



Bundesamt
für Güterverkehr

... aktiv für
den Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Arbeitsbedingungen im Güterverkehrs- und Logistikbereich

Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Speditionskaufleute (701).....	3
2.1	Struktur der Beschäftigten.....	3
2.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	5
2.3	Arbeitsbedingungen.....	6
2.4	Berufliche Ausbildung.....	8
2.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	12
2.6	Zusammenfassung.....	15
3	Berufe der Lagerwirtschaft.....	16
3.1	Vorbemerkung.....	16
3.2	Struktur der Beschäftigten.....	16
3.2.1	Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522).....	16
3.2.2	Lagerverwalter, Magaziner (741).....	18
3.2.3	Lager-, Transportarbeiter (744).....	19
3.3	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	20
3.3.1	Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522).....	20
3.3.2	Lagerverwalter, Magaziner (741).....	21
3.3.3	Lager-, Transportarbeiter (744).....	22
3.4	Arbeitsbedingungen.....	23
3.5	Berufliche Ausbildung.....	28
3.6	Arbeitslose und offene Stellen.....	31
3.7	Zusammenfassung.....	35
4	Schienenfahrzeugführer (711).....	36
4.1	Struktur der Beschäftigten.....	36
4.2	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	39
4.3	Arbeitsbedingungen.....	40
4.4	Berufliche Ausbildung.....	43
4.5	Arbeitslose und offene Stellen.....	45
4.6	Zusammenfassung.....	49
	Anhang A.....	51
	Anhang B.....	52
	Anhang C.....	53
	Anhang D.....	54
	Quellenverzeichnis.....	55

1. Einleitung

Zur Vorbereitung des Masterplans Güterverkehr und Logistik hat das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung das Bundesamt beauftragt, die aktuelle Arbeitsmarktsituation und die Arbeitsbedingungen in ausgewählten Berufsfeldern näher zu analysieren. Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Berufsordnungen: Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522), Speditionskaufleute (701), Schienenfahrzeugführer (711), Lagerverwalter, Magaziner (741) und Lager-, Transportarbeiter (744).¹ Die Analyse basiert überwiegend auf der Auswertung von Sekundärquellen.² Ergänzend hierzu wurden seitens des Bundesamtes gezielte Marktgespräche geführt.

Ziel der Untersuchung

Im folgenden Abschnitt 2 wird zunächst die Situation im Bereich der Speditionskaufleute (701) betrachtet. Hieran schließt sich in Abschnitt 3 eine Auseinandersetzung mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation und den Arbeitsbedingungen im Bereich der Lagerwirtschaft an. Die Arbeiter und Beschäftigten dieses Bereichs werden in der Statistik verschiedenen Berufsordnungen zugeordnet. Aufgrund der Ähnlichkeit der Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sowie partieller Überschneidungen bei den Berufsausbildungen werden hier die Berufsordnungen Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522), Lagerverwalter, Magaziner (741) und Lager-, Transportarbeiter (744) genauer betrachtet. Abschnitt 4 widmet sich den Schienenfahrzeugführern (711).

Untersuchungsgegenstand

Innerhalb der einzelnen Abschnitte ist die Vorgehensweise wie folgt: Nach der Darstellung der Struktur der Beschäftigten erfolgt für das jeweilige Berufsbild eine kurze Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils. Im Anschluss daran werden die Arbeitsbedingungen näher skizziert. Bei den einzelnen Berufsordnungen handelt es sich regelmäßig um Sammelpositionen, innerhalb derer artverwandte Berufe zusammengefasst werden. Eine ausführliche Beschreibung aller Einzelberufe ist an dieser Stelle gleichwohl nicht möglich. Die Beschreibung der Tätigkeiten, Anforderungen und Arbeitsbedingungen muss sich daher exemplarisch auf ausgewählte Berufe innerhalb der jeweiligen Berufsordnungen beschränken. Dieses erfolgt weitestgehend auf Grundlage der den jeweiligen Berufsordnungen zugrunde liegenden Ausbildungsberufe. Im Anschluss an die Beschreibung der Arbeitsbedingungen wird näher auf die Ausbildungssituation eingegangen. Nach der Skizzierung der zu erfüllenden Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung und der jüngsten Entwicklungen der Ausbildungszahlen soll dann in einem weiteren Schritt die aktuelle Arbeitsmarktsituation auf Grundlage einer Auswertung der aktuellen Arbeitsmarktstatistiken beschrieben werden. Die Abschnitte schließen jeweils mit einer kurzen Zusammenfassung.

Vorgehensweise

¹ Die Situation des Fahrpersonals im Straßengüterverkehr hat das Bundesamt im Jahr 2007 untersucht, vgl. Bundesamt für Güterverkehr: Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2007.

² Ein Verzeichnis der genutzten Sekundärquellen findet sich am Ende des Berichts.

2. Speditionskaufleute (701)

2.1 Struktur der Beschäftigten

Die positive Konjunkturentwicklung und die hiermit einhergehende Verbesserung der Auftrags- und Beschäftigungslage im deutschen Transport- und Speditionsgewerbe hat nach Einschätzung des Bundesamtes in der jüngeren Vergangenheit zu einer steigenden Nachfrage nach Speditionskaufleuten geführt. Das deutsche Verkehrsgewerbe profitiert insbesondere vom Voranschreiten der Globalisierung und der hiermit verbundenen zunehmenden internationalen Arbeitsteilung. In zunehmendem Maße werden Speditions- und Logistikunternehmen in die Wertschöpfungsketten ihrer Kunden mit eingebunden. Im Zeitraum von 1999 bis 2006 hat die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der Speditionskaufleute (Berufsordnung 701) insgesamt leicht zugenommen. Bestanden im Jahr 1999 noch rund 78.400 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, so waren es im Jahr 2006 bereits rund 81.700 (siehe Tabelle 1).¹ Die Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL) schätzt den Anteil der Beschäftigten mit einem Logistikbezug auf 100 Prozent.² Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor. Rund drei Viertel aller Speditionskaufleute (701) waren im Jahr 2006 im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung tätig; knapp 12 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im produzierenden Gewerbe. Zugenommen hat im Betrachtungszeitraum der Anteil von Frauen an den Beschäftigten. Er erhöhte sich von 31,8 Prozent im Jahr 1999 auf 34,0 Prozent im Jahr 2006. Der Anteil der Ausländer an den Beschäftigten nahm um 1,1 Prozentpunkte zu und erreichte zuletzt 5,8 Prozent.

Beschäftigungs-
entwicklung

Der Altersdurchschnitt der Speditionskaufleute (701) hat sich im Zeitraum von 1999 bis 2006 leicht erhöht. Während der Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse 25 bis unter 35 Jahre im Betrachtungszeitraum rückläufig war, nahm der Anteil der Beschäftigten in den Altersklassen 35 bis unter 50 Jahre sowie 50 Jahre und älter insgesamt zu. Allerdings blieb der Anteil der unter 25-jährigen im Betrachtungszeitraum nahezu konstant bei etwa 10 Prozent, was auf eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung und eine kontinuierliche Ausbildungstätigkeit der Wirtschaft hindeutet.

Altersstruktur

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

² Siehe Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL): Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), S. 16 f, Nürnberg 2006.

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute (701)

	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	78.394	79.864	78.046	79.349	81.743
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	102	100	101	104
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	31,8	32,2	33,0	34,0	34,0
Ausländer	4,7	5,4	5,3	5,3	5,8
Unter 25 Jahre	10,0	10,3	9,9	10,0	10,1
25 bis unter 35 Jahre	33,6	30,8	29,0	28,2	28,4
35 bis unter 50 Jahre	39,4	41,2	42,6	43,0	42,4
50 Jahre und älter	17,0	17,7	18,4	18,8	19,1
Teilzeit unter 18 Stunden	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,7	2,9	3,1	3,5	3,8
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	5,4	5,0	4,8	4,7	4,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	83,7	83,1	82,2	80,7	79,1
darunter: mit Abitur	7,2	7,8	8,4	9,2	9,5
Mit Fachhochschulabschluss	1,5	1,5	1,6	1,7	1,7
Mit Universitätsabschluss	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2
Berufliche Ausbildung unbekannt	8,5	9,4	10,4	11,8	13,4
Branchenstruktur (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Produzierendes Gewerbe, darunter:	13,8	13,6	13,0	12,0	11,6
Maschinen-, Fahrzeugbau	2,6	2,6	2,8	2,7	2,6
Baugewerbe	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4
Übriges produzierendes Gewerbe	10,7	10,5	9,8	8,9	8,6
Dienstleistungssektor, darunter:	86,0	86,2	86,9	87,9	88,3
Handel	7,9	7,2	6,7	6,3	6,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	74,2	75,1	76,0	76,2	76,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	1,8	2,0	2,0	3,4	4,0
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Übrige Dienstleistungen	1,4	1,3	1,6	1,4	1,4

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“ IAB – FB 7.

Ein Blick auf den Bildungshintergrund zeigt, dass 79,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Speditionskaufleute (701) im Jahr 2006 über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 1,7 Prozent über einen Fachhochschulabschluss und weitere 1,2 Prozent über einen Universitätsabschluss verfügten. Erkennbar ist der im Zeitablauf zunehmende Anteil von Beschäftigten, die die allgemeine Hochschulreife oder einen Hochschulabschluss besitzen. Entsprechend rückläufig war in den vergangenen Jahren der Anteil der Beschäftigten, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Der wachsende Anteil höherqualifizierter Beschäftigter dürfte in engem Zusammenhang mit den steigenden Anforderungen an den Beruf stehen, auf die im folgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

Bildungsstruktur

2.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

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

Tätigkeiten

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

Anforderungen

Angesichts der hohen Wettbewerbsintensität auf dem deutschen Güterverkehrsmarkt gehört die Beherrschung moderner Kostenrechnungsmethoden zu den grundlegenden Anforderungen an Speditionskaufleute. Da die Warenlogistik ohne den Einsatz moderner

¹ Im Jahr 2004 trat die Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung in Kraft, die den Beruf Speditionskaufmann/-kauffrau ablöste. Siehe hierzu auch Abschnitt 2.4. Daher wird an dieser Stelle auf das Tätigkeits- und Anforderungsprofil des neuen Berufsbildes abgestellt. Im Folgenden werden Beschäftigte, die eine Ausbildung nach der alten oder der neuen Ausbildungsordnung abgeschlossen haben, als Speditionskaufleute bezeichnet. Grundsätzlich werden in diesem Bericht männliche Berufsbezeichnungen verwendet. Diese schließen die weibliche Form mit ein.

² Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Februar 2008).

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

Technologien nicht mehr auskommt (Satellitennavigation, elektronische Übertragung, automatisierte Versandsysteme, Informations- und Datenlogistik), gilt entsprechendes für den Bereich der elektronischen Datenverarbeitung (EDV). Kenntnisse der Kommunikationswege im Internet, im E-Commerce oder E-Business sowie Qualifikationen im Umgang mit Datenbanken sind mittlerweile unabdingbar.

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

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

„Soft skills“

2.3 Arbeitsbedingungen

In einer von Wettbewerbs- und Termindruck geprägten Branche ist es naheliegend, dass der Arbeitsalltag als Speditionskaufmann nicht von einer ruhigen Arbeitsatmosphäre geprägt ist.¹ In Fällen etwa, in denen Verzögerungen beim Transport auftreten oder kurzfristig Versandmöglichkeiten gefunden werden müssen, herrscht Zeitdruck. Häufig sind längere Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen, bspw. wenn es noch ein Fahrzeug abzufertigen gilt. Die Anforderungen der verladenden Wirtschaft im Hinblick auf Be- und Entladezeiten erfordern ebenfalls Arbeitszeiten, die häufig bis in die Abendstunden hinein reichen. Schichtarbeit sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit sind keine Seltenheit. Dies gilt insbesondere zu Zeiten saisonaler Spitzen im Speditionsgeschäft, bspw. während des Weihnachtsgeschäfts. Bei international tätigen Großunternehmen oder Luftfrachtbetrieben wird schon heute regelmäßig rund um die Uhr gearbeitet. Im Vergleich zu anderen kaufmännischen Berufen, z.B. im Kredit- oder Versicherungsgewerbe, lassen sich die Arbeitszeiten damit als weniger geregelt und weniger familienfreundlich beschreiben.

Arbeitszeiten

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

Die Vielschichtigkeit der Aufgaben und die hohe Ergebnisverantwortung setzt die Beschäftigten einer hohen psychischen und physischen Arbeitsbelastung aus. In Verbindung mit den vergleichsweise unattraktiven Arbeitszeiten hat dies nach Einschätzung des Bundesamts zur Folge, dass sich ein Teil der Beschäftigten nach einigen Berufsjahren nach beruflichen Alternativen in anderen Branchen umsieht. Ein solcher Schritt wird dadurch erleichtert, dass die Ausbildung zum Speditionskaufmann aufgrund ihrer Vielseitigkeit und Flexibilität in der Wirtschaft nach Einschätzung des Bundesamtes nach wie vor hohes Ansehen genießt. Speditionskaufleute sind daher auch in den Versand- und Logistikabteilungen von Produktions- und Handelsunternehmen gern gesehene Mitarbeiter. Ferner ist zu berücksichtigen, dass insbesondere in kleineren Unternehmen die Aufstiegsmöglichkeiten im Allgemeinen begrenzt sind bzw. gerade in Familienbetrieben Führungspositionen häufig von Familienmitgliedern besetzt werden. Entwicklungsmöglichkeiten sind damit im Wesentlichen in mittelständischen und großen Unternehmen gegeben. Die international tätigen Unternehmen und Konzernspeditionen bieten jedoch häufig vielseitige und interessante Karrieremöglichkeiten. Allerdings stellen sie, wie beschrieben, mitunter hohe Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter. Insoweit dürfte das Karriereumfeld in anderen Branchen, bspw. im Kredit- und Versicherungsgewerbe, von Beschäftigten verschiedentlich als vergleichsweise attraktiver als im Verkehrsgewerbe eingestuft werden.

Arbeitsbelastung /
Karriere

Hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten eines Speditionskaufmanns im Verkehrsgewerbe bestehen regionale und branchenabhängige Einkommensunterschiede. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen gewährt. Nach Kenntnis des Bundesamtes werden zumindest bei größeren Unternehmen Überstunden und Schichtzulagen gezahlt. Einblicke in die Tariflandschaft in Deutschland bietet die Statistik der Tarifverdienste des Statistischen Bundesamtes. Demnach weist beispielsweise der Gehaltstarifvertrag für das private Verkehrsgewerbe in Nordrhein-Westfalen für kaufmännische Angestellte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die vorwiegend selbständige Tätigkeiten erledigen, (Tarifgruppe 3) ein monatliches Bruttogehalt zwischen 1.631 Euro (Anfangsgehalt) und 2.316 Euro (Endgehalt) aus.¹ In Ostdeutschland liegen die Tarifverdienste z.T. deutlich darunter. Die tariflichen Wochenarbeitszeiten variieren zwischen 38 Stunden, bspw. in Hamburg, Baden-Württemberg oder Hessen, und 40 Stunden, bspw. in Sachsen, Berlin oder Brandenburg.² Insgesamt bleibt die tarifliche Vergütung im Verkehrsgewerbe hinter jener in einigen anderen kaufmännischen Berufen zurück, was es nach Einschätzung des

Verdienst

¹ Bei der Interpretation der Daten ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass die Zahl der Beschäftigten, die unter die von der Tarifverdienststatistik erfassten Kollektivtarifverträge fallen, voraussichtlich zurückgehen wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bundeseinheitlich geltende Tarifverträge auf dem Rückzug sind, während Tarifverträge mit geringerem räumlichem und fachlichem Geltungsbereich sowie Firmentarifverträge zunehmen. Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2007, Wiesbaden 2008.

² Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2007, Wiesbaden 2008.

Bundesamtes den Unternehmen teilweise erschwert, gut ausgebildete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu gewinnen. So lag die tarifliche Bruttovergütung in vergleichbaren Positionen bspw. im Kreditgewerbe zuletzt zwischen 2.102 und 2.629 Euro/Monat und im Versicherungsgewerbe zwischen 2.153 und 2.461 Euro/Monat.¹ Ergänzend anzumerken ist gleichwohl, dass nicht wenige Speditions- und Logistikunternehmen ihre Beschäftigten übertariflich bezahlen, nicht zuletzt um Fachkräfte an das Unternehmen binden bzw. neue anziehen zu können.

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

Standorte

2.4 Berufliche Ausbildung

Um den geänderten Anforderungen Rechnung zu tragen, wurde die Berufsausbildung im Jahr 2004 neu geordnet. In diesem Jahr wurde der Beruf Speditionskaufmann/-kauffrau aufgehoben und durch den Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung ersetzt.² Kaufmann bzw. Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die bundesweit geregelte 3-jährige Ausbildung wird in Industrie und Handel angeboten.

Ausbildungsberuf

Tabelle 2 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen in dem Ausbildungsberuf Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung (bzw. Speditionskaufmann) für den Zeitraum von 2002 bis 2006 dar. Demnach hat sich die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuletzt erkennbar erhöht. Wurden im Jahr 2002 lediglich 4.673 neue Verträge zu einer Ausbildung als Speditionskaufmann geschlossen, so waren es 2006 immerhin schon 5.267. Ein nennenswerter Mangel an Bewerbern auf die ausgeschriebe-

Entwicklung der
Ausbildungs-
zahlen

¹ Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2007, Wiesbaden 2008. Teilweise werden Mitarbeitern bei Banken und Versicherungen zudem berufsspezifische Vorteile gewährt, bspw. in Form von Hauskonditionen bei Krediten oder Mitarbeiter Rabatten im Versicherungsbereich.

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

nen Ausbildungsplätze besteht nach Kenntnis des Bundesamtes bislang nicht. Die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der bestandenen Abschlussprüfungen weist im Betrachtungszeitraum vergleichsweise geringere Steigerungsraten auf. Im Jahr 2006 standen den 5.267 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 761 vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse gegenüber. Die Abbrecherquote bei den Auszubildenden zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung lag damit unter dem Durchschnitt über alle Berufsgruppen.¹

Tabelle 2: Ausbildungsberuf – Speditionskaufmann / Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge am 31.12.	Prüfungsteilnehmer	
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden
Speditionskaufmann/-kauffrau	2002	7.271	5.981	13.252	4.673	5.026	4.481
Speditionskaufmann/-kauffrau	2003	7.297	5.789	13.086	4.872	5.129	4.445
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	2004	7.162	5.607	12.769	4.783	5.413	4.619
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	2005	7.295	5.567	12.862	4.833	4.915	4.295
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	2006	7.627	5.750	13.377	5.267	5.085	4.567

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

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

Die zunehmende Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist ein Indikator für den aktuell gestiegenen Bedarf der Unternehmen an Speditionskaufleuten. Ein solcher wurde von Verkehrsunternehmen auch im Rahmen von Marktgesprächen artikuliert und steht nach Einschätzung des Bundesamtes in engem Zusammenhang mit der positiven Entwicklung der Auftrags- und Beschäftigungslage der deutschen Verkehrsunternehmen in den vergangenen Jahren. Diese wurden neben der allgemeinen Konjunkturlage auch durch die voranschreitende Globalisierung und die hiermit verbundene Zunahme der Nachfrage nach logistischen und speditionellen Dienstleistungen geprägt.

Stellenwert der Ausbildung

Im kaufmännischen Bereich besitzt das Angebot von Ausbildungsstellen auf Seiten der Unternehmen damit eine erkennbar höhere Priorität als beispielsweise im Bereich des Fahrpersonals. Dies hat zum einen damit zu tun, dass geeignete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt nach Aussage von Marktteilnehmern nur bedingt zur Verfügung stünden oder gegebenenfalls teuer bezahlt werden müssten. Zum anderen ermögliche

¹ Im Jahr 2006 standen über alle Berufsgruppen 581.181 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 119.399 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge gegenüber. Siehe Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Berichtszeitraum 2006, Wiesbaden 2007.

die eigene Ausbildung eine gezielte Ausrichtung des Auszubildenden auf die individuelle Struktur des Unternehmens. Nicht zuletzt hängt die hohe Priorität der eigenen Ausbildung von Speditionskaufleuten mit der hohen Verantwortung des Speditionskaufmanns zusammen. Eine adäquate Besetzung der Stelle ist kritisch für den Unternehmenserfolg.¹

Die Anzahl der Auszubildenden richtet sich nach Aussagen von Marktteilnehmern in der Regel am Bedarf der jeweiligen Unternehmen aus, d.h. es wird mehrheitlich nicht über den eigenen Bedarf ausgebildet. Dies ist insoweit von Bedeutung, als bei weitem nicht alle im Speditions- und Transportgeschäft tätige Unternehmen ausbilden. Wie die Unternehmensstatistik des Bundesamtes zeigt, ist das deutsche Güterkraftverkehrsgewerbe überwiegend klein- und mittelständisch strukturiert.² Tabelle 3 ist zu entnehmen, dass im Jahr 2006 knapp 83 Prozent der rund 54.200 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs in Deutschland nicht mehr als 10 Fahrzeuge hatten. Nach Kenntnis des Bundesamtes investieren in der Hauptsache die größeren Unternehmen in Auszubildende. In den kleinen Unternehmen (bis 10 Fahrzeuge) wird nur in sehr geringem Maße ausgebildet, obwohl auch hier – wie die Struktur der Beschäftigten zeigt – grundsätzlich ein Bedarf an Verwaltungspersonal besteht. Diese Unternehmen müssen ihren Personalbedarf weitestgehend auf dem externen Arbeitsmarkt decken.

Ausbildungs-
betriebe

Tabelle 3: In Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs ausschließlich oder überwiegend im Straßengüterverkehr Beschäftigte nach Art ihrer Tätigkeit und Zahl der Lastkraftfahrzeuge (Stand: November 2006)

	Insgesamt	davon: (in) Unternehmen mit ... Lastkraftfahrzeugen				
		1	2-3	4-10	11-50	> 50
Anzahl der Unternehmen	54.211	14.582	13.923	16.358	8.668	679
Anzahl der Beschäftigten	600.081	22.456	47.208	147.413	266.179	116.824
davon:						
Fahrer	472.420	17.941	37.478	119.493	212.894	84.615
Lagerpersonal, Ladepersonal, Fahrdienstleiter	39.808	504	2.229	5.029	12.847	19.200
Technische Personal, Mechaniker	13.698	200	326	2.292	7.633	3.247
Verwaltungspersonal	74.154	3.812	7.175	20.599	32.805	9.762

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 13, Köln 2008.

Grundsätzlich wird - wie bei allen anerkannten, nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelten Ausbildungsberufen - eine bestimmte schulische oder berufliche Vorbildung rechtlich nicht vorgeschrieben. Vertiefte Kenntnisse in den Schulfächern Mathematik, Deutsch, Englisch, Erdkunde und Informatik dürften jedoch Voraus-

Zugangsvor-
aussetzungen

¹ Die Anzahl der Verträge für eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer blieb in den vergangenen Jahren deutlich hinter jener im kaufmännischen Bereich zurück. Anstatt selber in eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer zu investieren, decken Güterkraftverkehrsunternehmen ihren diesbezüglichen Bedarf in weiten Teilen auf dem externen Arbeitsmarkt. Siehe Bundesamt für Güterverkehr: Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2007. Im Gegensatz zu Speditionskaufleuten sind Fahrer aus Sicht der Unternehmen grundsätzlich auch ohne größere Fraktionen zu ersetzen.

² Auskunftspflichtig zu dieser Statistik sind Unternehmen, die gewerblichen Güterkraftverkehr oder Werkverkehr mit Lastkraftfahrzeugen mit mehr als 3,5 t zulässigem Gesamtgewicht betreiben.

setzung für eine erfolgreiche Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung sein. So setzt das Kalkulieren von Laufzeiten und Frachttarifen das Beherrschen der Grundrechenarten voraus. Eine gute Ausdrucksfähigkeit erleichtert das Führen von Informations-, Verkaufs- und Beratungsgesprächen. Da derartige Gespräche nicht selten mit ausländischen Kunden zu führen sind, bedarf es Fremdsprachenkenntnissen, vor allem in Englisch, vorzugsweise in weiteren Fremdsprachen. Die internationale Ausrichtung vieler Unternehmen erfordert zudem Geographiekennntnisse. Da die Nutzung der Kommunikationswege im Internet, der Umgang mit Datenbanken sowie E-Commerce oder E-Business mittlerweile zum Speditionsalltag gehören, sind EDV-Kenntnisse ebenfalls förderlich.

Vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an Speditionskaufleute hat in den vergangenen Jahren die Anzahl der Auszubildenden, die über die allgemeine Hochschulreife bzw. Fachhochschulreife verfügen, deutlich zugenommen. Die bereits aus der Beschäftigtenstatistik abzulesende Entwicklung, wonach eine zunehmende Anzahl von Speditionskaufleuten über die Hochschulreife verfügt, findet demnach in der Ausbildungsstatistik ihre Entsprechung. Tabelle 4 differenziert die Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach ihrer schulischen Vorbildung.

Bildungshintergrund der Auszubildenden

Tabelle 4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung

Berufsgruppe Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag										
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss							
					ohne		Real- schul- oder glw. Ab- schluss	Hoch- schul-/ Fach- hoch- schul- reife	Schul- Berufs- grund- bil- dungs- jahr	Be- rufs- fach- schule	Be- rufs- vor- berei- tungs- jahr	Sons- tige und ohne An- gabe
					Hauptschul- abschluss							
Speditionskaufmann	2002	2.586	2.087	4.673	2	384	1.773	1.443	18	870	16	167
Speditionskaufmann	2003	2.750	2.122	4.872	3	359	1.738	1.616	15	951	15	175
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2004	2.753	2.030	4.783	2	292	1.613	1.632	13	1.013	15	203
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2005	2.727	2.106	4.833	2	350	1.842	2.155	3	386	5	90
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	2006	3.031	2.236	5.267	11	266	1.526	2.118	5	1.140	13	188

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

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

Ein erfolgreicher Schulabschluss wird demnach von den Ausbildungsbetrieben regelmäßig für die Aufnahme einer Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung vorausgesetzt. Auszubildende, die keinen Hauptschulabschluss vorweisen können, stellen die Ausnahme dar. Allerdings nimmt die Anzahl von Auszubildenden mit einem Hauptschul- oder Realschulabschluss tendenziell ab, während die Anzahl der Auszubildenden mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife zunimmt. Im Jahr 2006 lag ihre An-

zahl mit 2.118 bereits über der kumulierten Anzahl der Haupt- und Realschulabgänger. Gegenwärtig deutet sich damit eine Entwicklung an, wonach es für Schulabgänger mit einem mittleren Bildungsabschluss zunehmend schwerer wird, im Wettbewerb um knappe Ausbildungsplätze gegenüber Bewerbern mit höheren Bildungsabschlüssen zu bestehen.

Nach Beendigung der Ausbildung bestehen grundsätzlich verschiedene Möglichkeiten für Aufstiegsweiterbildungen. Naheliegend ist eine Weiterbildung zum Fachkaufmann für Einkauf und Logistik oder zum Verkehrsfachwirt. Auf Leitungs- und Spezialfunktionen, z.B. auf der mittleren Führungsebene, bereiten auch andere Weiterbildungen vor, wie bspw. Verkehrsbetriebswirt oder Betriebswirt für Logistik. Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung mit allgemeiner Hochschulreife können studieren und bspw. einen Bachelorabschluss im Bereich Logistik erwerben. Nach Kenntnis des Bundesamtes wird die Wahrnehmung derartiger Weiterbildungsmaßnahmen von einem Teil der Verkehrsunternehmen nicht nur angeboten, sondern aktiv gefördert. Dabei handelt es sich in der Hauptsache jedoch um mittelständische und größere Unternehmen, die ihre Fachkräfte auf diese Weise für Führungspositionen vorbereiten wollen. In den kleineren Unternehmen sind derartige Weiterbildungsmaßnahmen nach Einschätzung des Bundesamtes nur wenig verbreitet, was auch damit zusammenhängt, dass Führungspositionen hier relativ rar sind bzw. in Familienbetrieben oftmals von Familienmitgliedern besetzt werden. Aussagekräftige Daten, in welchem Umfang von den Verkehrsunternehmen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, liegen dem Bundesamt allerdings nicht vor.

Weiterbildung

2.5 Arbeitslose und offene Stellen

Der wachsende Bedarf des Verkehrsgewerbes an kaufmännischem Personal spiegelt sich nicht nur in der Zunahme der Ausbildungen, sondern auch in der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in der Gruppe der Speditionskaufleute (701) wider. Diese verlief in den vergangenen Jahren un stetig, verzeichnete nach vorläufigen Zahlen zuletzt aber wieder einen Rückgang. Tabelle 5 stellt die Entwicklung der Arbeitslosen mit dem Zielberuf Speditionskaufmann (701) für den Zeitraum von 1999 bis 2006 dar.

Entwicklung der
Arbeitslosen-
zahlen

Auffallend ist der im Vergleich zu anderen Berufsgruppen hohe Anteil jüngerer Arbeitsloser. Fast ein Drittel aller arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleute (701) hatte im Jahr 2005 noch nicht das 35. Lebensjahr vollendet. So stieg im Betrachtungszeitraum der Anteil der unter 25-jährigen an den Arbeitslosen von 6,3 Prozent im Jahr 1999 auf 10,3 Prozent im Jahr 2005 an. Die Zahlen legen den Schluss nahe, dass ein Teil der ausgebildeten Speditionskaufleute (701) nach Abschluss der Ausbildung nicht in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übernommen wurde.

Altersstruktur

Tabelle 5: Entwicklung der arbeitslosen Speditionskaufleute (701) von 1999 bis 2006

	1999	2001	2003	2005	2006
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	9.149	7.683	9.664	9.898	6.362*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	84	106	108	
Arbeitslosengruppen (in %)					
Frauen	39,3	42,3	40,0	39,3	
Ausländer	5,0	4,9	6,1	6,6	
Unter 25 Jahre	6,3	6,8	9,6	10,3	
25 bis unter 35 Jahre	22,2	21,3	23,2	21,7	
35 bis unter 50 Jahre	38,5	40,9	44,0	43,4	
50 Jahre und älter	33,0	31,0	23,3	24,6	
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	11,6	11,4	9,5	9,6	
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	86,7	86,8	88,2	88,0	
darunter: mit Lehre	82,0	82,2	84,1	84,2	
mit Berufsfachschulabschluss	1,7	1,4	1,6	1,4	
mit Fachschulabschluss	3,0	3,2	2,4	2,5	
Mit Fachhochschulabschluss	0,4	0,6	1,0	1,0	
Mit Universitätsabschluss	1,3	1,2	1,3	1,3	
1 Jahr und länger arbeitslos	37,5	36,2	32,8	38,6	

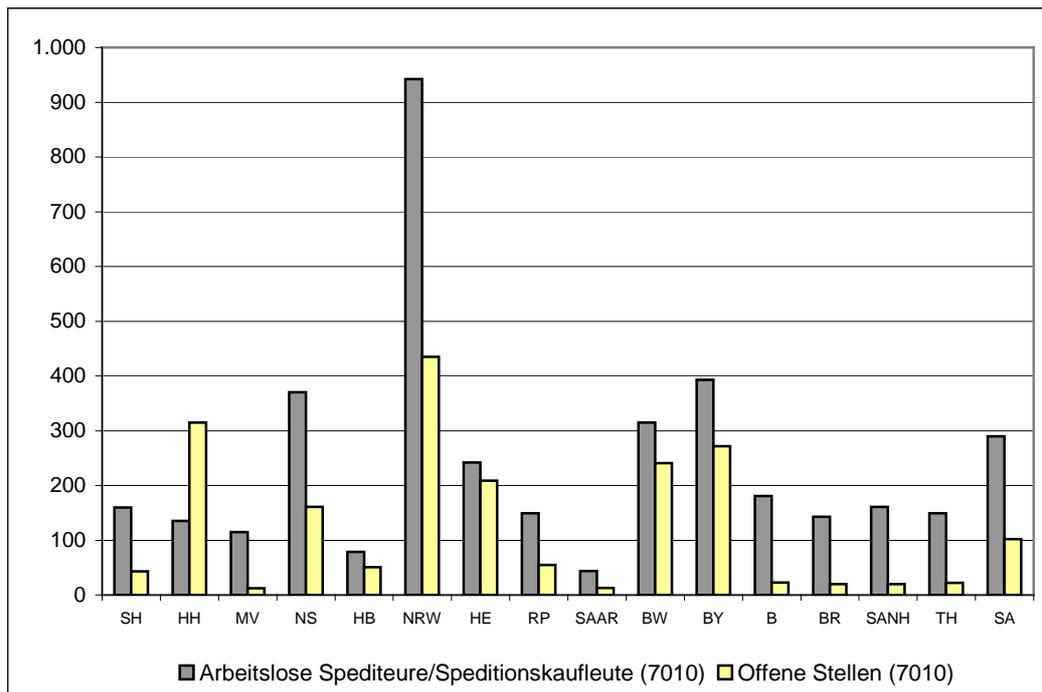
* Für das Jahr 2006 liegen zu den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor. Die Stichtagsergebnisse werden zunächst als vorläufige Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden. Falls erforderlich werden die Werte innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Stichtag berichtigt, d.h. bis dahin ist die "befristete Vorläufigkeit der Ergebnisse" zu beachten. Ergibt sich innerhalb von drei Jahren nach dem jeweiligen Stichtag kein Berichtigungsbedarf, erhalten die Ergebnisse automatisch den Status "endgültige Ergebnisse". Diese Berichtigung ergibt sich durch verspätete An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung, die bei jeder neuen Zählung zu einer Berichtigung der bislang ausgewiesenen Zahlen führen können.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“, IAB FB7.

Einen Indikator für den aktuellen Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot bieten die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, der für die einzelnen Berufsgruppen Daten zur Anzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen entnommen werden können. Hier ist es möglich, die Berufsordnung 701 feiner zu differenzieren, mithin die Datensätze um die artverwandten Berufe Schifffahrts-, Luftverkehrs- und Lagereikaufmann sowie Seegüterkontrolleur und Reeder zu bereinigen. Bei einer alleinigen Betrachtung der verbleibenden Spediteure/Speditionskaufleute (Berufsordnung 7010) zeigt sich in den letzten drei Jahren eine divergierende Entwicklung bei den Arbeitslosenzahlen und den offenen Stellen für diesen Zielberuf. Während sich die Anzahl der arbeitslosen Spediteure/Speditionskaufleute (7010) von rund 9.000 im Januar 2005 auf rund 3.900 im Januar 2008 mehr als halbiert hat, ist die Anzahl der offenen Stellen im Betrachtungszeitraum von rund 900 im Januar 2005 auf rund 2.000 Stellen im Januar 2008 angestiegen. Abbildung 1 stellt für den Monat Januar 2008 das Angebot arbeitsloser Spediteure/Speditionskaufleute (7010) den offenen Stellen differenziert nach Ländern gegenüber.

Fachkräftebedarf /
-angebot

Abbildung 1: Offene Stellen und arbeitslose Spediteure/Speditionskaufleute (7010) im Januar 2008 nach Bundesländern



Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), NS (Niedersachsen), HB (Bremen), NRW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), SAAR (Saarland), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), B (Berlin), BR (Brandenburg), SANH (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen), SA (Sachsen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Zwar überwiegt die Anzahl der Arbeitslosen Spediteure/Speditionskaufleute (7010) in den meisten Ländern die Anzahl der offenen Stellen, dennoch gibt es offensichtlich Regionen, in denen die Nachfrage durch das Angebot nicht mehr gedeckt werden kann. Letzteres deckt sich mit Aussagen in Marktgesprächen des Bundesamtes, wonach insbesondere in Ballungsgebieten mit einer hohen Dichte an Transport-, Speditions- und Logistikunternehmen teilweise bereits ein Mangel an Fachkräften bestünde. Dies gilt nach Kenntnis des Bundesamtes vor dem Hintergrund der prosperierenden Hafenwirtschaft insbesondere für den Großraum Hamburg, aber auch für den Raum Bremen. In anderen Regionen, so in Ostdeutschland, treten derartige Engpässe nach Kenntnis des Bundesamtes bislang nicht auf. Dort ist auch die Anzahl der Arbeitslosen, die auf eine offene Stelle kommen, vergleichsweise am größten.

Regionaler Fachkräftemangel

Bei der Interpretation der Zahlen ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Arbeitsmarktstatistik für eine vollständige Beschreibung der aktuellen Arbeitsmarktsituation nicht hinreichend ist, da ein Teil der offenen Stellen nicht den örtlichen Arbeitsagenturen gemeldet werden dürfte. Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass das Angebot der Arbeitsagenturen an geeigneten Speditionskaufleuten hinter den in der Arbeitsmarktstatistik ausgewiesenen Zahlen zurückbleibt, da ein Teil der Arbeitslosen gar nicht bzw. nur schwer vermittelbar sein dürfte. Dies dürfte zum einen auf einen beträchtlichen Teil der über 49-jährigen Arbeitslosen zutreffen, die im Jahr 2005 immerhin ein Viertel aller arbeitslosen Speditionskaufleute ausmachten, zum anderen auf die Langzeitarbeitslosen.

Knapp 39 Prozent der im Jahr 2005 arbeitslos gemeldeten Speditionskaufleute waren bereits mindestens ein Jahr arbeitslos. Während der tatsächliche Bedarf an Speditionskaufleuten in der Arbeitsmarktstatistik unterschätzt werden dürfte, wird das reale Angebot an Speditionskaufleuten überschätzt. Weitere regionale Engpässe an Speditionskaufleuten lassen sich auf Grundlage der Statistik daher nicht ausschließen.

2.6 Zusammenfassung

Die gute Konjunktorentwicklung sowie das Voranschreiten der Globalisierung und die hiermit verbundene zunehmende internationale Arbeitsteilung haben in den vergangenen Jahren zu einer Zunahme der Nachfrage nach logistischen und speditionellen Dienstleistungen und damit zu einer Verbesserung der Auftrags- und Beschäftigungslage des deutschen Verkehrsgewerbes geführt. Hiermit einhergehend hat sich die Nachfrage der Unternehmen nach Speditionskaufleuten erhöht. Dies hatte positive Effekte auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Die Anzahl der Beschäftigten ist gestiegen, während die Anzahl der Arbeitslosen zuletzt rückläufig war. Auf dem Ausbildungsmarkt hat die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zugenommen. Wenngleich die Neigung zur eigenen Ausbildung im Verkehrsgewerbe gegenwärtig steigt, so bildet bislang nur ein Teil der Unternehmen aus. Nach Einschätzung des Bundesamtes handelt es sich dabei in der Hauptsache um mittelständische und große Unternehmen, die auf diese Weise ihren Bedarf an Nachwuchskräften decken wollen. Eine Vielzahl kleinerer Unternehmen, die den Großteil des klein- und mittelständisch geprägten deutschen Güterkraftverkehrsgewerbes ausmachen, bildet jedoch nach wie vor nicht aus und ist insoweit darauf angewiesen, den eigenen Bedarf an kaufmännischem Personal auf dem externen Arbeitsmarkt zu decken. Vor diesem Hintergrund deuten die aktuellen Arbeitsmarktstatistiken sowie Aussagen von Marktteilnehmern gegenwärtig darauf hin, dass in einigen Regionen Deutschlands die Nachfrage nach Speditionskaufleuten das Angebot übersteigt. Hiervon betroffen sind demnach insbesondere einige Ballungsräume mit einer hohen Dichte an Transport-, Speditions- und Logistikunternehmen.

Fachkräftebedarf steigt

Die Anforderungen an Speditionskaufleute sind in den vergangenen Jahren gestiegen. Dies gilt vor allem im Hinblick auf die wachsende Bedeutung der Kundenorientierung, die Anwendung moderner Kostenrechnungsmethoden, die stärkere Bedeutung der Logistik sowie Fremdsprachenkenntnisse. Vor diesem Hintergrund lassen sowohl die Beschäftigten- als auch die Ausbildungsstatistiken erkennen, dass der Anteil der Beschäftigten bzw. Auszubildenden mit einem höheren Bildungsabschluss zunimmt, während der Anteil Beschäftigter bzw. Auszubildender mit einem mittleren Bildungsabschluss zurückgeht. Trotz steigender Anforderungen und der im Vergleich zu einigen anderen kaufmännischen Berufen teilweise schlechteren Arbeitsbedingungen (Bezahlung, Arbeitszeiten, Karrieremöglichkeiten etc.) im Verkehrsgewerbe sowie eines aus Sicht der Beschäftigten schlechteren Images, gibt es nach Einschätzung des Bundesamtes bislang noch keinen erkennbaren Mangel an Bewerbern auf die ausgeschriebenen Ausbildungsstellen.

Anforderungen steigen

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

Wettbewerb um
Fachkräfte

3. Berufe der Lagerwirtschaft

3.1 Vorbemerkung

Die Anforderungsprofile und der Ausbildungshintergrund der in der Lagerwirtschaft Beschäftigten variiert in Abhängigkeit von den jeweiligen Tätigkeiten und dem Einsatzgebiet. So werden bspw. an Arbeiter in hochtechnisierten Lagern im Allgemeinen andere Anforderungen gestellt als an Arbeiter, die in kleineren Umschlagslagern von im Stückgutbereich tätigen Speditions- und Transportunternehmen beschäftigt sind. Nachfolgend soll daher für die Berufsordnungen Lagerverwalter, Magaziner (741) und Lager-, Transportarbeiter (744) und Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522) eine nähere Beschreibung der aktuellen Arbeitsmarktsituation und der Arbeitsbedingungen erfolgen. Die Berücksichtigung der Berufsordnung 522 an dieser Stelle erfolgt im Wesentlichen deshalb, weil ein Teil der in dieser Berufsordnung zusammengefassten Arbeiter bzw. Beschäftigten in Bezug auf deren Berufsausbildung teilweise Überschneidungen mit Beschäftigten aufweist, die in der Berufsordnung 741 aufgehen. Um Wiederholungen zu vermeiden, insbesondere bei der Beschreibung der Arbeitsbedingungen, werden die genannten Berufsordnungen in den folgenden Abschnitten teilweise gemeinsam abgehandelt.

Überschneidungen
zwischen Berufsordnungen

3.2 Struktur der Beschäftigten

3.2.1 Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522)

Zu der Berufsordnung der Warenaufmacher und Versandfertigmacher (522) zählen die Handelsfachpacker, Lagerfachhelfer sowie Warenpacker, -abfüller, -abwieger, -abzähler und -kennzeichner. Die Anzahl der Beschäftigten war in den vergangenen Jahren tendenziell rückläufig. Im Jahr 2006 bestanden noch rund 221.400 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Die Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL) schätzt den Anteil der Beschäftigten mit ei-

Beschäftigungs-
entwicklung

dem Logistikbezug auf rund 80 Prozent.¹ Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt in der Industrie. Über die Hälfte der Beschäftigten arbeitete im Jahr 2006 im produzierenden Gewerbe. Darüber hinaus sind sie im Dienstleistungssektor, vorrangig im Handel, tätig. Der Anteil der Beschäftigten im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung ist mit zuletzt 6,2 Prozent vergleichsweise gering. Tabelle 6 stellt die Struktur der Beschäftigten für den Zeitraum von 1999 bis 2006 dar.²

Tabelle 6: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522)

	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	242.469	249.907	235.351	223.042	221.394
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	103	97	92	91
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	49,4	48,9	48,1	46,4	45,7
Ausländer	15,7	15,5	14,9	14,1	13,9
Unter 25 Jahre	8,1	8,6	7,5	6,8	6,8
25 bis unter 35 Jahre	27,1	23,9	21,0	18,9	18,3
35 bis unter 50 Jahre	44,4	46,6	48,8	49,6	49,3
50 Jahre und älter	20,3	20,9	22,7	24,7	25,6
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	45,5	43,0	40,5	38,5	36,8
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	41,5	41,7	43,0	44,2	45,0
Mit Fachhochschulabschluss	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Berufliche Ausbildung unbekannt	12,7	15,0	16,3	16,9	17,8
Branchenstruktur (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
Produzierendes Gewerbe	61,6	59,6	58,2	56,5	55,5
Dienstleistungssektor, darunter:	38,1	40,2	41,5	43,3	44,2
Handel	26,0	26,6	27,3	27,2	26,7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,0	4,4	4,6	5,2	6,2

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“ IAB – FB 7.

Mit einem Anteil von 45,7 Prozent stellten Frauen im Jahr 2006 fast die Hälfte aller Beschäftigten in dieser Berufsgruppe. Mit 13,9 Prozent ist auch der Anteil ausländischer Beschäftigter vergleichsweise hoch. Während der Anteil jüngerer Beschäftigter im Betrachtungszeitraum tendenziell rückläufig war, hat sich der Anteil der Beschäftigten, die 35 Jahre und älter sind, in den vergangenen Jahren erhöht. Der Anteil der Beschäftigten, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, ist vergleichsweise hoch. Dies traf im Jahr 2006 auf knapp 37,0 Prozent der Beschäftigten zu. Insgesamt war der Anteil der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung in den vergangenen

Alters- und Bildungsstruktur

¹ Siehe Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL): Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), S. 16 f, Nürnberg 2006.

² Eine vollständige Übersicht über die Struktur der Beschäftigten enthält Anhang A.

Jahren rückläufig. Der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung hat sich leicht erhöht.

3.2.2 Lagerverwalter, Magaziner (741)

Die Anzahl der Beschäftigten, die in der Berufsordnung Lagerverwalter, Magaziner (741) zusammengefasst werden, wozu auch Fachkräfte für Lagerlogistik gehören, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Wie Tabelle 7 zu entnehmen ist, bestanden im Jahr 1999 noch rund 300.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Im Jahr 2006 waren es lediglich noch rund 250.000. Die Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL) schätzt den Anteil der Beschäftigten mit einem Logistikbezug auf 100 Prozent.¹

Beschäftigungs-
entwicklung

Tabelle 7: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lagerverwalter, Magaziner (741)

	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	300.216	294.451	269.775	254.759	251.375
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	98	90	85	84
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	17,1	17,5	17,4	17,1	17,0
Ausländer	9,7	9,7	9,2	8,9	8,9
Unter 25 Jahre	5,5	5,8	5,0	4,6	4,7
25 bis unter 35 Jahre	25,0	22,2	19,1	17,1	16,6
35 bis unter 50 Jahre	45,5	47,7	49,8	50,4	49,9
50 Jahre und älter	23,9	24,4	26,1	27,9	28,8
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	26,3	25,2	24,0	23,0	22,2
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	62,2	62,1	62,5	63,1	63,1
Mit Fachhochschulabschluss	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
Mit Universitätsabschluss	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5
Berufliche Ausbildung unbekannt	10,5	11,7	12,4	12,7	13,4
Branchenstruktur (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Produzierendes Gewerbe	31,0	30,9	31,3	31,5	31,3
Dienstleistungssektor, darunter:	68,8	68,9	68,5	68,3	68,5
Handel	48,0	47,5	46,5	45,7	45,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10,9	11,4	11,8	11,9	12,1

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“ IAB – FB 7.

Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor, vornehmlich im Handel. Der Anteil der Beschäftigten im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung erreichte zuletzt 12,1 Prozent. Der leichte Anteilsrückgang der Beschäftigten im Handel bei einem gleichzeitigen Anstieg des Beschäftigtenanteils im Bereich Verkehr und Nachrich-

Beschäftigungs-
felder

¹ Siehe Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL): Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), S. 16 ff., Nürnberg 2006.

tenübermittlung kann im Zusammenhang mit Outsourcing-Projekten deutscher Handelsunternehmen stehen, im Rahmen derer sie Teile ihrer Lagerwirtschaft an externe Logistikdienstleister auslagern. Knapp ein Drittel der Beschäftigten arbeitete im Jahr 2006 im produzierenden Gewerbe.

Während der Anteil älterer Beschäftigter im Beobachtungszeitraum insgesamt zugenommen hat, ist der Anteil der unter 25-jährigen und der Anteil der Beschäftigten zwischen 25 und 35 Jahren rückläufig. Im Jahr 2006 verfügten 63,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren 22,2 Prozent. Während sich der prozentuale Anteil der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Zeitraum von 1999 bis 2006 leicht erhöht hat, nahm der Anteil der Beschäftigten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können, im Zeitablauf ab.¹

Alters- und Bildungsstruktur

3.2.3 Lager-, Transportarbeiter (744)

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in der Berufsordnung Lager-, Transportarbeiter (744), zu der u.a. Lager-, Versand- und Transporthelfer zählen, zusammengefasst werden, nahm im Zeitraum von 1999 bis 2006 eine unstetige Entwicklung und lag zuletzt insgesamt höher als im Jahr 1999. Wie Tabelle 8 zu entnehmen ist, bestanden im Jahr 1999 noch rund 439.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Im Jahr 2006 waren es rund 470.000. Die Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL) schätzt den Anteil der Beschäftigten mit einem Logistikbezug auf 100 Prozent.² Bei der Interpretation der Beschäftigtenstatistik ist zu berücksichtigen, dass nach Kenntnis des Bundesamtes im Lagerbereich auch eine Vielzahl von Beschäftigten auf 400-Euro-Basis arbeitet. Ferner bedienen sich die Unternehmen nicht selten bei Zeitarbeitsfirmen, um temporär auftretende Beschäftigungsspitzen abzufedern. Die Anzahl der im Lagerbereich Beschäftigten dürfte damit deutlich höher sein als in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesen. Bei kleineren und mittelständischen Güterkraftverkehrsunternehmen ist es nach Kenntnis des Bundesamtes zudem nicht unüblich, dass bspw. Fahrer bei Bedarf im Lager mit aushelfen.

Beschäftigungsentwicklung

Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor, vornehmlich im Handel und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. In letztgenannter Branche arbeiteten im Jahr 2006 knapp 26 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Anstieg der Beschäftigten im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung könnte ein weiterer Beleg für die zunehmende Bedeutung der Lagerwirtschaft für die deutschen Verkehrs- und Logistikunternehmen sein. Der Anteil der Lager- und Transportarbeiter,

Beschäftigungsfelder

¹ Eine vollständige Übersicht über die Struktur der Beschäftigten enthält Anhang B.

² Siehe Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL): Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), S. 16 ff., Nürnberg 2006.

der im Jahr 2006 im Handel beschäftigt war, lag bei gut 28 Prozent. Im produzierenden Gewerbe waren zuletzt knapp 24 Prozent der Lager- und Transportarbeiter tätig.

Tabelle 8: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lager-, Transportarbeiter (744)

	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	439.087	478.284	466.135	452.576	470.037
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	109	106	103	107
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	23,1	23,6	23,4	21,6	21,3
Ausländer	13,5	13,9	13,2	13,0	12,8
Unter 25 Jahre	8,7	9,7	8,7	7,8	8,3
25 bis unter 35 Jahre	28,2	25,1	22,8	21,8	21,7
35 bis unter 50 Jahre	43,8	45,1	46,9	47,8	47,1
50 Jahre und älter	19,4	20,1	21,7	22,6	22,9
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	35,0	33,8	31,5	29,7	28,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	44,6	43,2	43,6	45,7	45,9
Mit Fachhochschulabschluss	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Mit Universitätsabschluss	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Berufliche Ausbildung unbekannt	19,9	22,5	24,3	24,0	24,9
Branchenstruktur (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Produzierendes Gewerbe	29,3	27,6	25,9	24,7	23,6
Dienstleistungssektor, darunter:	70,3	72,1	73,8	74,9	76,1
Handel	29,8	28,8	28,9	29,3	28,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	20,9	22,7	24,1	24,9	25,6

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“ IAB – FB 7.

Um als Lager- und Transportarbeiter tätig zu sein, wird üblicherweise keine bestimmte berufliche Vorbildung erwartet. Der Anteil der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung lag im Jahr 2006 bei knapp 29 Prozent, derjenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei rund 46 Prozent. Bei rund einem Viertel der Beschäftigten ist die berufliche Ausbildung unbekannt.¹

Bildungsstruktur

3.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil²

3.3.1 Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522)

Exemplarisch für diese Berufsordnung soll nachstehend das Tätigkeits- und Anforderungsprofil für Fachlageristen skizziert werden. Dieser Ausbildungsberuf löste im Jahr 2004 den Beruf Handelsfachpacker/-in, der bereits im Jahr 1943 anerkannt und im Jahr 1956 neu geordnet wurde, ab.

Berufsbild
„Fachlagerist“

¹ Eine vollständige Übersicht über die Struktur der Beschäftigten enthält Anhang C.

² Die Beschreibung der Tätigkeits- und Anforderungsprofile in diesem Abschnitt erfolgt zu weiten Teilen auf der Grundlage der Informationen der BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit nehmen Fachlageristen Güter an und prüfen anhand der Begleitpapiere die Art, Menge und Beschaffenheit der Lieferungen. Sie erfassen die Güter mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung, packen sie aus, prüfen ihren Zustand, sortieren und lagern sie sachgerecht¹ bzw. leiten sie ihrem Bestimmungsort im Betrieb zu. Insoweit tragen die Beschäftigten vor allem Verantwortung für Sachwerte. In regelmäßigen Abständen werden der Lagerbestand kontrolliert und Inventuren durchgeführt. Für den Versand verpacken Fachlageristen die Güter, füllen die Begleitpapiere aus, stellen Liefereinheiten zusammen und beladen Lkws. Sie kennzeichnen, beschriften und sichern die Sendungen unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften (z.B. Gefahrgutverordnung, Zollbestimmungen etc.). Zur Erfüllung ihrer Aufgaben bedienen Fachlageristen verschiedene Transportgeräte und Fördermittel, wie beispielsweise Gabelstapler oder automatische Sortieranlagen. Deren Pflege gehört ebenfalls zu ihren Aufgaben. Kleinere Lager verwalten sie ggf. alleine, in größeren bekommen sie Unterstützung von weiteren Lager(fach)kräften.

Tätigkeiten

Eng verbunden mit den Tätigkeiten sind die Anforderungsprofile an die Beschäftigten. Neben den notwendigen Fachkenntnissen erfordert das Zusammenstellen der für den Versand bestimmten Waren von den Beschäftigten ebenso ein hohes Maß an Sorgfalt wie der sachgerechte Umgang, die sachgerechte Lagerung und das Verpacken der Ware. Da die Ordnung im Lager von zentraler Bedeutung ist, sollten die Beschäftigten eine Neigung zu ordnenden und systematisierenden Tätigkeiten haben. Da in den Lagern häufig verschiedene Regalfahrzeuge und automatische Förder- und Sortieranlagen zum Einsatz kommen, ferner die Einlagerung mit speziellen Lagerverwaltungssystemen dokumentiert wird, sollten die Beschäftigten eine Affinität zu technischen Geräten, Maschinen und Anlagen besitzen. Des Weiteren sollten die Beschäftigten eine Neigung zu praktisch-zupackenden Tätigkeiten haben, zum Beispiel wenn es darum geht, Waren auf Lkw zu verladen oder Lieferungen auszuladen.

Anforderungen

3.3.2 Lagerverwalter, Magaziner (741)

Exemplarisch für diese Berufsordnung wird nachstehend das Tätigkeits- und Anforderungsprofil einer Fachkraft für Lagerlogistik skizziert. Der Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik löste im Jahr 2004 die Berufe Fachkraft für Lagerwirtschaft und Handelsfachpacker ab. Die Aufgaben der Fachkräfte für Lagerlogistik überschneiden sich zum Teil mit jenen der Fachlageristen. Allerdings stehen kontrollierende, planerische, organisatorische und verwaltungstechnische Tätigkeiten wesentlich stärker im Mittelpunkt.

Berufsbild
„Fachkraft für Lagerlogistik“

Im Rahmen ihrer Tätigkeiten nehmen Fachkräfte für Lagerlogistik in Logistikzentren, Industriebetrieben, Speditionen und im Versandhandel Waren aller Art an und prüfen an-

Tätigkeiten

¹ Hierzu zählt bspw. die Lagerung von Gefahrgütern gemäß den einschlägigen Bestimmungen oder die rutschsichere Aufbewahrung von Waren in offenen Lagersystemen, um gesundheitliche Gefährdungen auszuschließen.

hand der Begleitpapiere Menge und Beschaffenheit. Sie organisieren die Entladung der Waren, sortieren die Güter und lagern sie sachgerecht an vorher bereits eingeplanten Plätzen. Im Warenausgang planen sie Auslieferungstouren und ermitteln die günstigste Versandart. Sie stellen Lieferungen zusammen, verpacken die Ware und erstellen die Begleitpapiere (Lieferscheine, Zollpapiere etc.). Sie beladen Lkw, Container oder Eisenbahnwaggons, bedienen geeignete Hilfen wie Gabelstapler und sorgen für die Ladungssicherung. Darüber hinaus wirken Fachkräfte für Lagerlogistik bei logistischen Planungs- und Organisationsprozessen mit; sie optimieren den innerbetrieblichen Informations-, Material- und Wertefluss von der Beschaffung bis zum Absatz. Sie erkunden Warenbezugsquellen, erarbeiten Angebotsvergleiche, bestellen Waren und veranlassen deren Bezahlung. Das Berechnen von Lagerkennziffern, Inventurarbeiten sowie die Erstellung einfacher Jahresabschlüsse gehören ebenfalls zu ihren Aufgaben.

Eng verbunden mit den Tätigkeiten sind die vielfältigen Anforderungsprofile an die Fachkräfte für Lagerlogistik. Neben einer Neigung zu prüfenden, kontrollierenden, planenden, organisierenden und praktisch-zupackenden Tätigkeiten sollten sie mit Daten und Zahlen umgehen können sowie über ein kaufmännisches Verständnis verfügen, da sie Lagerkennziffern berechnen, Angebote erstellen und vergleichen oder einfache Jahresabschlüsse durchführen müssen. Das Ein- und Auslagern der Güter setzt zudem eine systematische Arbeitsweise voraus. Da Fachkräfte für Lagerlogistik Verantwortung für Sachwerte tragen ist die nötige Sorgfalt geboten. Letzteres gilt auch, wenn es bspw. darum geht, Gefahrgüter sachgerecht zu lagern, um gesundheitliche Gefährdungen auszuschließen, Versandpapiere zu bearbeiten (häufig in englischer Sprache), Touren zu planen, Lagerverwaltungssysteme zu bedienen oder logistische Prozesse zu optimieren. Da Planung und Organisation, Kostenkalkulation, Dokumentation oder Angebotsvergleiche regelmäßig EDV-gestützt erfolgen, werden EDV-Kenntnisse benötigt und die Bereitschaft zum Umgang mit Maschinen und Anlagen vorausgesetzt. Da häufig Kollegen in die Arbeit eingebunden sind, kommt der Teamfähigkeit der Beschäftigten ebenfalls Bedeutung zu.

Anforderungen

3.3.3 Lager-, Transportarbeiter (744)

Lager- und Transportarbeiter wirken bei der fachgerechten Lagerung und dem Versand von Waren und Gütern mit. Sie stellen im Bereich Warenausgang Sendungen nach Kundenaufträgen zusammen (Kommissionieren), kontrollieren die Lieferungen und die dazugehörigen Papiere und sorgen für die richtige Verladung der Ware. Auch das Verpacken der Güter kann zu ihren Aufgaben gehören. Für das Verpacken und Verladen von Gütern verwenden sie geeignete Verpackungsmaschinen und -materialien und bedienen entsprechende Transport- und Fördergeräte wie beispielsweise Gabelstapler.¹ Der Umgang mit der Vielzahl von Geräten und Maschinen wie automatisierten Hochregalen, Gabel-

Tätigkeiten und Anforderungen

¹ Besitz eines Gabelstaplerscheins (Führerschein für Flurförderfahrzeuge) vorausgesetzt.

staplern, Brückenkränen oder automatischen Förder- und Sortieranlagen erfordert technisches Verständnis. Je nach Zusammensetzung und Art der zu liefernden Ware kann es auch notwendig sein, die Lieferung per Hand zu sortieren und zu verladen. Teilweise führen Lager- und Transportarbeiter auch die Lagerbestandsdatei, wobei sie die Daten mit EDV-unterstützten Lagerverwaltungssystemen erfassen und pflegen. In diesen Fällen ist die Kenntnis spezieller Lager- und Logistik-Software und der routinierte Umgang damit erforderlich. Sorgfältiges Arbeiten ist beim Buchen aller Bestandszu- und -abgänge ebenso wichtig wie bei der sachgerechten Lagerung der Güter am vorgegebenen Platz.

3.4 Arbeitsbedingungen

Da das räumliche Arbeitsumfeld für die im Lagerbereich tätigen Arbeitskräfte weitestgehend identisch ist, soll an dieser Stelle auf eine separate Darstellung der Arbeitsbedingungen für die einzelnen Berufsordnungen verzichtet werden. Bevorzugte Arbeitsumgebung der Fachlageristen, der Lager- und Transportarbeiter und zum Teil der Fachkräfte für Lagerlogistik sind Lagerhallen. Dies hat Einfluss auf die klimatischen Bedingungen unter denen die Beschäftigten arbeiten müssen. Wegen ihrer Größe werden manche Lager im Winter nicht geheizt. Auf der anderen Seite heizen sich Flachbauten im Sommer weit über Außentemperatur auf. Ist das Rolltor der Halle geöffnet, bspw. während einer ankommenden oder abgehenden Lieferung, kann es zu Zugluftentwicklung kommen. Bei Arbeiten im Freien stehen sie je nach Witterung unter dem Einfluss von Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit und/oder Zugluft. Lagerarbeiter, die in Kühllagern arbeiten, sind auch im Sommer auf warme Kleidung angewiesen. Häufig erfolgt die Arbeit unter künstlicher Beleuchtung.

Klimatisches
Arbeitsumfeld

Da der Umgang mit Leitern, Hebebühnen oder Gabelstaplern ebenso Unfallgefahren bergen wie schwere oder scharfkantige Güter, ist das Tragen von Schutzkleidung bzw. -ausrüstung (z.B. Sicherheitsschuhe, Handschuhe) im Allgemeinen erforderlich. Bei einem Umgang mit schleimhautreizenden oder Gefahrstoffen sind weitere Sicherheitsvorkehrungen, z.B. Atemschutzmasken, zu treffen. Zwar übernehmen automatisierte Hochregale, Gabelstapler oder Brückenkräne mittlerweile viele Hebearbeiten. Dennoch müssen schwere Gegenstände teilweise von Hand gehoben werden, bspw. beim Be- und Entladen von Lastkraftwagen. Die Beschäftigten müssen körperlich belastbar sein, da die Arbeiten Kraft und Ausdauer sowie eine gute gesundheitliche Verfassung erfordern. Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik erfüllen sowohl sitzende als auch stehende Tätigkeiten. So sind sie zwischen den ausgedehnten Regalen, Tanks oder Schütten zu Fuß unterwegs, erledigen aber auch immer mehr Aufgaben im Sitzen am Computer.

Schutzkleidung /
-ausrüstung

In Abhängigkeit von der konkreten Ausgestaltung des Aufgabengebiets kann die Tätigkeit in der Lagerwirtschaft damit verschiedene Formen der Belastung bzw. Beanspruchung

Körperliche und
psychische Belas-
tungen

aufweisen.¹ Körperliche Belastungen entstehen in Folge der teilweise schweren und mitunter einseitigen dynamischen Arbeit sowie durch Zwangshaltungen, statische Haltearbeiten, Bücken, Strecken und/oder Überkopfarbeiten. Psychisch belastend können der mangelnde Handlungsspielraum, die teilweise monotone Arbeit und unvollständige Arbeitsaufgaben wirken. Dies gilt vor allem für die vergleichsweise anspruchsloseren Tätigkeiten im Lagerbereich, in geringerem Maße für die planerischen und organisatorischen Aufgaben. Emotionale Belastungen können aus dem Zeit- und Leistungsdruck entstehen. Ferner können Belastungsspitzen gegen Schichtende, Überstunden und Schichtarbeit zu Arbeitszeitproblemen führen. Aufgrund der hohen körperlichen Belastungen vieler Lager-tätigkeiten muss davon ausgegangen werden, dass diese regelmäßig nicht ein Arbeitsleben lang, d.h. über Jahrzehnte ohne Gesundheitsstörung, ausgeführt werden können.

Der Beruf ist ein wesentliches Bestimmungsmerkmal des Gesundheitszustandes und damit der Arbeitsunfähigkeit. Dabei sind berufsbezogene Charakteristika wie die körperliche Schwere der Arbeit, fehlende individuelle Gestaltungsspielräume oder psychische Belastungen wie Zeitdruck ausschlaggebend.² Ein maßgebliches Unterscheidungskriterium zwischen Berufsgruppen mit besonders hohen und besonders niedrigen Arbeitsunfähigkeitsraten ist die Qualifikation. So sind höher qualifizierte Tätigkeiten im Allgemeinen wesentlich seltener mit körperlichen Belastungen verknüpft und bieten den Beschäftigten oft ein größeres Maß an individuellen Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen.³ Unter Berücksichtigung der bisherigen Ausführungen überrascht es daher kaum, dass die Krankenstände im Bereich der Lagerwirtschaft überdurchschnittlich hoch ausfallen und eine relativ hohe Fluktuation der Arbeitskräfte festzustellen ist. Dies belegen die Arbeitsunfähigkeitsdaten des BKK Bundesverbandes. Nachfolgend werden die Krankenstände innerhalb der Wirtschaftszweige „Handel“ und „Verkehr“, denen ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten im Lagerbereich zugerechnet werden kann, überblicksartig dargestellt.

Arbeitsunfähigkeit

Mit durchschnittlich 15,1 Krankheitstagen im Jahr 2006 lag das Fehlzeitenniveau in der Verkehrsbranche deutlich über dem Durchschnitt aller Wirtschaftszweige. Letzterer lag im Jahr 2006 für die beschäftigten BKK-Pflichtmitglieder bei 12,4 Tagen.⁴ Abbildung 2 lässt erkennen, dass die Beschäftigten in den Berufsordnungen 522, 741 und 744 allesamt mehr oder weniger deutlich über dem ohnehin vergleichsweise hohen Branchendurchschnitt liegen. Vor allem Warenaufmacher und Versandfertigtmacher wiesen mit

Krankenstände
- Verkehrsbranche

¹ Siehe hierzu auch Müller, R.: Belastungen und Beanspruchungen in der Lagerwirtschaft aus arbeitsmedizinischer Sicht, in: Larisch, J., Bieber, D., Hien, W., (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitsförderung bei REWE. Qualitätsmanagement und integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lebensmittelhandel. Workshops und Zwischenberichte. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 1999.

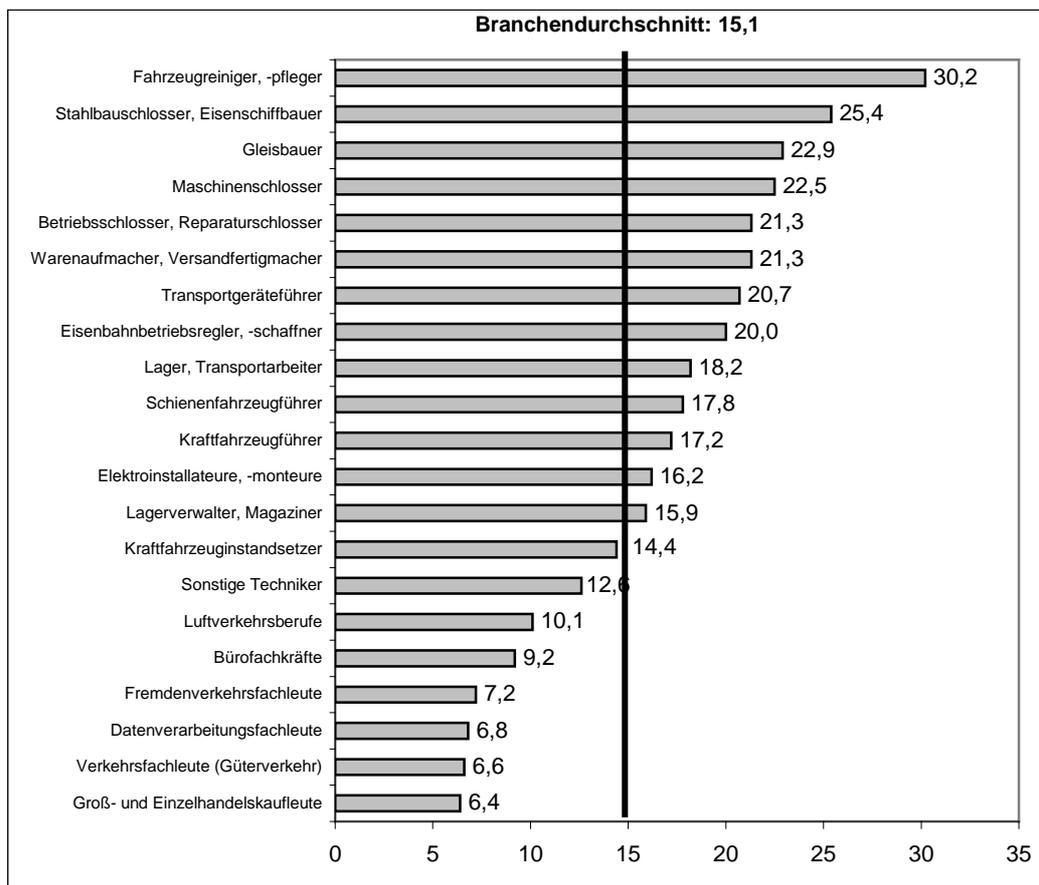
² Siehe BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2006, S. 76 ff., Essen 2006.

³ Siehe BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, S. 71 ff., Essen 2007.

⁴ Die Analysen zur gesundheitlichen Lage von BKK Mitgliedern im Kontext ihres beruflichen Umfeldes basieren auf den Arbeitsunfähigkeitsdaten von insgesamt über 6,6 Mio. beschäftigten BKK Mitgliedern. Die BKK Statistik 2006 repräsentiert insgesamt gut 25 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Siehe hierzu und im Folgenden BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, S. 66 ff., Essen 2007.

durchschnittlich 21,3 Arbeitsunfähigkeitstagen je Beschäftigten beträchtliche Krankheitszeiten auf, wobei diese bei Frauen etwa 8 Tage länger ausfielen als bei Männern. Auf der anderen Seite wird ebenfalls deutlich, dass die Arbeitsunfähigkeitsrate bei Beschäftigten im kaufmännischen Bereich, z.B. Groß- und Einzelhandelskaufleuten oder Verkehrsfachleuten (Güterverkehr), erheblich unter dem Branchendurchschnitt liegt.

Abbildung 2: Arbeitsunfähigkeit im Bereich „Verkehr“ – Tage je Beschäftigten im Jahr 2006



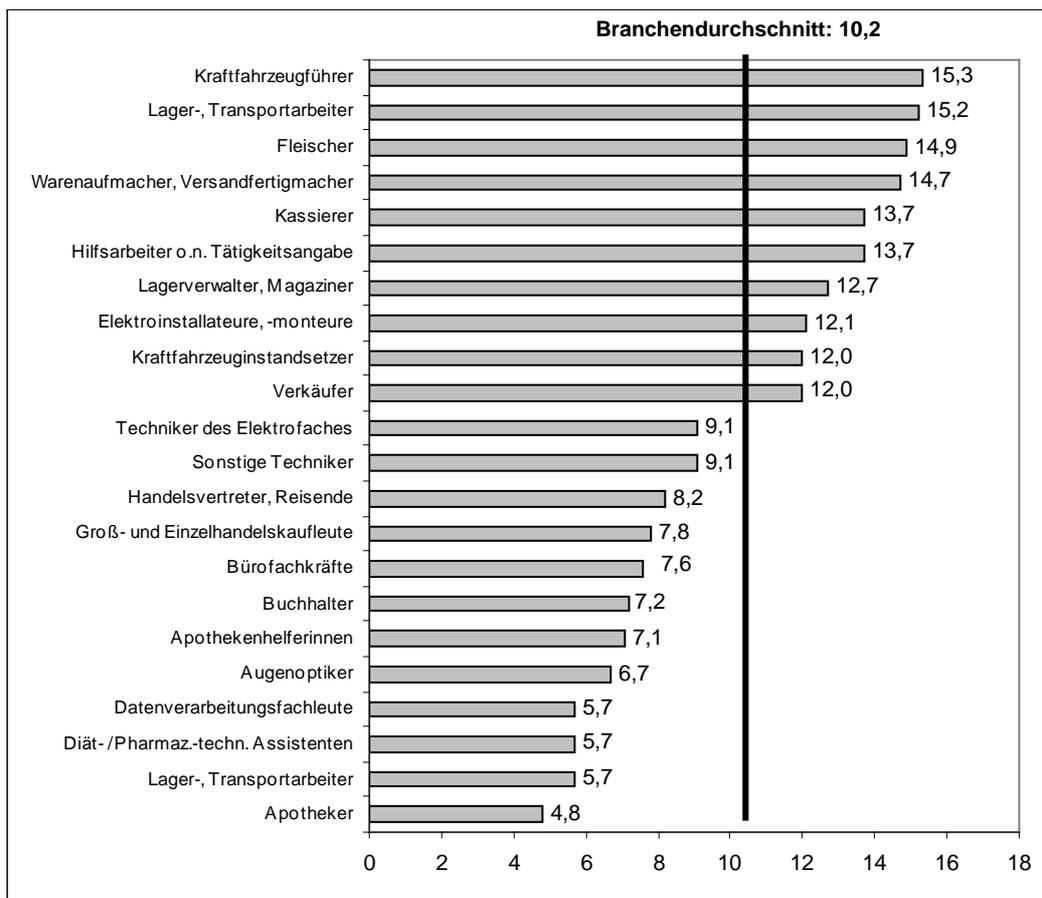
Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, Essen 2007.

Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Handelsbranche, die mit durchschnittlich 10,2 Arbeitsunfähigkeitstagen im Jahr 2006 zu den Branchen mit vergleichsweise niedrigen Krankenständen zählte. Nach den Kraftfahrzeugführern wiesen Lager- und Transportarbeiter mit durchschnittlich 15,2 Arbeitsunfähigkeitstagen je Beschäftigten die meisten Krankheitstage auf. Dabei überschritten die weiblichen Lagerarbeiterinnen mit 18,3 Arbeitsunfähigkeitstagen die Krankheitszeiten der männlichen Beschäftigten (14,3 Tage) in diesem Bereich um vier Tage. Wie Abbildung 3 verdeutlicht, zählten zu den Gruppen mit hohen Krankenständen auch Warenaufmacher und Versandfertigmacher. Lagerverwalter und Magaziner lagen ebenfalls über dem Branchendurchschnitt.¹

Krankenstände
- Handelsbranche

¹ Wenngleich an dieser Stelle nicht ausführlicher dargestellt, so sei darauf hingewiesen, dass das Fehlzeitenniveau im Jahr 2006 im Bereich der Lagerberufe auch in anderen Branchen, z.B. der Metallherstellung oder der chemischen Industrie, jeweils über dem Branchendurchschnitt lag.

Abbildung 3: Arbeitsunfähigkeit im Bereich „Handel“ – Tage je Beschäftigten im Jahr 2006

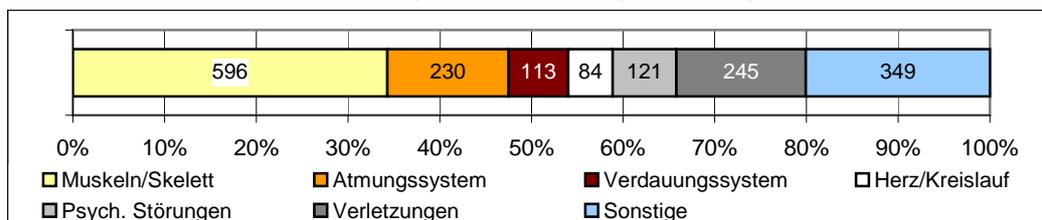


Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, Essen 2007.

Ein Indiz für die hohe körperliche Beanspruchung im Lagerbereich ist der hohe Anteil von Krankheitstagen, die in Zusammenhang mit Erkrankungen des Bewegungsapparates der Beschäftigten stehen. Wie in allen Berufsgruppen, die durch hohe Fehlzeiten auffielen, wurden im Jahr 2006 bspw. in der Gruppe der Warenaufmacher, Versandfertigmacher über 30 Prozent der Fehltage durch Muskel- und Skeletterkrankungen verursacht.¹ Abbildung 4 stellt das Krankheitsgeschehen in dieser Berufsordnung im Jahr 2006 dar.

Krankheitsgeschehen

Abbildung 4: Krankheitsgeschehen in der Berufsordnung „Warenaufmacher, Versandfertigmacher“ im Jahr 2006, Tage je 100 beschäftigte BKK-Mitglieder 2006



Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, Essen 2007.

Die Verdienstmöglichkeiten in der Lagerwirtschaft sind regional und branchenspezifisch verschieden und variieren in Abhängigkeit von den Tätigkeiten und den Verantwortlich-

Verdienst

¹ Siehe BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, S. 100 f Essen 2007.

keiten der Beschäftigten. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen gezahlt. Einblicke in die Tariflandschaft in Deutschland bietet auch hier die Statistik der Tarifverdienste des Statistischen Bundesamtes. Demnach lagen im Verkehrsgewerbe die tariflichen Zeitlohnsätze je Stunde für Lagerarbeiter zuletzt bspw. in Schleswig-Holstein bei 8,96 Euro (für Arbeitnehmer der höchsten tarifmäßigen Altersstufe (über 20 Jahre)) (Lohngruppe 1.1), in Hamburg bei 9,21 Euro (für Arbeitnehmer der höchsten tarifmäßigen Altersstufe (über 21 Jahre)) (Lohngruppe 2.2.1), in Hessen bei 9,92 Euro (Lohngruppe 3), in Rheinland-Pfalz bei 8,95 Euro (Lohngruppe 2), in Bayern bei 9,91 Euro (Lohngruppe 1) und in Sachsen-Anhalt bei 6,08 Euro (Lohngruppe C II 1). Beschäftigte mit größerem Verantwortungsbereich (Vorarbeiter, Lagermeister etc.) werden entsprechend höher vergütet. So erhalten bspw. Hallen- und Lagermeister in Hessen gegenwärtig einen tariflichen Zeitlohn je Stunde in Höhe von 10,37 Euro (Lohngruppe 1), Lagermeister in Bayern 12,67 Euro (Lohngruppe 6) und Vorarbeiter bzw. Kolonnenführer in Sachsen-Anhalt 6,75 Euro (Lohngruppe C I). Die tariflichen Arbeitszeiten variieren dabei zwischen 38 Stunden, bspw. in Hamburg oder Hessen, und 40 Stunden, bspw. in Sachsen-Anhalt oder Brandenburg.

Bei Lagerarbeitern, die im Bereich des Handels tätig sind, ist die tarifliche Entlohnung in der Regel etwas höher. So sieht bspw. der Lohntarifvertrag für den Groß-, Einfuhr- und Ausfuhrhandel in Schleswig-Holstein für Lager- und Transportarbeiter einen tariflichen Stundenlohn von zur Zeit 9,73 Euro und der Lohntarifvertrag für den Einzelhandel in Schleswig-Holstein von 10,43 Euro vor (jeweils für Arbeitnehmer der höchsten tarifmäßigen Altersstufe (über 18 Jahre)) (Lohngruppe 3 bzw. II b); das Lohnabkommen für den Groß- und Außenhandel in Hessen weist einen tariflichen Stundenlohn von 10,39 Euro aus (für Arbeitnehmer der höchsten tarifmäßigen Altersstufe (über 18 Jahre)) (Lohngruppe L 2).¹ Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in der Lagerwirtschaft nicht selten auf 400-Euro-Kräfte sowie zur Bewältigung von Aufkommensspitzen auf Arbeitskräfte von Zeitarbeitsfirmen zurückgegriffen wird.

Grundsätzlich sind Schichtarbeit, Wochenend- oder Feiertagsarbeit in vielen Bereichen nicht unüblich. Zu Stoßzeiten können Überstunden anfallen. Gerade wenn gegen Ende einer Schicht noch ein Lkw zu be- oder entladen ist, entstehen Belastungsspitzen sowie Zeit- und Leistungsdruck. Insoweit haben es die Beschäftigten in der Lagerwirtschaft häufig mit unregelmäßigen, als familienunfreundlich zu bezeichnenden Arbeitszeiten zu tun.

Arbeitszeiten

¹ Siehe Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tariflöhne, Fachserie 16 Reihe 4.1, 2. Halbjahr 2007, Wiesbaden 2008. Bei der Interpretation der Daten ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass die Zahl der Beschäftigten, die unter die von der Tarifverdienststatistik erfassten Kollektivtarifverträge fallen, voraussichtlich zurückgehen wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bundeseinheitlich geltende Tarifverträge auf dem Rückzug sind, während Tarifverträge mit geringerem räumlichem und fachlichem Geltungsbereich sowie Firmentarifverträge zunehmen.

3.5 Berufliche Ausbildung

Im Bereich der Lagerwirtschaft werden die dualen Ausbildungsberufe „Fachlagerist/-in“ und „Fachkraft für Lagerlogistik“ angeboten. Bei beiden handelt es sich um anerkannte Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Mit dem Beruf „Fachlagerist/-in“ wurde 2004 im Rahmen eines Neuordnungsverfahrens ein neuer Ausbildungsberuf geschaffen. Gleichzeitig löste der dreijährige Ausbildungsgang „Fachkraft für Lagerlogistik“ den Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerwirtschaft“ ab. Der Ausbildungsberuf „Handelsfachpacker/-in“, der 1943 anerkannt und 1956 neu geordnet wurde, entfiel ebenfalls. Gründe für die Neuordnung der Ausbildungsberufe waren die veränderten Qualifikationsanforderungen im Bereich der Lagerwirtschaft, die einen steigenden Bedarf an spezialisierteren Fachkräften bedingten.¹ Ferner wurden die Qualifikationsanforderungen des Berufes Fachlagerist mit denen des Ausbildungsberufes Fachkraft für Lagerlogistik abgestimmt. Dies ermöglicht es den Absolventen des zweijährigen Ausbildungsganges Fachlagerist, nach einem zusätzlichen Ausbildungsjahr den Abschluss als Fachkraft für Lagerlogistik zu erwerben.

Ausbildungsberufe „Fachlagerist“ und „Fachkraft für Lagerlogistik“

Zwar weisen die Beschäftigtenstatistiken der Bundesagentur für Arbeit für die Berufsordnungen 522 (Warenaufmacher, Versandfertigmacher) und 741 (Lagerverwalter, Magaziner) in den letzten Jahren insgesamt einen Rückgang bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen aus. Der steigende Bedarf an höherqualifizierten Fachkräften in der Lagerwirtschaft spiegelt sich jedoch in einer zunehmenden Ausbildungstätigkeit der Unternehmen wieder. Wurden im Jahr 2002 noch 4.309 neue Verträge zu einer Ausbildung als Handelsfachpacker geschlossen, so betrug die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Fachlageristen im Jahr 2006 bereits 8.670 (siehe Tabelle 9). Die Abbrecherquote entsprach im Jahr 2006 mit rund einem Fünftel in etwa dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Wenngleich die Beschäftigtenstatistik für die Berufsordnung Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522) einen hohen Frauenanteil ausweist, wird der Ausbildungsberuf Fachlagerist in der Hauptsache von Männern ergriffen. Ihr Anteil an den Auszubildenden lag im Jahr 2006 bei über 90 Prozent.

Ausbildungszahlen „Fachlagerist“

¹ Diese Qualifikationsanforderungen bezogen sich u.a. auf die Bereiche Teamarbeit, Kundenorientierung, Fremdsprachenkenntnisse, Qualitätssicherung, Arbeitsorganisation sowie Information und Kommunikation.

Tabelle 9: Entwicklung der Ausbildungsverträge und der Abschlussprüfungen im Ausbildungsberuf Fachlagerist

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge am 31.12.	Prüfungsteilnehmer	
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden
Handelsfachpacker/in	2002	3.909	400	4.309	2.309	2.090	1.732
Handelsfachpacker/in	2003	4.577	422	4.999	2.847	2.138	1.722
Fachlagerist/in	2004	5.572	493	6.065	3.458	2.333	1.940
Fachlagerist/in	2005	6.654	561	7.215	4.050	2.805	2.394
Fachlagerist/in	2006	7.991	679	8.670	5.003	3.424	2.873

Anmerkung: Im Jahr 2004 wurde die Berufsausbildung zum Handelsfachpacker aufgehoben und durch die Berufsausbildung zum Fachlageristen ersetzt. Aus diesem Grund wird in der Tabelle ab dem Jahr 2004 nur noch die aktuelle Berufsbezeichnung geführt. In den Daten enthalten sind gleichwohl auch noch die Auszubildenden, die ihre Berufsausbildung unter der alten Berufsbezeichnung begonnen haben.

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

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zur Fachkraft für Lagerlogistik hat sich im Zeitraum von 2002 bis 2006 annähernd verdoppelt. Wurden im Jahr 2002 noch 3.865 neue Verträge zu einer Ausbildung als Fachkraft für Lagerwirtschaft geschlossen, so betrug die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zur Fachkraft für Lagerlogistik im Jahr 2006 bereits 7.580. Gleichzeitig hat auch die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der bestandenen Abschlussprüfungen in den vergangenen Jahren zugenommen (siehe Tabelle 10). Auf der anderen Seite ging die Abbrecherquote im Betrachtungszeitraum insgesamt zurück und lag im Jahr 2006 unter dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe.¹ So standen im Jahr 2006 den 7.580 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 1.295 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge gegenüber. Der Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik wird in der Hauptsache von Männern ergriffen. Ihr Anteil an den Auszubildenden lag im Jahr 2006 bei knapp 90 Prozent.

Ausbildungszahlen „Fachkraft für Lagerlogistik“

¹ Im Jahr 2006 wurden in allen Berufsgruppen 581.181 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Dem standen insgesamt 119.399 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge gegenüber. Rein statistisch wurde somit im Jahr 2006 im Durchschnitt jeder fünfte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag vor Beendigung der Ausbildung wieder gelöst.

Tabelle 10: Entwicklung der Ausbildungsverträge und der Abschlussprüfungen im Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge am 31.12.	Prüfungsteilnehmer	
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden
Fachkraft für Lagerwirtschaft	2002	8.991	1.377	10.368	3.865	3.209	2.773
Fachkraft für Lagerwirtschaft	2003	10.087	1.387	11.474	4.800	3.687	3.253
Fachkraft für Lagerlogistik	2004	11.659	1.422	13.081	5.764	4.147	3.679
Fachkraft für Lagerlogistik	2005	13.706	1.573	15.279	6.252	4.083	3.506
Fachkraft für Lagerlogistik	2006	15.888	1.810	17.698	7.580	5.130	4.509

Anmerkung: Im Jahr 2004 wurde die Berufsausbildung zur Fachkraft für Lagerwirtschaft aufgehoben und durch die Berufsausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik ersetzt. Aus diesem Grund wird in der Tabelle ab dem Jahr 2004 nur noch die aktuelle Berufsbezeichnung geführt. In den Daten enthalten sind gleichwohl auch noch die Auszubildenden, die ihre Berufsausbildung unter der alten Berufsbezeichnung begonnen haben.

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

Grundsätzlich wird – wie bei allen anerkannten, nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelten Ausbildungsberufen – keine bestimmte schulische oder berufliche Vorbildung rechtlich vorgeschrieben. Vertiefte Kenntnisse in den Schulfächern Deutsch, Mathematik und Englisch dürften jedoch Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung in den genannten Ausbildungsberufen sein. So setzt das Ausfüllen von Frachtpapieren oder Lagerunterlagen Sicherheit in der Rechtschreibung, im Satzbau und im Ausdruck voraus. Kenntnisse in Mathematik sind wichtig zur Ermittlung von Gesamtgewicht und Raumbedarf von Gütern oder zur Ermittlung und Auswertung von Lagerkennzahlen. Für die Anwendung fremdsprachiger Fachausdrücke oder zur Verständigung mit ausländischen Lieferanten und Fernfahrern sind Englischkenntnisse von Vorteil. Förderlich sind darüber hinaus EDV-Kenntnisse.

Zugangsvoraussetzungen

Ausgebildet werden von den Betrieben überwiegend Schulabgänger mit einem niedrigen und mittleren Bildungsabschluss. Von den 5.003 Auszubildenden, die im Jahr 2006 eine Ausbildung zum Fachlageristen begannen, besaß knapp die Hälfte einen Hauptschulabschluss. Rund ein Sechstel der Auszubildenden wies einen Realschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss auf (siehe Tabelle 11). Knapp drei Prozent konnte keinen Schulabschluss vorweisen. Erhöht hat sich im Betrachtungszeitraum der Anteil der Auszubildenden mit einem Berufsfachschulabschluss. Sie erreichten im Jahr 2006 einen Anteil von rund 11 Prozent.

Bildungshintergrund
„Fachlagerist“

Tabelle 11: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung

Berufsgruppe Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschulabschluss	mit	Realschul- oder glw. Ab- schluss	Hoch- schul-/ Fach- hoch- schul- reife	Schul. Berufs- grund- bil- dungs- jahr	Be- rufs- fach- schule	Be- rufs- vor- berei- tungs- jahr	Sonstige und ohne An- gabe	
Handelsfachpacker/in	2002	2.095	214	2.309	89	1.274	429	13	91	83	173	157	
Handelsfachpacker/in	2003	2.623	224	2.847	145	1.565	504	20	91	168	185	169	
Fachlagerist/in	2004	3.178	280	3.458	120	1.929	599	19	128	237	213	213	
Fachlagerist/in	2005	3.737	313	4.050	99	2.542	902	50	61	142	121	133	
Fachlagerist/in	2006	4.607	396	5.003	135	2.426	846	52	186	552	378	428	

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

Von den 7.580 Männern und Frauen, die im Jahr 2006 eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik begannen, besaßen 38 Prozent einen Realschulabschluss bzw. gleichwertigen Abschluss, 31 Prozent einen Hauptschulabschluss (siehe Tabelle 12). Mit einem Anteil von rund 16 Prozent bildeten Auszubildende mit einem Berufsfachschulabschluss die drittstärkste Gruppe.

Bildungshintergrund „Fachkraft für Lagerlogistik“

Tabelle 12: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung

Berufsgruppe Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschulabschluss	mit	Realschul- oder glw. Ab- schluss	Hoch- schul-/ Fach- hoch- schul- reife	Schul. Berufs- grund- bil- dungs- jahr	Be- rufs- fach- schule	Be- rufs- vor- berei- tungs- jahr	Sonstige und ohne An- gabe	
Fachkraft f. Lagerwirtsch.	2002	3.391	474	3.865	32	1.533	1.341	125	119	417	128	170	
Fachkraft f. Lagerwirtsch.	2003	4.305	495	4.800	39	1.803	1.800	146	129	555	156	172	
Fachkraft f. Lagerlogistik	2004	5.180	584	5.764	33	2.038	2.130	191	159	781	201	231	
Fachkraft f. Lagerlogistik	2005	5.620	632	6.252	31	2.324	2.850	327	107	434	53	126	
Fachkraft f. Lagerlogistik	2006	6.807	773	7.580	39	2.370	2.850	319	195	1.242	206	359	

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

3.6 Arbeitslose und offene Stellen

Für alle hier betrachteten Berufsordnungen (522, 741, 744) weist die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts einen Anstieg der Arbeitslosen aus. Für die Zeit danach zeugen die vorliegenden Zahlen von einem zwischenzeitlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit. Den Tabellen 13, 14 und 15 ist die Ent-

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

wicklung der Arbeitslosenzahlen sowie die Struktur der Arbeitslosen in den jeweiligen Zielberufen zu entnehmen.

Tabelle 13: Entwicklung der arbeitslosen Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522) von 1999 bis 2006

	1999	2001	2003	2005	2006
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	107.652	101.415	115.875	129.389	93.573*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	94	108	120	
Arbeitslosengruppen (in %)					
Frauen	64,8	62,6	57,5	56,3	
Ausländer	21,5	21,9	21,9	21,8	
Unter 25 Jahre	8,1	10,2	9,7	10,0	
25 bis unter 35 Jahre	20,5	19,1	19,8	20,0	
35 bis unter 50 Jahre	36,3	38,2	42,8	42,7	
50 Jahre und älter	35,0	32,5	27,8	27,4	
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	68,1	67,7	64,8	67,2	
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	31,6	31,9	34,1	31,8	
darunter: mit Lehre	30,1	30,4	32,3	30,0	
mit Berufsfachschulabschluss	0,8	0,8	1,0	1,0	
mit Fachschulabschluss	0,7	0,8	0,9	0,8	
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,2	0,2	
Mit Universitätsabschluss	0,3	0,3	0,9	0,8	
1 Jahr und länger arbeitslos	48,5	43,8	42,9	45,0	

* Für das Jahr 2006 liegen zu den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“, IAB – FB 7.

Tabelle 14: Entwicklung der arbeitslosen Lagerverwalter, Magaziner (741) von 1999 bis 2006

	1999	2001	2003	2005	2006
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	37.319	39.039	54.649	54.392	45.462*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	105	146	146	
Arbeitslosengruppen (in %)					
Frauen	22,6	20,4	18,2	17,3	
Ausländer	6,2	6,8	8,0	8,5	
Unter 25 Jahre	2,2	4,2	5,9	7,7	
25 bis unter 35 Jahre	13,6	14,2	16,0	15,3	
35 bis unter 50 Jahre	36,7	41,7	46,9	45,6	
50 Jahre und älter	47,4	39,8	31,1	31,4	
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	32,6	32,6	34,7	36,3	
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	66,9	66,9	64,5	62,8	
darunter: mit Lehre	64,7	64,7	62,4	60,7	
mit Berufsfachschulabschluss	0,9	0,9	0,9	0,8	
mit Fachschulabschluss	1,3	1,3	1,2	1,2	
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,2	0,3	0,3	
Mit Universitätsabschluss	0,3	0,3	0,6	0,6	
1 Jahr und länger arbeitslos	48,1	44,9	44,7	51,0	

* Für das Jahr 2006 liegen zu den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“, IAB – FB 7.

Tabelle 15: Entwicklung der arbeitslosen Lager-, Transportarbeiter (744) von 1999 bis 2006

	1999	2001	2003	2005	2006
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	147.932	136.213	151.089	165.751	156.996*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	92	102	112	
Arbeitslosengruppen (in %)					
Frauen	15,3	14,6	11,6	10,8	
Ausländer	16,8	17,2	18,8	19,2	
Unter 25 Jahre	7,7	9,4	9,5	10,1	
25 bis unter 35 Jahre	22,8	21,4	22,8	22,8	
35 bis unter 50 Jahre	40,8	43,1	46,1	45,1	
50 Jahre und älter	28,7	26,1	21,6	21,9	
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	63,7	63,9	63,0	65,0	
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	36,0	35,8	36,2	34,3	
darunter: mit Lehre	35,0	34,7	35,1	33,2	
mit Berufsfachschulabschluss	0,6	0,6	0,6	0,6	
mit Fachschulabschluss	0,5	0,5	0,5	0,5	
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,1	0,2	
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,7	0,6	
1 Jahr und länger arbeitslos	45,8	42,6	43,4	47,5	

* Für das Jahr 2006 liegen zu den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“, IAB – FB 7.

In allen Berufsordnungen hat die Anzahl jüngerer Arbeitsloser im Betrachtungszeitraum insgesamt zugenommen. Dies betrifft vor allem die unter 25-jährigen. Deren Anteil an den arbeitslosen Warenaufmachern und Versandfertigmachern hat sich von 8,1 Prozent im Jahr 1999 auf 10,0 Prozent im Jahr 2005 erhöht. In der Berufsordnung 741 (Lagerverwalter, Versandfertigmacher) lag der Anteil der unter 25-jährigen an den Arbeitslosen insgesamt im Jahr 1999 lediglich bei 2,2 Prozent. Im Jahr 2005 betrug er bereits 7,7 Prozent. Der Anteil der arbeitslosen Lager- und Transportarbeiter (744) an der Gesamtzahl der Arbeitslosen mit diesem Zielberuf erhöhte sich im Betrachtungszeitraum um 2,4 Prozentpunkte auf zuletzt 10,1 Prozent.¹

Altersstrukturen

Ein weiterer Indikator für die Vielzahl Geringqualifizierter, die im Bereich der Lagerwirtschaft beschäftigt werden bzw. Beschäftigung suchen, ist der hohe Anteil Arbeitssuchender ohne abgeschlossene Berufsausbildung. So waren rund zwei Drittel der arbeitslos gemeldeten Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522) im Jahr 2005 ohne abge-

Bildungsstrukturen

¹ Angesichts der Zunahme der Arbeitslosigkeit unter den jüngeren Menschen auf der einen Seite und der Zunahme der Ausbildungsaktivitäten der Wirtschaft im Lagerbereich auf der anderen Seite könnte vermutet werden, dass junge Menschen zwar ausgebildet werden, nach Abschluss ihrer Ausbildung jedoch nicht in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden. Für diese These fand sich im Rahmen der stichprobenartig durchgeführten Gespräche des Bundesamtes bislang jedoch keine Bestätigung. Vielmehr begründeten die Gesprächspartner die Ausbildungsinitiativen mit dem wachsenden Bedarf an höherqualifizierten Kräften im Lagerbereich. Insoweit ist davon auszugehen, dass ein beträchtlicher Teil der jüngeren Arbeitslosen nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt.

schlossene Berufsausbildung. Ähnlich hoch war dieser Anteil bei den arbeitslosen Lager- und Transportarbeitern (744). Im Bereich der Lagerverwalter, Magaziner (741), für den im Allgemeinen eine höhere Qualifikation gefordert wird, lag der Anteil der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung immerhin noch bei 36,3 Prozent.

Alle Berufsordnungen zeichnen sich zudem durch einen hohen Anteil an Arbeitslosen aus, die im Jahr 2005 bereits länger als ein Jahr arbeitslos waren. In der Berufsordnung 522 lag dieser Anteil zuletzt bei 45,0 Prozent, in der Berufsordnung 741 bei 51,0 Prozent und in der Berufsordnung 744 bei 47,5 Prozent. Es steht zu vermuten, dass ein bedeutender Teil dieser Arbeitslosen aufgrund der hohen Belastungen im Lagerbereich nicht mehr für Tätigkeiten in dem Zielberuf zur Verfügung steht. Dies dürfte gerade auch für einen Teil der weiblichen Arbeitsuchenden gelten, die in der Berufsordnung 522 (Warenaufmacher, Versandfertigmacher) den überwiegenden Teil der Arbeitslosen stellen und an denen die Belastungen im Lagerbereich offensichtlich nicht spurlos vorbeigehen. Warenaufmacher, Versandfertigmacher gehörten im Jahr 2006 zu jenen Berufsordnungen, in denen weibliche Beschäftigte im Durchschnitt die meisten Krankheitstage aufwiesen.¹

Langzeitarbeitslosigkeit

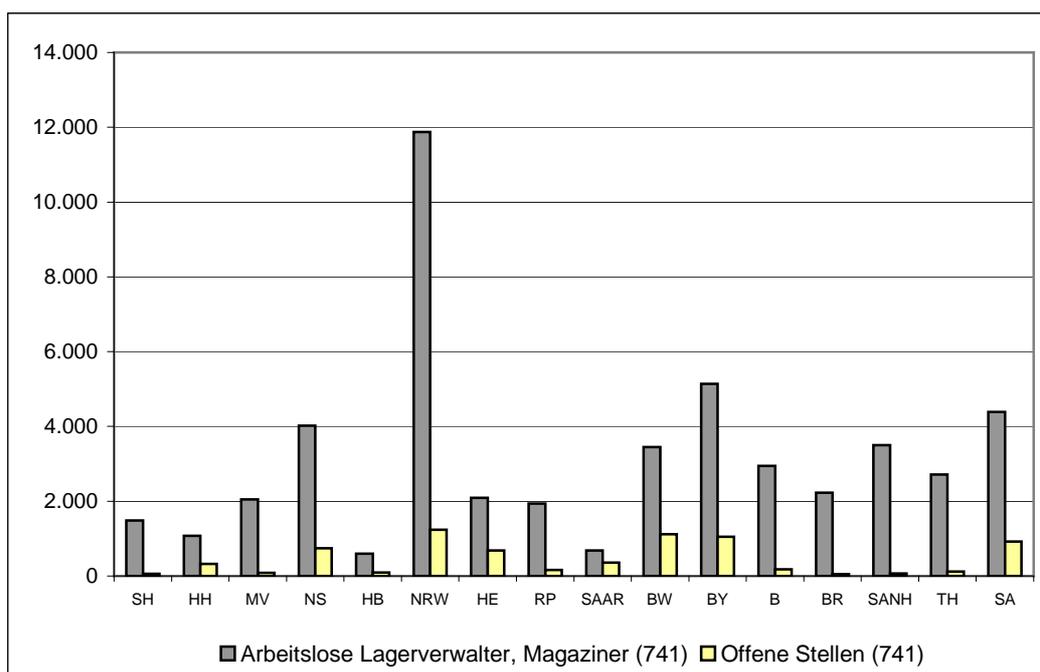
Angesichts der hohen Anzahl von Arbeitslosen zeigte sich im Januar 2008 bei einer Gegenüberstellung der Arbeitslosen und der offenen Stellen in allen Bereichen ein deutlicher Angebotsüberhang der Arbeitslosen. Insgesamt standen im Januar 2008 im gesamten Bundesgebiet knapp 81.000 Arbeitslosen mit dem Zielberuf Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522) lediglich rund 6.400 offene Stellen gegenüber. Rund 50.200 Arbeitslosen mit dem Zielberuf Lagerverwalter, Magaziner (741) standen rund 7.300 offene Stellen gegenüber. Auf knapp 100.000 arbeitslose Lager-, Transportarbeiter (744) kamen rund 5.900 offene Stellen. Selbst unter der realistischen Annahme, dass ein beträchtlicher Teil der Arbeitslosen aufgrund des Alters, des Gesundheitszustandes o.ä. dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung steht bzw. von potenziellen Arbeitgebern als unzureichend qualifiziert angesehen wird, lässt sich ein Mangel an Arbeitskräften in den jeweiligen Zielberufen aus der Statistik nicht ableiten. Die Erkenntnisse des Bundesamtes aus den Marktgesprächen stützen dieses. Abbildung 5 veranschaulicht die Situation am Beispiel der Berufsordnung 741 (Lagerverwalter, Magaziner).² Demnach besteht in allen Ländern ein mehr oder weniger deutlicher Überhang der Arbeitslosen im Vergleich zu den offenen Stellen.

Arbeitskräfteangebot / -nachfrage

¹ Siehe BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, S. 71f, Essen 2007.

² Entsprechende Übersichten für die Berufsordnungen 522 und 744 sind Anhang D zu entnehmen. Auch hier zeigt sich in allen Ländern ein deutlicher Überhang der Arbeitslosen im Vergleich zu den offenen Stellen.

Abbildung 5: Offene Stellen und arbeitslose Lagerverwalter, Magaziner (741) im Januar 2008 nach Bundesländern



Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), NS (Niedersachsen), HB (Bremen), NRW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), SAAR (Saarland), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), B (Berlin), BR (Brandenburg), SANH (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen), SA (Sachsen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

3.7 Zusammenfassung

Der Bereich der Lagerwirtschaft lässt sich durch einen hohen Anteil Geringqualifizierter an den Beschäftigten charakterisieren. Eine Vielzahl von Beschäftigten kann keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Auch zahlreiche Arbeitslose, die gemäß Arbeitsmarktstatistik eine Beschäftigung in der Lagerwirtschaft suchen, sind als Geringqualifizierte zu bezeichnen. Auffallend ist in diesem Zusammenhang der zunehmende Anteil der unter 25-jährigen Arbeitslosen, die einer Beschäftigung in der Lagerwirtschaft nachgehen wollen. Der hohe Anteil ungelernter bzw. geringqualifizierter Arbeitskräfte an den Beschäftigten hängt vor allem damit zusammen, dass es zumindest für viele einfachere Lagerarbeiten keiner spezifischen Berufsausbildung bedarf. Aus diesem Grund werden zu Aufkommensspitzen nach Kenntnis des Bundesamtes häufig auch Zeitarbeiter eingesetzt. Ferner wird auf Arbeiter zurückgegriffen, die auf 400-Euro-Basis beschäftigt werden.

Geringqualifizierte

Sowohl aufgrund des klimatischen Arbeitsumfeldes (i.d.R. Lagerhallen) als auch der eigentlichen Tätigkeiten können die Beschäftigten in der Lagerwirtschaft hohen körperlichen und teilweise psychischen Belastungen ausgesetzt sein. In Abhängigkeit von der konkreten Ausgestaltung des Aufgabengebiets kann die Tätigkeit in der Lagerwirtschaft verschiedene Formen der Belastung bzw. Beanspruchung aufweisen. Körperliche Belastungen entstehen bspw. in Folge der teilweise schweren und mitunter einseitigen dyna-

Körperliche und psychische Belastungen

mischen Arbeit. Psychisch belastend können der mangelnde Handlungsspielraum, die teilweise monotone Arbeit und unvollständige Arbeitsaufgaben wirken. Ferner können Belastungsspitzen gegen Schichtende, Überstunden und Schichtarbeit zu Arbeitszeitproblemen führen. All dies spiegelt sich in überdurchschnittlich hoch ausfallenden Krankenständen im Bereich der Lagerwirtschaft sowie einer relativ hohen Fluktuation der Arbeitskräfte wider. Aufgrund der hohen körperlichen Belastungen vieler Lagerarbeiten ist davon auszugehen, dass diese regelmäßig nicht ein Arbeitsleben lang, d.h. über Jahrzehnte ohne Gesundheitsstörung, ausgeführt werden können.

Der Vielzahl Geringqualifizierter steht vor dem Hintergrund der zunehmenden Technisierung und Automatisierung in der Lagerwirtschaft unternehmensseitig ein steigender Bedarf an höherqualifizierten Fachkräften gegenüber. Dies spiegelt sich in den zunehmenden Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen wider. In den Ausbildungsberufen „Fachlagerist“ und „Fachkraft für Lagerlogistik“, zwei Ausbildungsberufen, die im Jahr 2004 neu ins Leben gerufen bzw. neu geordnet wurden, um den wachsenden Anforderungen der Wirtschaft Rechnung zu tragen, hat sich die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den vergangenen Jahren annähernd verdoppelt. Ein Mangel an Fachkräften scheint bislang allerdings nicht zu bestehen. Hierauf deuten weder die vorliegenden Arbeitsmarktstatistiken noch die Marktgespräche des Bundesamtes hin.

Ausbildungsaktivitäten

4. Schienenfahrzeugführer (711)

4.1 Struktur der Beschäftigten

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der Schienenfahrzeugführer (Berufsordnung 711) hat im Zeitraum von 1999 bis 2006 leicht abgenommen.¹ Bestanden im Jahr 1999 noch knapp 36.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, so waren es im Jahr 2006 lediglich noch 34.000 (siehe Tabelle 16). Da Beamte in der Statistik nicht ausgewiesen werden, sollte die Anzahl der insgesamt beschäftigten Schienenfahrzeugführer über diesem Wert liegen. Aufgrund des hohen Anteils Beschäftigter mit Bezug zum Personenverkehr wird der Anteil der Beschäftigten mit einem Bezug zur Logistik von der Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL) auf rund 20 Prozent geschätzt.² Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor. Im Jahr 2006 waren 92,9 Prozent aller Beschäftigten diesem Sektor zuzuordnen; mit einem Anteil von 87,4 Prozent entfiel der Großteil der Beschäftigten auf den Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Knapp 7,1 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten im produzierenden Gewerbe.

Beschäftigungsentwicklung

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

² Siehe Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL): Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), S. 16 ff., Nürnberg 2006.

Tabelle 16: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer/-innen (711)

	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	35.768	35.790	34.157	34.081	33.995
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	100	95	95	95
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	8,6	8,7	8,6	8,4	8,4
Ausländer	3,8	4,8	4,6	4,3	4,3
Unter 25 Jahre	3,9	4,3	3,4	2,8	2,8
25 bis unter 35 Jahre	33,0	27,7	22,5	18,5	16,5
35 bis unter 50 Jahre	46,9	51,0	56,7	59,4	59,9
50 Jahre und älter	16,1	17,0	17,5	19,3	20,8
Teilzeit unter 18 Stunden	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3
Teilzeit 18 Stunden und mehr	2,1	2,7	3,3	4,2	4,8
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14,2	13,2	13,3	12,9	12,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	83,2	83,9	83,4	83,3	83,4
darunter: mit Abitur	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9
Mit Fachhochschulabschluss	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Berufliche Ausbildung unbekannt	2,2	2,4	2,8	3,3	3,5
Branchenstruktur (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Produzierendes Gewerbe, darunter:	11,8	8,3	7,2	7,3	7,1
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,7	0,7	0,9	0,9	0,8
Baugewerbe	0,9	0,7	0,8	1,4	1,5
Übriges produzierendes Gewerbe	10,2	6,8	5,5	5,0	4,8
Dienstleistungssektor, darunter:	88,1	91,6	92,7	92,6	92,9
Handel	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	83,8	86,3	87,6	87,2	87,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	1,0	1,4	0,9	1,2	1,4
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,1	1,0	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,4	0,3	1,4	1,4	1,3
Übrige Dienstleistungen	1,1	0,9	0,9	0,9	0,9

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“ IAB – FB 7.

Der Altersdurchschnitt der Schienenfahrzeugführer (711) hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. Lag der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind, im Jahr 1999 noch bei 16,1 Prozent, so erreichte er im Jahr 2006 bereits 20,8 Prozent. Erkennbar zugenommen hat auch der Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse der 35- bis unter 50-jährigen. Da in den kommenden Jahren in zunehmendem Maße Schienenfahrzeugführer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden, ist in den nächsten Jahren ceteris paribus ein Anstieg der Nachfrage nach Schienenfahrzeugführern seitens der Schienenverkehrsunternehmen zu erwarten.

Altersstruktur

Dem wachsenden Anteil älterer Schienenfahrzeugführer steht in den letzten Jahren eine rückläufige Anteilsentwicklung jüngerer Jahrgänge gegenüber. So ging der Anteil der unter 25-jährigen an den Beschäftigten von 3,9 Prozent im Jahr 1999 auf 2,8 Prozent im Jahr 2006 zurück. Der Anteil der 25- bis unter 35-jährigen an den Beschäftigten halbierte sich im Betrachtungszeitraum sogar auf 16,5 Prozent. Die Neigung jüngerer Menschen, den Beruf des Schienenfahrzeugführers zu ergreifen, ist offensichtlich gering.

Ein Blick auf den Bildungshintergrund zeigt, dass 83,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer (711) im Jahr 2006 über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 0,3 Prozent über einen Fachhochschulabschluss und weitere 0,2 Prozent über einen Universitätsabschluss verfügten. Erkennbar ist der im Zeitablauf leicht rückläufige Anteil von Beschäftigten, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Zwar besitzt die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schienenfahrzeugführer (711) somit eine abgeschlossene Berufsausbildung. In wie vielen dieser Fälle es sich um Beschäftigte mit einer Berufsausbildung im Eisenbahnbereich handelt, ist dem Bundesamt allerdings nicht bekannt. So werden vor dem Hintergrund des aktuell wachsenden Personalbedarfs und örtlich zu beobachtender Personalengpässe nach Kenntnis des Bundesamtes von nichtbundeseigenen Eisenbahnverkehrsunternehmen in zunehmendem Maße Umschüler in neunmonatigen „Crashkursen“ zum Schienenfahrzeugführer ausgebildet.¹ Häufig handelt es sich bei diesen Umschülern um Personen, die ihre Ausbildung in artverwandten Berufsfeldern, z.B. Schlosser, absolviert haben oder zuvor in eisenbahnaffinen Berufen tätig waren, z.B. ehemalige Beschäftigte in Stellwerken, die infolge der zunehmenden Automatisierung freigesetzt wurden. Die Umschulungsmaßnahmen erfolgen teilweise in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen. Örtlich gehen nicht-bundeseigene Eisenbahnen Ausbildungskooperationen miteinander ein. Der Anteil an Lokführern, die ursprünglich eine andere Berufsausbildung ergriffen haben und erst zu einem späteren Zeitpunkt in den Beruf des Lokführers gewechselt sind, nimmt daher zu. Hinsichtlich des Ausbildungsverhaltens zeigen sich damit offensichtlich Parallelen zum Straßengüterverkehr. Dort ist die Neigung der Unternehmen, eine vollwertige Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer anzubieten, vergleichsweise gering, da viele Güterkraftverkehrsunternehmen als Qualifikationsnachweis lediglich einen Führerschein erwarten.²

Bildungsstruktur

¹ Schienenfahrzeugführer haben mit Schienenfahrzeugen unterschiedlichen Typs zu tun und können in drei verschiedenen Klassen eine Berechtigung zum Führen eines Fahrzeugs erwerben: auf Rangierfahrten, auf festgelegten regionalen Strecken mit genauen Kriterien für die Betriebsverhältnisse und schließlich für alle übrigen Zwecke. Siehe BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Februar 2008).

² Siehe Bundesamt für Güterverkehr: Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe, Seite 8 ff., Köln 2007.

4.2 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Exemplarisch für die Berufsordnung 711 soll nachstehend das Tätigkeits- und Anforderungsprofil für Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport skizziert werden.¹ Eisenbahner im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport steuern Lokomotiven und Triebfahrzeuge im Schienenpersonen- und -güterverkehr. In der Regel als Lokführer, aber auch als S- und U-Bahnführer, sorgen sie für einen pünktlichen, reibungslosen und sicheren Betriebsablauf. Sie rangieren, stellen einzelne Züge zusammen und sorgen dafür, dass die richtigen Wagen in der richtigen Anzahl an die jeweilige Lokomotive angekoppelt werden. Vor der Fahrt überprüfen sie sicherheitsrelevante Geräte und Baugruppen ihres Zuges. Während der Fahrt beobachten sie die Fahrstrecke und Signale, nach denen sie sich richten. Bei technischen Störungen oder Unfällen sorgen sie für Abhilfe und verhindern Folgeschäden. Sie richten sich nach Fahrplänen, führen Zugmeldebücher und Begleitpapiere. Ferner beraten und informieren sie Kunden über Reise-, Transport- und Verlademöglichkeiten, Tarife sowie Fahrpläne.

Tätigkeiten

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

Anforderungen

Zwar hat der technische Fortschritt die Arbeit des Lokführers in vielen Bereichen erleichtert. Auf der anderen Seite hat sich das Anforderungsprofil an Lokführer erhöht. So werden von ihnen heute häufig Zusatzqualifikationen, z.B. die Befähigung zum Wagenprüfer bzw. Wagenmeister, gefordert, um unabhängiger von Dritten zu sein. Dies ist insbesondere bei den nicht-bundeseigenen Eisenbahnen zu beobachten. Zwar sind im Rahmen

¹ Eisenbahner/-in im Betriebsdienst ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Diese bundesweit geregelte 3-jährige Ausbildung wird in Eisenbahnunternehmen in den Fachrichtungen „Lokführer/-in und Transport“ und „Fahrweg“ angeboten. Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Februar 2008).

grenzüberschreitender Verkehre Lokführerwechsel an den Grenzen örtlich noch die Regel. Der wachsende Anteil grenzüberschreitender Verkehre führt jedoch zu steigenden Anforderungen in Bezug auf die Fremdsprachenkenntnisse der Lokomotivführer.

Im Falle von Störungen oder eines Unfalls müssen sie Ruhe und Überblick bewahren und die erforderlichen Maßnahmen zielstrebig einleiten. Dabei sind physische und psychische Belastbarkeit erforderlich. Kommunikationsfähigkeit und ggf. ein freundliches, servicebereites Auftreten gegenüber den Fahrgästen sind insbesondere im Personennahverkehr unerlässlich. Zuverlässigkeit, z.B. damit Fahrpläne eingehalten werden, sowie Mobilitätsbereitschaft sind weitere Anforderungen an die Schienenfahrzeugführer. Letzteres gilt insbesondere für Beschäftigte, die im Fernverkehr eingesetzt werden, und daher häufig fernab vom Wohnort übernachten müssen.

„Soft skills“

4.3 Arbeitsbedingungen

Zwar sind Schienenfahrzeugführer hauptsächlich in den Zügen tätig. Allerdings arbeiten sie teilweise auch auf Bahnhöfen oder unter freiem Himmel und sind dann den jeweils herrschenden Witterungsverhältnissen ausgesetzt. An die Zugluft auf den Bahnsteigen müssen sie sich ebenso gewöhnen wie an den unebenen, schwankenden oder rutschigen Boden auf den Gleisen oder in fahrenden Zügen. Im Falle von Störungen oder eines Unfalls müssen sie Ruhe und Überblick bewahren und die erforderlichen Maßnahmen zielstrebig einleiten. All dies erfordert eine hohe physische und psychische Belastbarkeit. Letzteres insbesondere im Falle von Personenschäden.¹ In den Fahrzeugen arbeiten die Schienenfahrzeugführer im Allgemeinen allein. Sie stehen jedoch durch Telekommunikationseinrichtungen wie dem Zugfunk mit Kollegen in den Stellwerken in Kontakt. Beim Rangieren, z.B. beim Zusammenstellen von Zügen, müssen sie sehr umsichtig arbeiten, damit kein Unfall geschieht: Hier tragen sie Schutzkleidung wie Handschuhe, Sicherheitsschuhe und Helm.

Arbeitsumfeld

Die physischen und psychischen Belastungen, denen sich Schienenfahrzeugführer ausgesetzt sehen, spiegeln sich in vergleichsweise hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten wider. Im Jahr 2006 gehörten Schienenfahrzeugführer zu den Berufen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen (siehe Tabelle 17). Durchschnittlich fehlten Schienenfahrzeugführer 17,7 Tage krankheitsbedingt am Arbeitsplatz.

Arbeitsunfähigkeit

¹ Im Jahr 2006 belief sich die Anzahl der Bahnbetriebsunfälle mit Personenschaden auf insgesamt 622. Siehe Statistisches Bundesamt: Eisenbahnverkehr – Betriebsdaten des Schienenverkehrs 2006, Fachserie 8, Reihe 2.1, Wiesbaden 2007.

Table 17: Berufe mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen 2006 (Männer und Frauen)

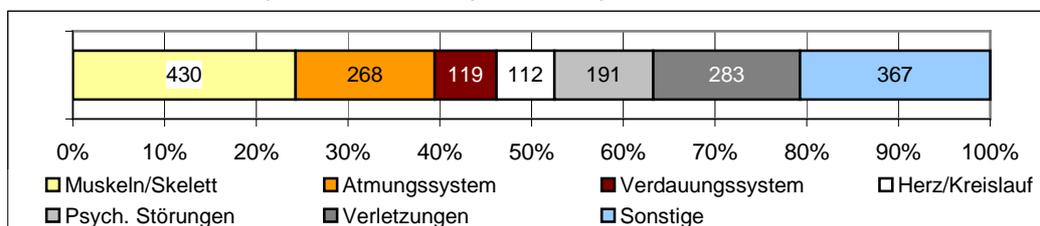
	Schlüssel	Mitglieder	Fälle je Mitglied	Tage je Mitglied
Straßenreiniger, Abfallbeseitiger	925	12.726	1,5	23,9
Kranführer	544	4.587	1,2	22,9
Gleisbauer	463	4.477	1,3	22,4
Halbzeugputzer und sonst. Formgießerberufe	203	6.607	1,5	21,1
Fahrzeugreiniger, -pfleger	936	6.649	1,2	20,7
Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer	321	28.846	1,5	20,7
Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner	712	41.240	1,2	20,1
Straßenwarte	716	6.809	1,6	20,0
Raum-, Hausratreiniger	933	68.341	1,1	19,8
Maschinen-, Behälterreiniger und verw. Berufe	937	6.552	1,2	19,7
Glas-, Gebäudereiniger	934	8.756	1,1	18,6
Schweißer, Brennschneider	241	21.222	1,3	18,6
Gummihersteller, -verarbeiter	143	14.151	1,3	18,4
Helfer in der Krankenpflege	854	43.141	1,1	18,4
Eisen-, Metallherzeuger, Schmelzer	191	9.486	1,2	18,3
Blechpresser, -zieher, -stanzer	211	8.040	1,3	18,1
Hauswirtschaftliche Betreuer	923	17.074	1,1	17,9
Walzer	192	9.108	1,2	17,8
Transportgeräteführer	742	17.780	1,2	17,8
Schienefahrzeugführer	711	21.043	1,1	17,7

Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, Essen 2007.

Wie Abbildung 6 zu entnehmen ist, war knapp ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage bei Schienenfahrzeugführern auf Erkrankungen der Muskeln oder des Skeletts zurückzuführen. Daneben spielten Verletzungen und Atemwegserkrankungen eine größere Rolle. Allgemein üben psychische Erkrankungen einen zunehmenden Einfluss auf das Erkrankungsgeschehen aus. Bei Schienenfahrzeugführern entfielen 2006 je beschäftigtes BKK-Mitglied 1,9 Tage auf diese Erkrankungsart. Die Schienenfahrzeugführer gehören damit zu jenen Berufsgruppen, in denen die Morbidität durch psychische Erkrankungen absolut am größten ist.¹

Krankheitsgeschehen

Abbildung 6: Krankheitsgeschehen in der Berufsordnung „Schienenfahrzeugführer“ im Jahr 2006, Tage je 100 beschäftigte BKK-Mitglieder 2006



Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, Essen 2007.

Die Verdienstmöglichkeiten der Schienenfahrzeugführer sind regional und branchenspezifisch verschieden und variieren u.a. in Abhängigkeit vom Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen gewährt. Einen Indikator über die Höhe der Löhne für Lokführer

Verdienst

¹ Siehe BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, S. 100 f, Essen 2007.

bietet das WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung. Demnach liegt die tarifliche Bruttogrundvergütung bei einer Tätigkeit als Lokrangierführer oder Rangierlokomotivführer (Tarifgruppe E 7) bzw. Streckenlokomotivführer (Tarifgruppe E 8) im Tarifbereich der DB AG (Konzern, West und Ost) zwischen 1.821 und 2.197 Euro im Monat. Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt dabei 39 Stunden.¹ Aufgrund von Überstunden, Schichtzulagen o.ä. können die tatsächlichen Zahlungen höher ausfallen.

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

Die Arbeitszeiten der Schienenfahrzeugführer können im Allgemeinen als unregelmäßig beschrieben werden. Grundsätzlich fällt sowohl Schichtdienst als auch Sonn- und Feiertagsarbeit an. Allerdings bestehen deutliche Unterschiede in Abhängigkeit davon, ob Schienenfahrzeugführer im Nah- oder im Fernverkehr eingesetzt werden. Als vergleichsweise unattraktiv erweisen sich insbesondere bei nationalen und internationalen Fernverkehren die mitunter längeren Abwesenheitszeiten von Zuhause, die negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Schienenfahrzeugführer haben können. Ein

Arbeitszeiten

¹ Siehe WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung unter www.boeckler.de (Stand Februar 2008). Bei der Hans-Böckler-Stiftung handelt es sich nach eigenen Angaben um das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Als zentrale Dokumentationsstelle der Gewerkschaften kommt dem Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung die Aufgabe zu, das laufende Tarifgeschehen zu dokumentieren und auszuwerten.

² Siehe Brenke, K., Gataullina, L., Handrich, L., Proske, S.: Zu den Löhnen der Lokomotivführer der Deutschen Bahn AG, in: Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg): DIW-Wochenbericht Nr. 43/2007, Berlin 2007. Bei den vom DIW verglichenen Unternehmen variieren die Bruttostundenentgelte zwischen 14 und 22 Euro pro Stunde für einen 27 Jahre alten ledigen Lokführer ohne Kinder und 15 bis 25 Euro pro Stunde für einen 50-jährigen verheirateten Lokführer mit einem Kind. International zeigen sich ebenfalls Differenzen bei den Entgelten der Lokomotivführer. In Ländern, in denen diese Berufsgruppe höher entlohnt wird als in Deutschland, sind in der Regel auch die übrigen Löhne sowie die Lebenshaltungskosten höher als in Deutschland.

Einsatz im Nah- oder Regionalbereich, wo Übernachtungen jenseits des eigenen Wohnorts regelmäßig nicht anfallen, ist aus Sicht vieler Schienenfahrzeugführer daher vergleichsweise attraktiver. Allerdings sind insbesondere im Schienengüterverkehr in den vergangenen Jahren sowohl der Anteil der grenzüberschreitenden Verkehre als auch die durchschnittlichen Beförderungsweiten gestiegen.

4.4 Berufliche Ausbildung

Nach Kenntnis des Bundesamtes hat sich der Bedarf an Lokomotivführern in den vergangenen Jahren spürbar erhöht. In Gesprächen mit dem Bundesamt berichten die Eisenbahnverkehrsunternehmen mehrheitlich sogar bereits von einem Mangel an Lokführern.¹ Hierfür werden verschiedene Gründe angeführt: So sei insbesondere die positive Auftrags- und Beschäftigungslage der vergangenen Jahre nicht erwartet worden und damit auch im Vorfeld dieser Entwicklung nicht in ausreichendem Maße ausgebildet worden. Letzteres sei auch darauf zurückzuführen, dass in der Vergangenheit regelmäßig ausreichend Personal auf dem externen Arbeitsmarkt zur Verfügung gestanden habe. So konnte lange Zeit bspw. auf Personal der ehemaligen deutschen Reichsbahn zurückgegriffen werden. Zudem hat das Erstarren einiger nicht-bundeseigener Eisenbahnen und die Entwicklung des Wettbewerbs im Schienengüterverkehr in den vergangenen Jahren die Nachfrage nach Lokführern erhöht.

Fachkräftebedarf

Angesichts des aktuellen Bedarfs bildet nach Kenntnis eine Vielzahl der Eisenbahnverkehrsunternehmen gegenwärtig Lokomotivführer aus, teilweise über den eigenen Bedarf, um im Falle von Abwerbungen in der eigenen Handlungsfähigkeit nicht beeinträchtigt zu werden. Wie in Abschnitt 4.1 bereits erläutert, handelt es sich dabei jedoch in weiten Teilen um Umschulungsmaßnahmen, im Rahmen derer Umschüler innerhalb kurzer Zeit zum Lokführer ausgebildet werden. Kleinere Eisenbahnverkehrsunternehmen halten sich allerdings häufig bei der Ausbildung zurück. Begründet wird dies u.a. mit zu hohen Kosten oder fehlenden Ausbildern. Zahlen bezüglich des Umfangs derartiger Umschulungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen liegen dem Bundesamt nicht vor.

Die aktuellen Ausbildungsstatistiken, die diese Maßnahmen nicht erfassen, sondern allein auf die anerkannten Ausbildungsberufe abstellen, spiegeln den gestiegenen Bedarf an Lokomotivführern bislang kaum wider. Relevant ist hier die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst, die im Jahr 2004 rundum modernisiert wurde.² Diese bundesweit geregelte 3-jährige Ausbildung wird in Eisenbahnunternehmen in den Fachrichtungen „Lokführer/-in und Transport“ sowie „Fahrweg“ angeboten. In den Ausbildungsstatistiken des Statistischen Bundesamtes erfolgt eine Differenzierung nach den beiden Fach-

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

¹ Hierbei ist einschränkend anzumerken, dass die Gespräche seitens des Bundesamtes nur mit Unternehmen geführt werden, die im Schienengüterverkehr tätig sind. Inwieweit die reinen Personenverkehrsunternehmen einen Lokführermangel beklagen, ist dem Bundesamt nicht bekannt.

² Siehe BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Februar 2008).

richtungen allerdings nicht. Angesichts der offensichtlich hohen Bedeutung der Umschulungsmaßnahmen zum Lokomotivführer ist somit davon auszugehen, dass es sich bei den in Tabelle 18 ausgewiesenen Auszubildenden zu einem nicht unerheblichen Teil um Auszubildende mit der Fachrichtung „Fahrweg“ handelt. Genaue Zahlen über die Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Fachrichtungen liegen dem Bundesamt nicht vor.

Tabelle 18: Ausbildungsberuf „Eisenbahner/in im Betriebsdienst“

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer	
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2002	907	91	998	364	406	371
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2003	952	103	1.055	426	331	303
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2004	1.097	111	1.208	479	329	292
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2005	1.078	103	1.181	369	449	405
Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2006	1.083	97	1.180	412	466	445

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

Die Anzahl der bestehenden Ausbildungsverträge hat sich in den vergangenen Jahren etwas erhöht. Bestanden im Jahr 2002 lediglich 998 Ausbildungsverträge, so waren es 2006 immerhin 1.180. Im Vergleich zum Jahr 2002 haben sich im Jahr 2006 auch die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der bestandenen Abschlussprüfungen insgesamt erhöht. Allerdings unterliegen die Werte im Zeitablauf einer gewissen Volatilität, so dass eine eindeutige Tendenz hieraus nicht abzulesen ist.

Entwicklung der
Ausbildungs-
zahlen

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

Zugangsvorausset-
zungen

Im Jahr 2006 wurden 412 neue Verträge für eine Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst geschlossen. Die Betriebe stellten überwiegend Auszubildende mit einem mittleren Bildungsabschluss ein. Ein erfolgreicher Schulabschluss ist insoweit regelmäßig Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst

Bildungshinter-
grund der Auszu-
bildenden

¹ Siehe BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand Februar 2008).

ist. Auszubildende ohne Schulabschluss waren in den vergangenen Jahren die Ausnahme. Mit einem Anteil von 55 Prozent stellten Auszubildende mit einem Realschulabschluss bzw. einen gleichwertigen Abschluss im Jahr 2006 das Gros der Auszubildenden. Der Anteil von Auszubildenden, die über eine Hochschul- oder Fachhochschulreife verfügen, hat in den vergangenen Jahren etwas zugenommen und erreichte zuletzt knapp 25 Prozent (siehe Tabelle 19).

Tabelle 19: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung

Berufsgruppe Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männlich	weiblich	insgesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								
					ohne Hauptschulabschluss	mit	Real- schul- oder glw. Ab- schluss	Hoch- schul-/ Fach- hoch- schul- reife	Schul. Berufs- grund- bil- dungs- jahr	Berufs- fach- schule	Berufs- vor- berei- tungs- jahr	Sonstige und ohne An- gabe	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2002	327	37	364	-	55	206	63	1	24	1	14	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2003	381	45	426	2	65	220	93	5	26	1	14	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2004	429	50	479	-	65	251	112	5	26	2	18	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2005	337	32	369	-	47	195	92	2	27	1	5	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2006	377	35	412	1	36	228	101	2	37	3	4	

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

4.5 Arbeitslose und offene Stellen

Die Anzahl der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer (711) ist seit Jahren rückläufig. Lag sie 1999 noch bei 2.766, so betrug sie im Jahr 2006 nach den vorliegenden Angaben lediglich noch 918 (siehe Tabelle 20). In dem Rückgang der Zahlen dürfte sich zum einen die wachsende Nachfrage nach Lokomotivführern widerspiegeln. Zum anderen legt die Altersstruktur der Arbeitslosen den Schluss nahe, dass im Laufe der Jahre eine Vielzahl zuvor arbeitslos gemeldeter Schienenfahrzeugführer altersbedingt aus der Statistik herausgefallen ist. So lag der Anteil der arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführer, die 50 Jahre und älter sind, im Jahr 1999 bei über 70 Prozent. Im Jahr 2005 lag der Anteil dieser Arbeitslosengruppe lediglich noch bei 42,5 Prozent. Erkennbar zugenommen hat im Betrachtungszeitraum hingegen der Anteil der 35- bis 49-jährigen arbeitslosen Schienenfahrzeugführer, eine Entwicklung, die ob der gestiegenen Nachfrage nach Schienenfahrzeugführern überraschen muss, möglicherweise jedoch im Zusammenhang mit den hohen Belastungen dieses Berufsbildes steht.

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

Tabelle 20: Entwicklung der arbeitslosen Schienenfahrzeugführer (711) von 1999 bis 2006

	1999	2001	2003	2005	2006
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	2.766	2.016	1.535	1.385	918*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	73	55	50	
Arbeitslosengruppen (in %)					
Frauen	6,1	7,8	8,1	9,4	
Ausländer	3,2	5,0	6,4	7,7	
Unter 25 Jahre	1,2	8,8	5,9	4,3	
25 bis unter 35 Jahre	9,3	10,3	13,9	12,9	
35 bis unter 50 Jahre	18,7	24,5	33,1	40,2	
50 Jahre und älter	70,9	56,4	47,2	42,5	
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17,2	18,6	18,2	17,6	
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	82,6	81,3	81,1	81,9	
darunter: mit Lehre	81,6	79,7	79,4	79,9	
mit Berufsfachschulabschluss	0,8	1,2	1,1	1,3	
mit Fachschulabschluss	0,3	0,4	0,6	0,7	
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,0	0,3	0,3	
Mit Universitätsabschluss	0,0	0,1	0,4	0,2	
1 Jahr und länger arbeitslos	48,2	46,3	42,4	44,5	

* Für das Jahr 2006 liegen bei den Arbeitslosen nur unvollständige Informationen vor.

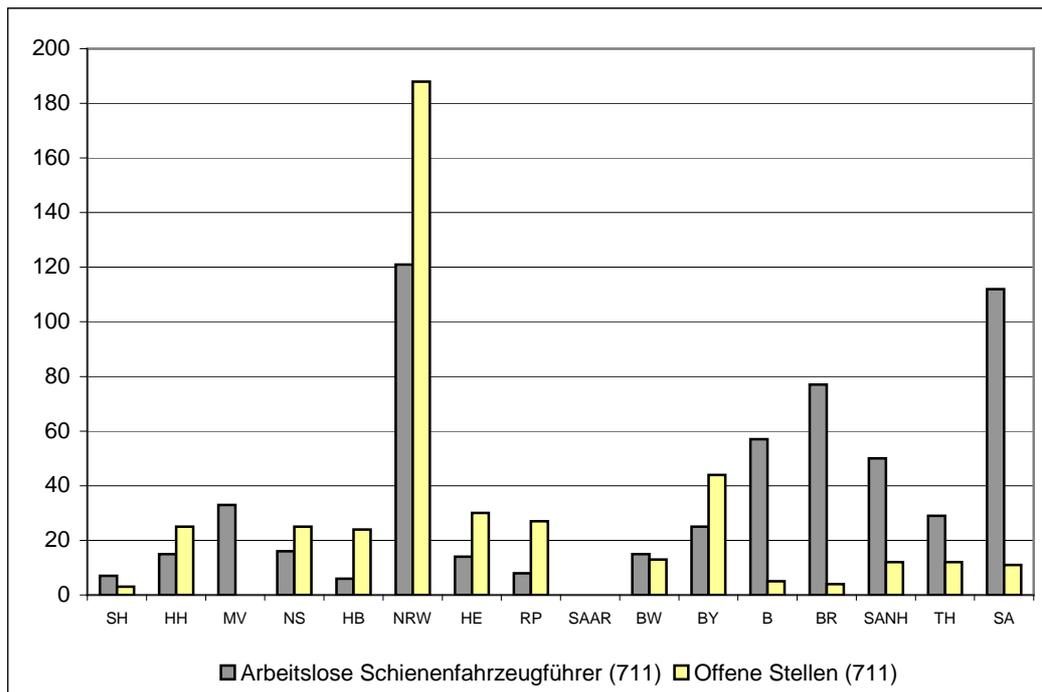
Quelle: Arbeitslosenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“, IAB FB7.

Bei einer Gegenüberstellung der Arbeitslosen und der offenen Stellen zeigte sich im Januar 2008 zwar insgesamt noch ein leichter Angebotsüberhang der Arbeitslosen. 425 offene Stellen standen einem Bestand von knapp 590 arbeitslos gemeldeten Schienenfahrzeugführern (711) gegenüber. Allerdings überwog die Nachfrage das Angebot in einigen Regionen deutlich. Abbildung 7 zeigt, dass die Nachfrage nach Schienenfahrzeugführern (711) in Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Bayern das dortige Angebot an Arbeitslosen zum Teil deutlich übertroffen hat. Auf der anderen Seite wird in allen ostdeutschen Ländern die Anzahl offener Stellen von der Anzahl der Arbeitslosen mehr oder weniger deutlich übertroffen.

Fachkräftebedarf /
-angebot

Abbildung 7: Offene Stellen und arbeitslose Schienenfahrzeugführer (711) im Januar 2008 nach Bundesländern

Berufsordnung
711



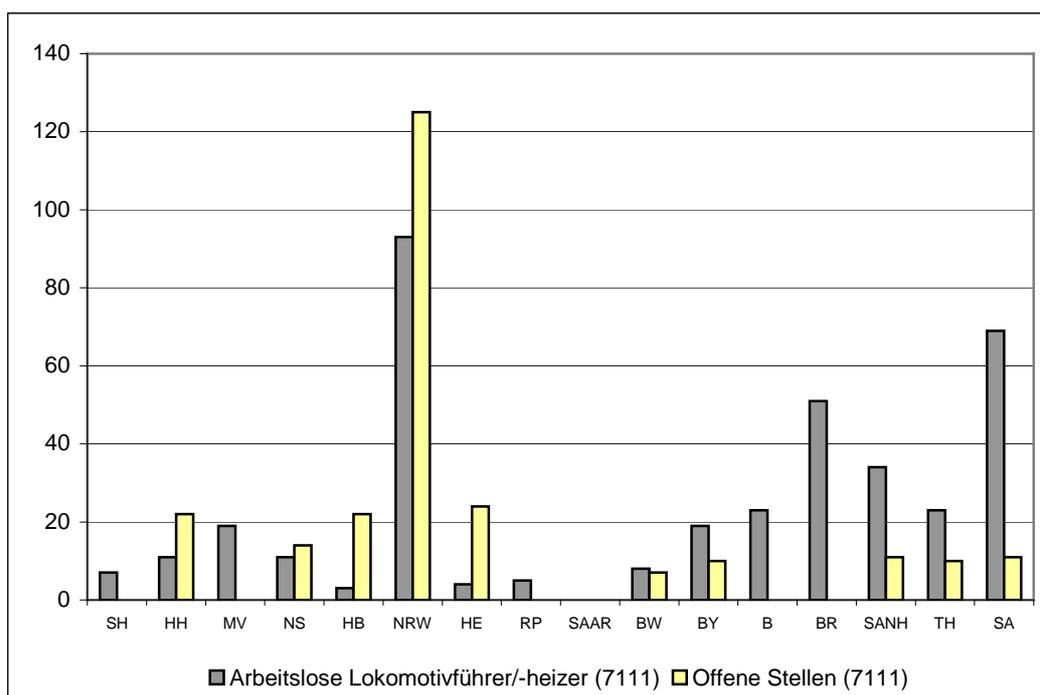
Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), NS (Niedersachsen), HB (Bremen), NRW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), SAAR (Saarland), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), B (Berlin), BR (Brandenburg), SANH (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen), SA (Sachsen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Da die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit eine tiefere Differenzierung der Berufsgruppen erlauben, wurde in Abbildung 8 für den Monat Januar 2008 ergänzend die Situation für die Berufsordnung 7111 (Lokomotivführer/-heizer) dargestellt. Hierbei handelt es sich um eine Untergruppe der Berufsordnung 711. Es zeigt sich ein ähnliches Bild. Während in den ostdeutschen Ländern das Angebot an Arbeitslosen die Anzahl der offenen Stellen zumindest rein statistisch übertrifft, überwiegen in Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Hessen die offenen Stellen das Angebot an Arbeitslosen. Insgesamt standen rund 260 offene Stellen einem Bestand von rund 380 arbeitslos gemeldeten Lokomotivführern/-heizern gegenüber.

Berufsordnung
7111

Abbildung 8: Offene Stellen und arbeitslose Lokomotivführer/-heizer (7111) im Januar 2008 nach Bundesländern



Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), NS (Niedersachsen), HB (Bremen), NRW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), SAAR (Saarland), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), B (Berlin), BR (Brandenburg), SANH (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen), SA (Sachsen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Im Hinblick auf den Schienengüterverkehr scheinen von den Personalengpässen damit vor allem jene Regionen betroffen zu sein, in denen sich der Wettbewerb der Schienengüterverkehrsunternehmen in den vergangenen Jahren positiv entwickelt hat und in denen große Aufkommensmengen zu befördern sind, etwa im Bereich der norddeutschen Seehäfen sowie entlang der Rheinschiene.

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

Langzeitarbeitslose

Neben den beschriebenen Umschulungsmaßnahmen schöpfen die Eisenbahnverkehrsunternehmen nach Kenntnis des Bundesamtes weitere Möglichkeiten aus, um ihren Bedarf an Lokführern decken und flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Nicht wenige Eisenbahnverkehrsunternehmen greifen auf Personaldienstleister, z.B.

Personaldienstleister

MEV, zurück. Hier spiegelt sich die wachsende Nachfrage nach Aussage von Unternehmen in steigenden Kosten für Leihpersonal wider. Mit knapp 50 Euro liegen die Stundensätze für Leihpersonal deutlich über jenen für festangestellte Lokführer. Die Unternehmen umgehen jedoch eine Daueranstellung, die unter Umständen ein höheres finanzielles Risiko birgt, bspw. dann, wenn Lokführer in Phasen schwächerer Nachfrage nicht voll beschäftigt werden können. Dass die bei den Zeitarbeitsunternehmen beschäftigten Lokführer sehr mobil sein müssen, bedarf angesichts ihres potenziell großen regionalen Einsatzgebietes keiner weiteren Erläuterung. Ferner ist zu beobachten, dass Unternehmen, die sowohl im Güter- als auch im Personenverkehr tätig sind, Lokomotivführer zwischen den Bereichen austauschen. Des Weiteren sind Kooperationen zwischen nicht-bundeseigenen Eisenbahnen, im Rahmen derer Personal untereinander ausgetauscht wird, keine Seltenheit.

4.6 Zusammenfassung

Angesichts des Erstarkens einiger nicht-bundeseigener Eisenbahnen sowie der von vielen Unternehmen nicht erwarteten positiven Entwicklung der Auftrags- und Beschäftigungslage im deutschen Schienengüterverkehr hat sich nach Kenntnis des Bundesamtes der Bedarf an Lokomotivführern in den vergangenen Jahren spürbar erhöht. Vielerorts beklagen Eisenbahnverkehrsunternehmen bereits einen Mangel an Lokführern. Gestützt wird dies durch die aktuellen Arbeitsmarktstatistiken, wonach die Anzahl der offenen Stellen das Angebot an arbeitslosen Lokführern örtlich deutlich übertrifft. Dies gilt insbesondere für den norddeutschen Raum sowie Hessen und Nordrhein-Westfalen. Nachdem in der Vergangenheit angesichts eines ausreichenden Angebots an Lokführern auf dem externen Arbeitsmarkt seitens der Unternehmen nur bedingt ausgebildet wurde, sind mittlerweile erhöhte Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen zu beobachten. Die Ausbildung zum Lokführer erfolgt regelmäßig jedoch nicht im Rahmen einer dreijährigen Berufsausbildung. Stattdessen werden Umschüler häufig in neunmonatigen „Crashkursen“ zu Schienenfahrzeugführern ausgebildet. Dies geschieht teilweise in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, teilweise auch in Form von Kooperationen zwischen nicht-bundeseigenen Eisenbahnen. Aufgrund der Kosten oder fehlender Ausbilder bilden kleinere Eisenbahnverkehrsunternehmen häufig nicht aus. Der in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesene rückläufige Anteil jüngerer Menschen (bis 35 Jahre) an den insgesamt beschäftigten Schienenfahrzeugführer lässt vermuten, dass die Neigung jüngerer Menschen, den Beruf des Schienenfahrzeugführers zu ergreifen, in den letzten Jahren abgenommen hat.

Fachkräftean-
gebot und -
nachfrage

Ein Grund hierfür könnten die Arbeitsbedingungen sein, die sich durch unregelmäßige Arbeitszeiten (Schichtdienst, Sonn- und Feiertagsarbeit) kennzeichnen lassen. Als vergleichsweise unattraktiv erweisen sich insbesondere bei nationalen und internationalen Fernverkehren die mitunter längeren Abwesenheitszeiten von Zuhause, die negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Schienenfahrzeugführer haben

Arbeitsbedingun-
gen

können. Steigende Anforderungen, ein vielschichtiges Aufgabenfeld sowie das Arbeitsumfeld setzen die Lokführer zudem hohen physischen und psychischen Belastungen aus. Letzteres gilt insbesondere bei Ereignissen mit Personenschäden. Dies spiegelt sich in überdurchschnittlich hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten wider. Neben Erkrankungen der Muskeln oder des Skeletts spielen psychische Erkrankungen bei Schienenfahrzeugführern eine nicht unbedeutende Rolle.

Anhang A

Tabelle A1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522)

	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	242.469	249.907	235.351	223.042	221.394
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	103	97	92	91
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	49,4	48,9	48,1	46,4	45,7
Ausländer	15,7	15,5	14,9	14,1	13,9
Unter 25 Jahre	8,1	8,6	7,5	6,8	6,8
25 bis unter 35 Jahre	27,1	23,9	21,0	18,9	18,3
35 bis unter 50 Jahre	44,4	46,6	48,8	49,6	49,3
50 Jahre und älter	20,3	20,9	22,7	24,7	25,6
Teilzeit unter 18 Stunden	2,2	2,9	3,3	3,0	3,5
Teilzeit 18 Stunden und mehr	12,0	12,3	12,4	12,7	12,9
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	45,5	43,0	40,5	38,5	36,8
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	41,5	41,7	43,0	44,2	45,0
darunter: mit Abitur	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6
Mit Fachhochschulabschluss	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Berufliche Ausbildung unbekannt	12,7	15,0	16,3	16,9	17,8
Branchenstruktur (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
Produzierendes Gewerbe, darunter:	61,6	59,6	58,2	56,5	55,5
Maschinen-, Fahrzeugbau	6,4	6,4	6,2	5,7	5,5
Baugewerbe	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Übriges produzierendes Gewerbe	54,7	52,7	51,6	50,3	49,6
Dienstleistungssektor, darunter:	38,1	40,2	41,5	43,3	44,2
Handel	26,0	26,6	27,3	27,2	26,7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,0	4,4	4,6	5,2	6,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	6,2	7,1	7,7	8,7	9,2
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Gesundheits- und Sozialwesen	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Übrige Dienstleistungen	1,4	1,6	1,4	1,6	1,6

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“ IAB – FB 7.

Anhang B

Tabelle B1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lagerverwalter, Magaziner (741)

	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	300.216	294.451	269.775	254.759	251.375
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	98	90	85	84
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	17,1	17,5	17,4	17,1	17,0
Ausländer	9,7	9,7	9,2	8,9	8,9
Unter 25 Jahre	5,5	5,8	5,0	4,6	4,7
25 bis unter 35 Jahre	25,0	22,2	19,1	17,1	16,6
35 bis unter 50 Jahre	45,5	47,7	49,8	50,4	49,9
50 Jahre und älter	23,9	24,4	26,1	27,9	28,8
Teilzeit unter 18 Stunden	0,7	0,9	1,1	1,0	1,0
Teilzeit 18 Stunden und mehr	5,6	6,0	6,4	6,9	7,2
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	26,3	25,2	24,0	23,0	22,2
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	62,2	62,1	62,5	63,1	63,1
darunter: mit Abitur	1,1	1,2	1,3	1,3	1,4
Mit Fachhochschulabschluss	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
Mit Universitätsabschluss	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5
Berufliche Ausbildung unbekannt	10,5	11,7	12,4	12,7	13,4
Branchenstruktur (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Produzierendes Gewerbe, darunter:	31,0	30,9	31,3	31,5	31,3
Maschinen-, Fahrzeugbau	9,5	10,0	10,6	11,3	11,3
Baugewerbe	2,4	2,1	1,9	1,7	1,6
Übriges produzierendes Gewerbe	19,1	18,8	18,8	18,6	18,4
Dienstleistungssektor, darunter:	68,8	68,9	68,5	68,3	68,5
Handel	48,0	47,5	46,5	45,7	45,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10,9	11,4	11,8	11,9	12,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	2,8	2,8	2,8	3,4	3,8
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0
Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	2,0	1,9	2,0	2,0	2,0
Übrige Dienstleistungen	2,6	2,7	2,7	2,8	2,9

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“ IAB – FB 7.

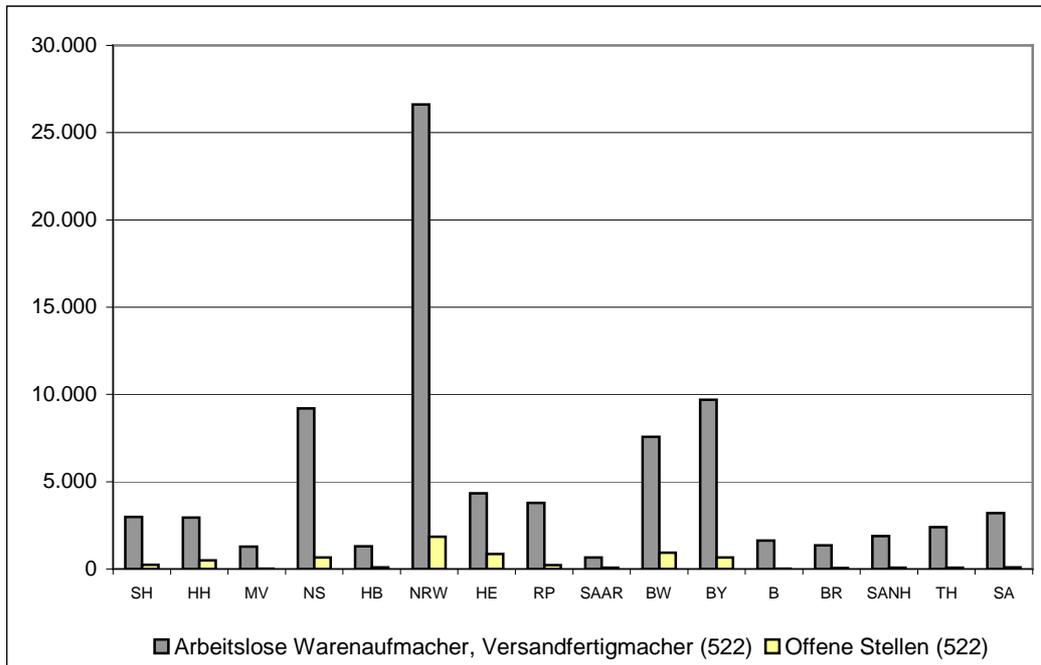
Anhang C

Tabelle C1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lager-, Transportarbeiter (744)

	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	439.087	478.284	466.135	452.576	470.037
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	109	106	103	107
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	23,1	23,6	23,4	21,6	21,3
Ausländer	13,5	13,9	13,2	13,0	12,8
Unter 25 Jahre	8,7	9,7	8,7	7,8	8,3
25 bis unter 35 Jahre	28,2	25,1	22,8	21,8	21,7
35 bis unter 50 Jahre	43,8	45,1	46,9	47,8	47,1
50 Jahre und älter	19,4	20,1	21,7	22,6	22,9
Teilzeit unter 18 Stunden	5,7	7,2	8,0	5,5	5,5
Teilzeit 18 Stunden und mehr	9,1	8,9	9,4	10,1	10,3
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	35,0	33,8	31,5	29,7	28,6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	44,6	43,2	43,6	45,7	45,9
darunter: mit Abitur	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9
Mit Fachhochschulabschluss	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Mit Universitätsabschluss	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Berufliche Ausbildung unbekannt	19,9	22,5	24,3	24,0	24,9
Branchenstruktur (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Produzierendes Gewerbe, darunter:	29,3	27,6	25,9	24,7	23,6
Maschinen-, Fahrzeugbau	5,4	5,2	5,0	5,2	4,9
Baugewerbe	1,5	1,3	1,1	1,1	1,0
Übriges produzierendes Gewerbe	22,4	21,1	19,8	18,4	17,7
Dienstleistungssektor, darunter:	70,3	72,1	73,8	74,9	76,1
Handel	29,8	28,8	28,9	29,3	28,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	20,9	22,7	24,1	24,9	25,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	7,5	9,6	10,0	10,8	13,0
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	1,5	1,3	1,3	1,2	1,1
Gesundheits- und Sozialwesen	1,7	1,5	1,5	1,3	1,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	5,8	5,0	4,9	4,5	4,2
Übrige Dienstleistungen	2,9	3,0	2,9	2,8	2,7

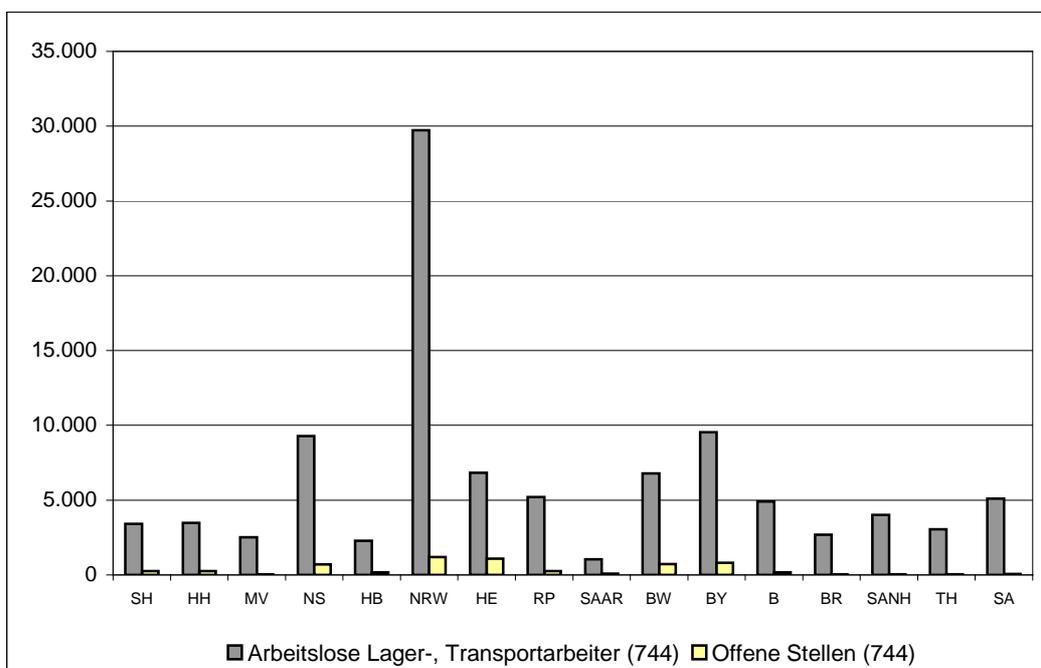
Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, „Berufe im Spiegel der Statistik“ IAB – FB 7.

Anhang D

Abbildung D1: Offene Stellen und arbeitslose Warenaufmacher, Versandfertigmacher (522) im Januar 2008 nach Bundesländern

Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), NS (Niedersachsen), HB (Bremen), NRW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), SAAR (Saarland), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), B (Berlin), BR (Brandenburg), SANH (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen), SA (Sachsen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung D2: Offene Stellen und arbeitslose Lager-, Transportarbeiter (744) im Januar 2008 nach Bundesländern

Anmerkung: SH (Schleswig-Holstein), HH (Hamburg), MV (Mecklenburg-Vorpommern), NS (Niedersachsen), HB (Bremen), NRW (Nordrhein-Westfalen), HE (Hessen), RP (Rheinland-Pfalz), SAAR (Saarland), BW (Baden-Württemberg), BY (Bayern), B (Berlin), BR (Brandenburg), SANH (Sachsen-Anhalt), TH (Thüringen), SA (Sachsen).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Quellenverzeichnis

BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2006, Essen 2006

BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2007, Essen 2007

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

Bundesagentur für Arbeit: BERUFENET-Datenbank (Stand Februar 2008) (<http://berufenet.arbeitsagentur.de>)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktstatistik (Stand Februar 2008) (<http://statistik.arbeitsagentur.de>)

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

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

Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 13, Köln 2008

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

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – Berufe im Spiegel der Statistik (Stand Februar 2008) (<http://www.pallas.iab.de/bisds/berufe.htm>)

Müller, R.: Belastungen und Beanspruchungen in der Lagerwirtschaft aus arbeitsmedizinischer Sicht, in: Larisch, J., Bieber, D., Hien, W., (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitsförderung bei REWE. Qualitätsmanagement und integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lebensmittelhandel. Workshops und Zwischenberichte. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 1999

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

Statistisches Bundesamt: Eisenbahnverkehr – Betriebsdaten des Schienenverkehrs 2006, Fachserie 8, Reihe 2.1, Wiesbaden 2007

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

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten, Tarifgehälter, Fachserie 16, Reihe 4.2, 2. Halbjahr 2007, Wiesbaden 2008

WSI-Tarifarchiv (Stand Februar 2008) (<http://www.boeckler.de>)

**BUNDESAMT
FÜR
GÜTERVERKEHR**
Werderstraße 34
50672 Köln

Telefon: (0221) 5776 - 0
Telefax: (0221) 5776 - 1777

Postfach 19 01 80
50498 Köln

Internet: <http://www.bag.bund.de>
E-Mail: poststelle@bag.bund.de

Stand: März 2008