemeldete Berufsausbildungsstellen als gemeldete Bewerber. Somit lag das Arbeitgeberangebot an Ausbildungsstellen im Jahr 2016/2017 über der entsprechenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Dementsprechend berechnet sich eine Quote von 1,09 gemeldeten Berufsausbildungsstellen je Bewerber. Dies ist damit zu begründen, dass die gemeldeten Bewerber gegenüber dem Vorjahr um rund 6,2 Prozent zurückgingen, gleichzeitig aber die Anzahl gemeldeter Berufsausbildungsstellen um ein Drittel zunahm. In den anderen Ausbildungsjahren gab es immer mehr gemeldete Bewerber als gemeldete Ausbildungsstellen. Insgesamt blieben 5 gemeldete Berufsausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2016/2017 unbesetzt.

Ausbildungsstellenangebot  
und Bewerber

<sup>1</sup> Darunter sind die Berufsuntergruppen „5241 Nautische Schiffsoffiziere und Kapitäne“ und „5242 Schiffsführer in Binnen-, Hafenverkehr“ zusammengefasst.

**Abbildung 35:** Ausbildungsstellenangebot und gemeldete Bewerber für die Berufsgruppe "Fahrzeugführung im Schiffsverkehr" (Berufsgruppe 524) nach Berichtsjahren\*



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

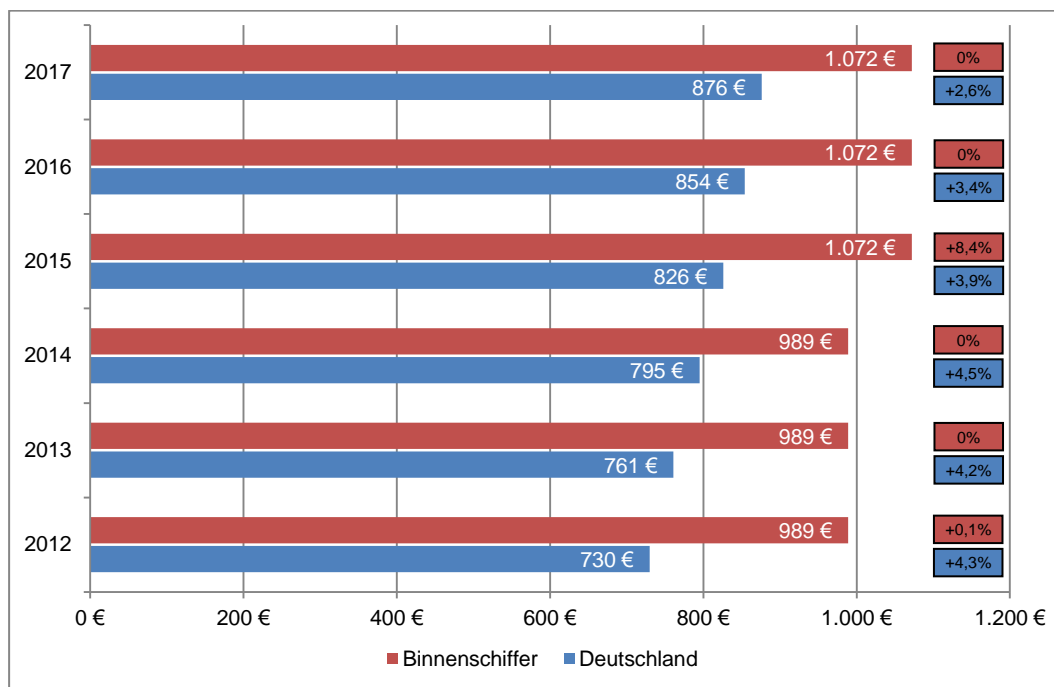
Anmerkung: Um alle Bewerber und Berufsausbildungsstellen, die während eines Berichtsjahres bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet waren, abzubilden, werden Bewerber und Berufsausbildungsstellen jeweils kumuliert seit Beginn des Berichtsjahres ausgewiesen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung.

Schon während der drei Ausbildungsjahre erhalten die Auszubildenden in der Binnenschifffahrt eine Ausbildungsvergütung wie man sie in der Höhe nur in wenigen anderen Berufen wiederfindet. Im Jahr 2017 wurden in der Binnenschifffahrt monatlich im ersten Lehrjahr 936 Euro, im zweiten Lehrjahr 1.071 Euro und im dritten Lehrjahr 1.208 Euro vergütet. Dies entsprach einer monatlichen Durchschnittsvergütung von 1.072 Euro (siehe Abbildung 36). Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsberufe lag im Jahr 2017 bei 876 Euro. Für das Jahr 2012 betrug die monatliche Durchschnittsvergütung in der Binnenschifffahrt noch 989 Euro. Damit stieg die durchschnittliche Ausbildungsvergütung von 2012 bis 2017 um rund 8,4 Prozent. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung aller Ausbildungsberufe lag im Jahr 2012 bei rund 730 Euro. Damit hat die Vergütung aller Ausbildungsberufe in dem Betrachtungszeitraum um rund 20 Prozent zugelegt. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in der Binnenschifffahrt liegt mithin immer noch auf einem sehr hohen Niveau, aber die Zuwachsraten sind mittlerweile deutlich niedriger als die Steigerungen der monatlichen Ausbildungsvergütungen über alle Ausbildungsberufe.

Ausbildungsvergütung

**Abbildung 36:** Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütung in Deutschland von 2012 bis 2017. Durchschnittliche monatliche Beträge in Euro sowie Anstieg gegenüber dem Vorjahr in Prozent



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

Zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der Binnenschifffahrt gewährt der Bund Zuwendungen. Ziel der Richtlinie zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der deutschen Binnenschifffahrt vom 29. April 2015 ist es, die Anzahl der Ausbildungsplätze sowie die Anzahl der Teilnehmer an den Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen. Die Förderung dient der Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs in der Binnenschifffahrt. Antragsberechtigt sind Binnenschifffahrtsunternehmen mit eigenen, gemieteten, gepachteten oder geleasteten Binnenschiffen mit Sitz in Deutschland. Der Förderhöchstbetrag beträgt bei Ausbildungen maximal 30.000 Euro für die Dauer der gesamten 36-monatigen Ausbildungszeit. Für das Jahr 2017 wurden von den Binnenschifffahrtsunternehmen insgesamt 120 Förderanträge bei der zuständigen Behörde eingereicht. In 28 Fällen wurde der Antrag abgelehnt, in 8 Fällen wurde das Ausbildungsverhältnis inzwischen wieder beendet, so dass effektiv 84 Auszubildende gefördert wurden.

Ausbildungsbeihilfen durch den Bund

Für das Führen eines Binnenschiffs auf den Wasserstraßen sind unterschiedliche Patente bzw. Fahrerlaubnisse erforderlich. Da Wasserwege unterschiedlich sind, gibt es für verschiedene Wasserwege eigene Patente. Des Weiteren gibt es für unterschiedliche Schiffstypen eigene Patente. Die drei wesentlichen Patente für Deutschland sind das Rheinschiffahrtspatent, das Donaupatent und das Elbepatent. Das „Große Patent der Rheinschiffahrt“ ist dabei das wichtigste. Es berechtigt zum Führen aller Fahrzeuge auf dem Rhein und ist in seiner Gültigkeit beschränkt. Ab dem 50. Lebensjahr müssen alle 5 Jahre Tauglichkeitsnachweise erbracht werden. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres wird die Tauglichkeit sogar jährlich überprüft. Daneben gibt es z.B. noch Radar- und

Befähigungszeugnisse

Funkpatente, Behördenpatente und Sportschifferzeugnisse. Die Patente werden nach bestandener Prüfung verliehen. Die Voraussetzungen zur Zulassung zu einer Patentprüfung sind in der Binnenschiffahrtspatentverordnung (BinSchPatV) und in der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSchPerV) festgelegt. Tabelle 16 enthält eine Übersicht über die Anzahl der ausgestellten Befähigungsnachweise für die Jahre 2015 und 2016. Es fällt auf, dass die Befähigungsnachweise für den Rhein stark zurückgegangen sind. Wurden im Jahr 2015 noch 1.019 Befähigungsnachweise für den Rhein ausgestellt, so lag der Wert im Jahr 2016 bei nur 417. Dafür wurden für das Jahr 2016 in 827 Fällen eine Verlängerung der Gültigkeit bestehender Rheinpatente ausgestellt, die jedoch in der Summe der Rheinpatente nicht mit eingerechnet wurden. Im Jahr 2015 wurden dagegen keine bestehenden Rheinpatente verlängert. Die Binnenpatente nahmen dagegen im Jahr 2016 deutlich zu. Dies lag vor allem an dem Schifferpatent A. Dieser Befähigungsnachweis wurde 245-mal ausgestellt, gegenüber 5 Fällen in 2015. Bei den sonstigen Befähigungsnachweisen, nahmen die Radarpatente gegenüber 2015 deutlich zu. Wurden in 2015 noch in 115 Fällen Radarpatente ausgestellt, so waren es ein Jahr später 250. Die Gesamtzahl der ausgestellten Befähigungsnachweise für das Jahr 2016 lag bei 1.271, 290 weniger als im Vorjahr.

**Tabelle 16:** Durch die GDWS ausgestellte Befähigungsnachweise im Zeitraum von 2015 bis 2016<sup>1</sup>

	2015	2016
Rheinpatente	1.019	417
Binnenpatente*	390	563
Donaukapitänspatente*	34	28
Sonstige Befähigungsnachweise	118	263
Gesamt	1.561	1.271

\* inklusive der Erneuerung der Tauglichkeit, keine gesonderte Zahl

Anmerkung: Rheinpatente (einschl. Großes Rheinpatent (Erteilung u. Erweiterung), Kleines Rheinpatent (Erteilung und Erweiterung), Streckenzeugnisse (Rhein), Sportpatent (Erteilung u. Erweiterung), Behördenpatent (Erteilung u. Erweiterung)); Binnenpatente (A/B/C1/C2/D1/D2/E/F); Streckenzeugnisse (Elbe, Oder, Saale, Untere Havel-Wasserstraße und Oberweser); Amtlicher Berechtigungsschein); Donaupatente (Erteilung u. Erweiterung) und Streckenzeugnisse Donau; sonstige Befähigungsnachweise (einschl. Radarpatente und Qualifikation Matrosen-Motorwart).

Quelle: GDWS (2017).

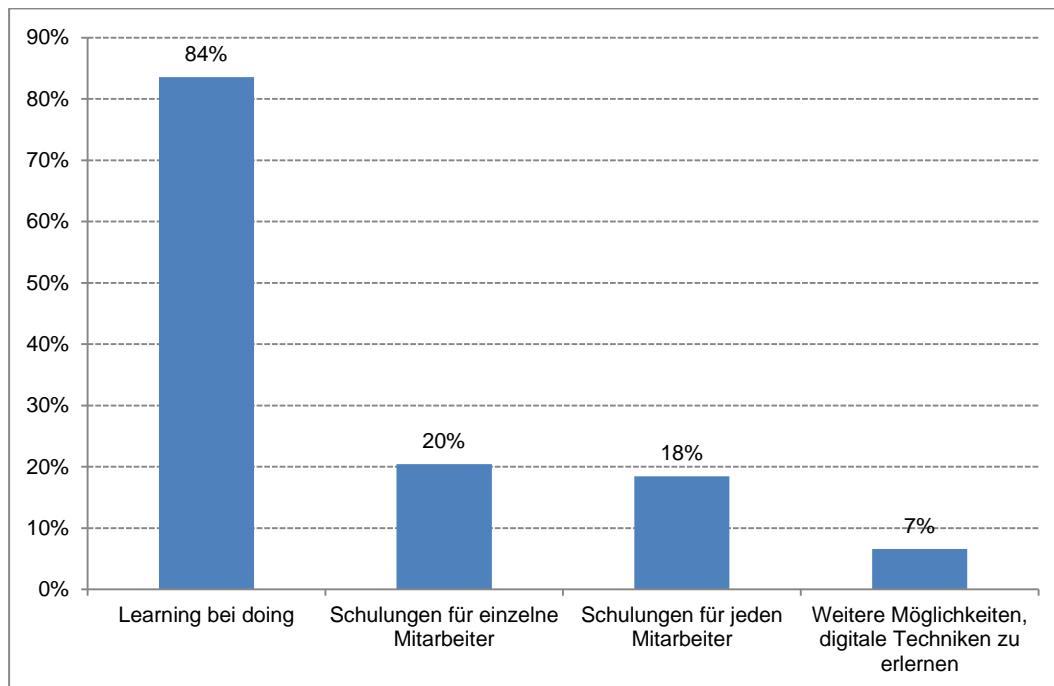
Seit dem Jahr 2016 bietet die IHK den Abschluss des geprüften Binnenschiffermeisters an. Nautische Fähigkeiten allein reichen in der digitalen Arbeitswelt nicht mehr aus, um sich erfolgreich zu behaupten. Deshalb werden bei diesem Abschluss besondere Schwerpunkte im Bereich der Betriebs- und Unternehmensführung gesetzt. Die Binnenschiffahrtsverbände, das Schifferberufskolleg RHEIN mit Unterstützung der Universität Duisburg-Essen und der Niederrheinischen IHK haben sich zusammengefunden, um die besonderen Rechtsvorschriften und den Rahmenplan zum geprüften Binnenschiffermeister zu entwickeln. Dieser neue Abschluss qualifiziert für die Wahrnehmung sämtlicher Führungsaufgaben und Verantwortung an Bord eines Binnenschiffes im Güter- oder Personenverkehr, eine leitende Tätigkeit in der betrieblichen Organisation eines Binnenschiffahrtsunternehmens oder die Gründung und Führung eines eigenen Unternehmens

Geprüfter Binnenschiffermeister

im Binnenschiffsgüter- oder -personenverkehr. Hierzu gehören zahlreiche Aufgaben wie z.B. die Planung, Ausführung bzw. Vergabe eines Transports, die Vorbereitung und der Abschluss von Frachtverträgen, kaufmännische Aufgaben, Mitarbeiterführung und Personalplanung, die Gestaltung von Kundenbeziehungen oder der Umgang mit Fahrgästen und die Sorge für deren Sicherheit. Insgesamt sind für diese Qualifikation, die bisher nur in Deutschland angeboten wird, 1.060 Unterrichtsstunden vorgesehen. Darüber hinaus werden für die angehenden Binnenschiffsmeister die Grundlagen des Frachtvertragsrechts unter Einschluss von Haftungs- und Versicherungsfragen als Online-Modul angeboten.

Die zunehmende Digitalisierung im Transportsektor bietet für die Binnenschifffahrt vielfältige Chancen. Für den Umgang mit digitalen Technologien (digitale Navigationsgeräte, moderne Assistenzsysteme, leistungsfähige Vernetzung von Land- und Bordbetrieb, Transportmanagementsysteme, elektronische Meldepflicht von Schiffsdaten etc.) werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Binnenschifffahrt Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Hinsichtlich des Erlernens von digitalen Technologien gaben in der o.g. Erhebung des Bundesamtes rund 84 Prozent der befragten Schiffsführer an, dass dies bei ihnen häufig durch „Learning by doing“ erfolge (siehe hierzu und im Folgenden Abbildung 37). Dabei werde die neue Technologie selbst ausprobiert und angewendet. Dazu gehöre genauso die anschließende gedankliche Auseinandersetzung in Form einer Selbstreflexion. Rund 20 Prozent der befragten Binnenschifffahrtsunternehmen bieten einzelnen Beschäftigten sogenannte Multiplikatorschulungen an, die durch den Betrieb an Land organisiert werden. Die geschulten Beschäftigten geben anschließend ihr Wissen an andere Mitarbeiter im Betrieb weiter. Rund 18 Prozent der befragten Binnenschifffahrtsunternehmen bieten allen Beschäftigten Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen an, die durch den Betrieb an Land organisiert werden. Rund 7 Prozent der befragten Unternehmen bieten weitere Möglichkeiten zur Erlernung von digitalen Technologien an. Diesbezüglich wurden u.a. die Ausbildung im Steuerhaus sowie Bordbesuche durch Inspektoren genannt.

BAG-Erhebung:  
- Erlernen von digitalen  
Technologien

**Abbildung 37:** Erlernen von digitalen Technologien in der Binnenschifffahrt (Mehrfachantworten)

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Viele Aus- und Weiterbildungsseminare erstrecken sich über mehrere Tage und sind dadurch für Unternehmen häufig sehr kostenintensiv, zumal Beschäftigte während dieser Zeit am Arbeitsplatz fehlen. Für viele Unternehmen könnten E-Learning-Angebote daher eine kostengünstige, zeitlich flexible Lösung für den hohen Weiterbildungsbedarf sein. Hierbei handelt es sich um maßgeschneiderte Lernmodule, die über eine digitale Plattform an Bord abrufbar sind. Zu aktuellen Neuerungen zählt beispielsweise eine für mobile Geräte entwickelte Fahrsimulation eines Binnenschiffs, mittels derer Auszubildende unter realen Bedingungen das Steuern eines Schiffs simulieren können. Die Anbieter dieser Module streben eine kontinuierliche Weiterentwicklung, Pflege und Aktualisierung der Lerninhalte an, so dass künftig interaktives Lernen an Bord besser und häufiger eingesetzt werden kann. Grundsätzlich geben Beschäftigte bei der Nutzung von E-Learning-Angeboten selbst ihr eigenes Lerntempo vor und können bestimmte Inhalte wiederholen oder vertiefen. Obwohl durch den digitalen Wandel E-Learning-Angebote kontinuierlich steigen und ständig weiterentwickelt werden, werden sie an Bord von Binnenschiffen bislang kaum genutzt. Nur rund 10 Prozent der vom Bundesamt befragten Binnenschiffahrtsunternehmen gaben an, auf E-Learning-Angebote an Bord zurückzugreifen. Mit einem Anteil von rund 84 Prozent setzt die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen bislang nicht auf E-Learning-Angebote an Bord; rund 6 Prozent der Befragten machten zu dieser Frage keine Angaben.

- E-Learning-Angebote

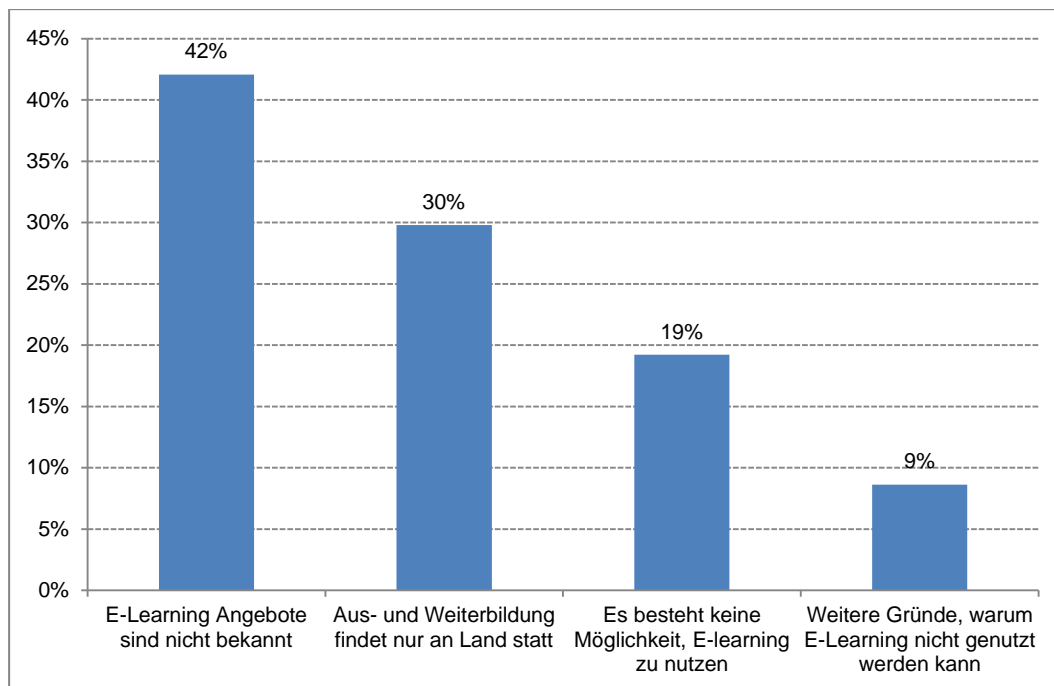
Bezüglich der Ursachen für die geringe Nutzung von E-Learning-Angeboten stellte sich heraus, dass bei rund 42 Prozent der befragten Unternehmen derartige Angebote gar nicht bekannt sind (siehe Abbildung 38). Bei rund 30 Prozent der befragten Binnenschiff-

- Nichtnutzung von E-Learning



fahrtsunternehmen fand die Aus- und Weiterbildung ausschließlich an Land statt. Rund 19 Prozent der Befragten antworteten, dass an Bord keine Möglichkeiten zur Nutzung von E-Learning-Angeboten vorhanden seien. Weitere Gründe für die Nichtnutzung seien Zeitmangel, das Fehlen von Auszubildenden an Bord und deutschsprachigem Personal, fehlender persönlicher Kontakt sowie die baldige Betriebsaufgabe. Einige der befragten Unternehmen gaben jedoch an, E-Learning-Angebote demnächst erweitern zu wollen, um das mobile Lernen auf dem Wasser attraktiver zu gestalten.

**Abbildung 38:** Ursachen für die Nichtnutzung von E-Learning Angeboten an Bord eines Binnenschiffs



Quelle: Eigene Berechnungen.

Speziell auf die Bedürfnisse der Binnenschifffahrt ausgelegt ist das durch das Forschungsförderungsprogramm „Entwicklung und Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanzierte Projekt Smart Qu@lifikation. In dessen Vordergrund steht die Entwicklung und Erprobung innovativer, lernortflexibler Qualifizierungskonzepte in der Binnenschifffahrt. Mittlerweile ist die empirische Erhebung zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs durch die Universität Duisburg-Essen abgeschlossen. Das primäre Ziel dieser empirischen Befragung bestand darin, Hinweise auf eine zielgruppenspezifische Auswahl von Themenfeldern unter dem Aspekt von mobile learning zu eruieren, die für eine Qualifizierung von Binnenschiffen in Frage kommen können. Außerdem wurden die technischen Gegebenheiten an Bord von Binnenschiffen sowie die Akzeptanz für die Nutzung von digitalen Lernmedien ermittelt. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass die Weiterbildungsteilnehmer für mobiles Lernen nur ca. 3 Stunden pro Woche Zeit für die Bearbeitung von Aufgaben aufbringen könnten. Dabei muss ermöglicht werden, dass aufgrund häufig auftretender Verbindungsprobleme an Bord mit mobilen Endgeräten die Lernmaterialien zwischen- bzw. abzuspeichern sind.

Smart Qu@lifikation

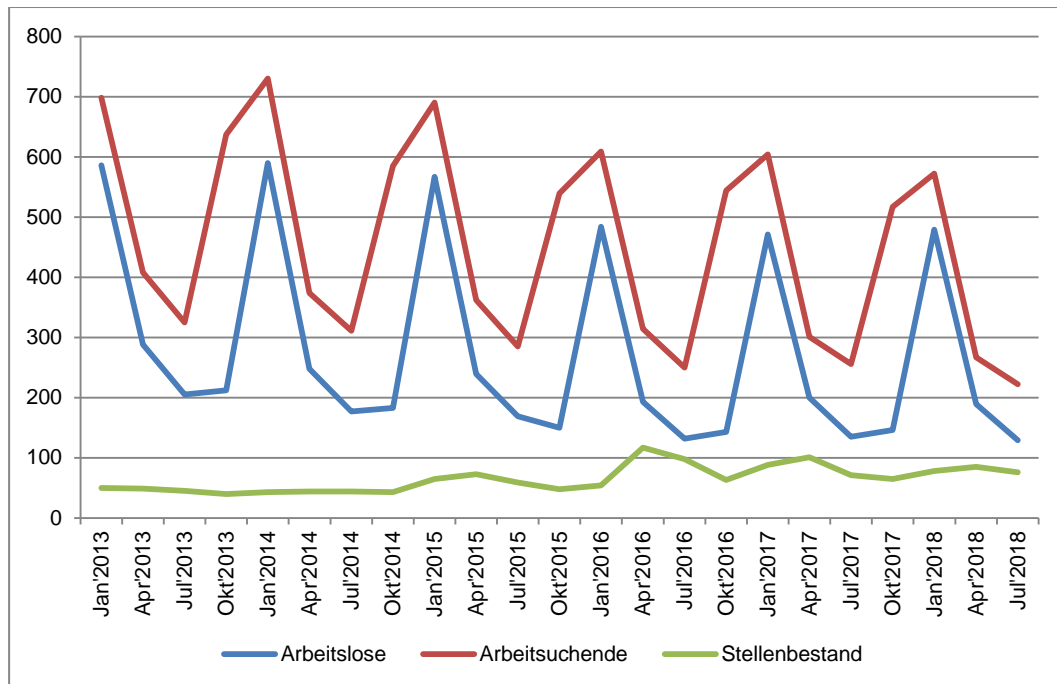
Somit sollen temporäre Störungen überbrückt werden. Für die Bereiche Radar-Grundlagen, Streckenkunde mit Schwerpunkt Wahrschaustrecke, Funk/UKW-Sprechfunk, Energie-Effizientes Fahren/Topo-Training und Leckabwehr werden Lernmodule für die mobile Weiterbildung entwickelt.

#### 5.4. Arbeitsmarktsituation

Abbildung 39 stellt mit Hilfe der Daten der Bundesagentur für Arbeit eine Übersicht über die Arbeitsmarktsituation in der Berufsuntergruppe „Schiffsführer Binnen-, Hafenverkehr“ im Zeitverlauf dar. Die Daten beziehen sich auf den Berichtszeitraum von Januar 2013 bis Juli 2018. In dem Schaubild werden die zeitlichen Verläufe der Arbeitssuchenden, der Arbeitslosen sowie der Stellenbestand (offene Stellen) beschrieben und gegenübergestellt. Die saisonalen Schwankungen sind deutlich zu erkennen. In den Wintermonaten geht die Anzahl der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden deutlich nach oben, im Frühjahr und Sommer erreichen sie ihren Tiefststand und im Herbst ist wieder ein Anstieg erkennbar. Eine Ursache hierfür dürften die zeitlich befristeten Verträge insbesondere in der Personenschifffahrt sein. Gerade im Fahrgastgeschäft kommt es in der Winterpause zu saisonalen Entlassungen. Arbeitslose und Arbeitssuchende weisen in dem Betrachtungszeitraum kontinuierliche Rückgänge auf. Gab es im Januar 2013 noch 586 gemeldete Arbeitslose waren es fünf Jahre später nur noch 479 – ein Rückgang von rund 18,2 Prozent. Im Juli 2018 waren sogar nur noch 129 Personen in diesem Beruf als arbeitslos gemeldet. Die Zahl der Arbeitssuchenden reduzierte sich von Januar 2013 bis Januar 2018 von 698 auf 572. Dies entspricht einem Rückgang von rund 18,1 Prozent. Im Juli 2018 wurden nur noch 222 Arbeitssuchende registriert. Die Zahl der offenen Stellen entwickelt sich hingegen weiterhin positiv. Im Januar 2018 wurden 78 offene Stellen gemeldet und damit 28 Stellen mehr als im Januar 2013.

Arbeitslose,  
Arbeitssuchende  
und offene Stellen

**Abbildung 39:** Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe "Schiffsführer Binnen, Hafenverkehr" im Zeitraum von Januar 2013 bis Juli 2018



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

## Literaturverzeichnis

BAG – Bundesamt für Güterverkehr (2015): Struktur der Unternehmen des gewerblichen Straßengüterverkehrs und des Werkverkehrs 2015 – überarbeitet, Band USTAT 18, Stand: November 2015, Köln.

Badura, B. et al. (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Fehlzeiten-Report, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.

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.) (versch. Jahrgänge): Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), Nürnberg.

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

Compensation Partner (2016): Überdurchschnittliche Lohnsteigerungen bei Berufskraftfahrern, unter: <https://www.compensation-partner.de/downloads/gehaelter-fuer-berufskraftfahrer-2016.pdf> (Link aufgerufen am 20.08.2018)

Compensation Partner (2018): Gehälter von Top- und Flop-Berufen, unter: <https://www.compensation-partner.de/de/news-und-presse/gehaelter-von-top-und-flop-berufen> (Link aufgerufen am 20.08.2018)

Deutsche Bahn AG (2018): Integrierter Bericht 2017, Berlin.

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

Eisenbahn-Bundesamt (versch. Jahrgänge): EBA-Jahresbericht, jährliche Veröffentlichung, Bonn.

Eisenbahn-Bundesamt (2017): Bericht des Eisenbahn-Bundesamts gemäß Artikel 18 der Richtlinie über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft (Richtlinie 2004/49/EG, „Sicherheitsrichtlinie“) über die Tätigkeiten als Sicherheitsbehörde, Berichtsjahr 2016, Bonn.

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (2017): GDL Magazin Voraus – April 2017, Mehr Plan, mehr Leben, Frankfurt am Main.

Knieps, Franz und Pfaff, Holger (Hrsg.) (2017): BKK Gesundheitsreport 2017, Digitale Arbeit - Digitale Gesundheit, Berlin.

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg Wesel Kleve zu Duisburg (Oktober 2016): Rahmenplan mit Lernzielen zum geprüften Binnenschiffermeister / zur geprüften Binnenschiffermeisterin.

Regierungspräsidium Gießen (Hrsg.) (2010): Arbeits- und Gesundheitsbedingungen von Berufskraftfahrern im Güterverkehr, Gießen.

Richtlinie zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der deutschen Binnenschifffahrt vom 29. April 2015 (BAntz AT 18.05.2015 B4)

Richtlinie (EU) 2017/2397 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2017 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Binnenschifffahrt (Amtsblatt der EG Nr. L345, Seite 53).

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

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

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 16 Reihe 2.3 – Verdienste und Arbeitskosten – Tarifverdienste, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017): Tarifdatenbank, unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Verbraucherpreisindizes für Deutschland – unter: [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen\\_/VerbraucherpreiseKategorien.html?cms\\_gtp=145114\\_1ist%253D2%2526145110\\_slot%253D2&https=1](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen_/VerbraucherpreiseKategorien.html?cms_gtp=145114_1ist%253D2%2526145110_slot%253D2&https=1)

Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt (BinSchArbZV) vom 19. Juli 2017, BGBl. I S 2659.

Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (2017): Verkehrsbericht 2016, Bonn.



## 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](mailto:poststelle@bag.bund.de)  
Internet: [www.bag.bund.de](http://www.bag.bund.de)

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

Stand des Berichtes: September 2018

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**

---