



Bundesamt
für Güterverkehr

... aktiv für
den Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im
deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe

**Inhalt**

0	Zusammenfassung.....	2
1	Einleitung.....	4
2	Beschäftigtenstruktur und äußere Rahmenbedingungen.....	5
2.1	Altersstruktur der beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen.....	5
2.2	Bildungshintergrund der beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen.....	7
2.3	Arbeitsumfeld des Berufskraftfahrers.....	8
3	Entwicklung des Fahrpersonalangebots.....	12
3.1	Berufliche Ausbildung.....	12
3.2	Kraftfahrerausbildung der Bundeswehr.....	15
3.3	Arbeitslose und offene Stellen.....	16
4	Bewertung der aktuellen Fahrpersonalsituation.....	20
5	Einfluss der neuen Sozialvorschriften auf den Fahrpersonalbedarf.....	23
5.1	Digitales Kontrollgerät und neue Lenk- und Ruhezeiten.....	23
5.2	Arbeitszeitgesetz.....	26
	Anhang A.....	28
	Anhang B.....	29
	Anhang C.....	30
	Anhang D.....	31



0 Zusammenfassung

Der konjunkturelle Aufschwung, das altersbedingte Ausscheiden einer zunehmenden Anzahl von Fahrern aus dem Beruf sowie die geänderten Sozialvorschriften führen gegenwärtig zu einem erhöhten Fahrpersonalbedarf im Güterkraftverkehrsgewerbe. In bestimmten Ballungsräumen sowie bei Unternehmen, die ihren wirtschaftlichen Schwerpunkt im nationalen und internationalen Güterfernverkehr haben, zeigen sich Engpässe bei der Versorgung mit geeignetem Fahrpersonal. Ein flächendeckender Fahrpersonal-mangel in Deutschland besteht nach Einschätzung des Bundesamtes jedoch nicht. Angesichts eines Wettbewerbs der Unternehmen um Fahrpersonal sind von den Engpässen zunächst vor allem jene Unternehmen betroffen, die aus Sicht der Fahrer vergleichsweise unattraktive Rahmenbedingungen bieten.

Höhere Nachfrage nach Fahrern

Nominal überwiegt die Zahl der arbeitslosen Kraftfahrer zur Zeit in allen Bundesländern die Anzahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten offenen Stellen deutlich. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl arbeitsloser Kraftfahrer weisen zahlreiche Unternehmen weniger auf einen quantitativen als vielmehr einen qualitativen Mangel an Fahrern hin. Gemeint sind hierbei häufig nicht die fachlichen Qualifikationen, sondern die persönlichen Eigenschaften der Fahrer („soft skills“) wie Leistungsbereitschaft oder Sozialkompetenz.

Qualitativer Mangel

Der deutsche Güterkraftverkehrsmarkt ist bereits seit langem durch eine hohe Wettbewerbsintensität im Binnenverkehr sowie im grenzüberschreitenden Verkehr geprägt. Dies wirkt sich auch auf die Arbeitsbedingungen der Fahrer aus. Auf den Zwang zur Kostenminimierung reagieren Unternehmen mit einer Optimierung des Fahrer- und Fahrzeugeinsatzes, nicht selten auf Kosten der Attraktivität des Arbeitsplatzes der Fahrer. Wie die jährliche Kontrollstatistik belegt, geschieht dies häufig auch unter Inkaufnahme von Gesetzesverstößen gegen die Sozialvorschriften. Der Kostendruck wirkt sich ferner auf die Entwicklung der Fahrerlöhne aus, die aus Sicht der Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren nicht im Einklang mit den steigenden Anforderungen des Gewerbes an seine Fahrer in Bezug auf fachliches und technisches Wissen stand. Aufgrund der langen Abwesenheitszeiten von Zuhause sind insbesondere Fahrerstellen im Fernverkehr gegenüber Angeboten im Nah- und Regionalbereich sowie im Werkverkehr vergleichsweise unattraktiv. Des Weiteren führen überfüllte Straßen dazu, dass auch das Image der Berufskraftfahrer in der Öffentlichkeit spürbar gelitten hat.

Ungünstige Arbeitsbedingungen

Für die gegenwärtige Fahrpersonalsituation trägt das Gewerbe in hohem Maße die Verantwortung, da in der Vergangenheit kaum selber ausgebildet wurde und Arbeitskräfte stattdessen auf dem externen Markt angeworben wurden. Besonders beliebt sind ehemalige Militärkraftfahrer, deren Anzahl jedoch seit Jahren rückläufig ist. Aufgrund der vorherrschenden Rekrutierungs- und Entlohnungspraxis eines Großteils der Transportunternehmen bestehen gegenwärtig nur geringe Anreize, eine dreijährige Berufsausbildung zum „Berufskraftfahrer“ zu beginnen bzw. abzuschließen. Trotz der Fokussierung zahl-

Ausbildungsdefizite



reicher Unternehmen auf den externen Arbeitsmarkt werden dessen Angebote nach Einschätzung des Bundesamtes bisher nicht vollständig ausgeschöpft. Hier gilt es insbesondere, den Dialog zwischen Gewerbe und Arbeitsverwaltung zu intensivieren bzw. neu zu beleben. Örtlich gibt es bereits einige positive Beispiele hierfür.

Unstrittig ist, dass der Fahrpersonalbedarf angesichts der gegenwärtigen Altersstruktur der Fahrer künftig weiter ansteigen wird, der Nachwuchsförderung damit wachsende Bedeutung zukommt. Soll der Beruf des Kraftfahrers zukünftig für Berufseinsteiger attraktiv sein, sind die Rahmenbedingungen und das Image des Kraftfahrers in der Öffentlichkeit nachhaltig zu verbessern.

Handlungsbedarf

Die genauere Erfassung der Tätigkeiten mittels des digitalen Kontrollgeräts in Verbindung mit der zeitlichen Ausweitung der Mitführungspflichten von Fahrerunterlagen erhöht die Transparenz des Fahrereinsatzes und erlaubt damit insgesamt eine Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten. Dies wird von den Marktteilnehmern grundsätzlich positiv bewertet, erhöht jedoch auch deren Respekt vor den Kontrollbehörden. Um diese positive Entwicklung zu erhalten, ist die Durchsetzung der Sozialvorschriften durch einen hinreichenden Kontrollumfang EU-weit zu gewährleisten.

Digitales Kontrollgerät ermöglicht umfangreiche Kontrollen

Von den Änderungen des Arbeitszeitgesetzes sind vor allem Unternehmen betroffen, in denen die Kraftfahrer neben ihrer Fahrtätigkeit in größerem Umfang für andere Arbeiten eingesetzt werden bzw. viele Bereitschaftszeiten anfallen, die zur Arbeitszeit gerechnet werden. In welchem Umfang sich der Fahrpersonalbedarf infolge der gesetzlichen Änderung insgesamt erhöht hat und wie hoch die hieraus resultierenden Kostensteigerungen für die Unternehmen ausfallen, lässt sich aus Sicht des Bundesamtes gegenwärtig nicht eindeutig beantworten. Hier ist letztlich auf die unternehmensindividuelle Situation abzustellen.

Arbeitszeitänderungen

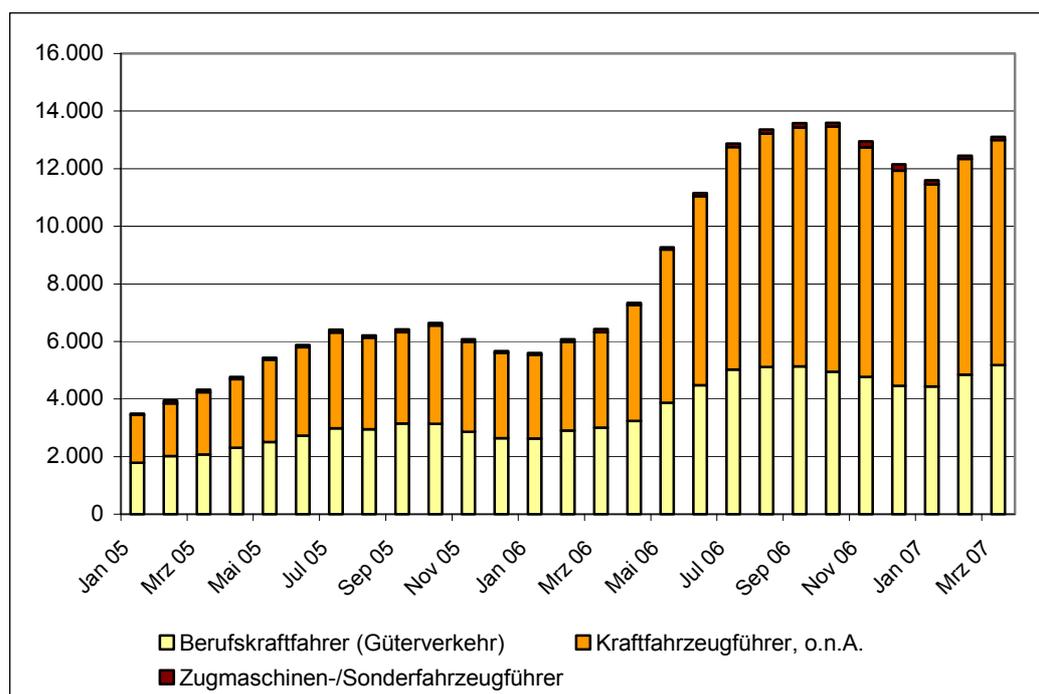
1 Einleitung

Der konjunkturelle Aufschwung führte in Deutschland im Jahr 2006 zu einer spürbaren Belebung der Verkehrsnachfrage. Die beförderte Gütermenge stieg im Jahr 2006 im Vergleich zum Vorjahr um 5,6 Prozent, die von deutschen Lkw im In- und Ausland erbrachte Verkehrsleistung sogar um 6,4 Prozent. Der Straßengüterverkehr wuchs damit so stark wie seit Jahren nicht mehr. Angesichts steigender Nachfrage nach Beförderungsleistungen weiteten zahlreiche Güterkraftverkehrsunternehmen ihr Kapazitätsangebot aus. Mit dieser Entwicklung einher ging ein wachsender Bedarf an Fahrpersonal. Der erhöhte Fahrpersonalbedarf spiegelt sich u.a. in der Entwicklung der offenen Stellen wider, die der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden.¹ Wie folgender Abbildung zu entnehmen ist, stieg die Anzahl der offenen Stellen für Berufskraftfahrer (Güterverkehr) von knapp 1.800 Anfang 2005 auf rund 5.200 im März 2007. Die Nachfrage nach Kraftfahrzeugführern, o.n.A. erhöhte sich im selben Zeitraum von knapp 1.700 im Januar 2005 auf zuletzt rund 7.800 Stellen.

Hintergrund der Entwicklung

Abbildung 1: Entwicklung der offenen Stellen für Berufskraftfahrer (Güterverkehr) (7144), Kraftfahrzeugführer, o.n.A. (7140) und Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer (7145) von Januar 2005 bis März 2007

Offene Stellen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

¹ Die Statistik differenziert die offenen Stellen nach Berufsordnungen. Für die Betrachtung des Fahrpersonalbedarfs im Bereich Güterkraftverkehr sind hier die Berufsordnungen 7140 (Kraftfahrzeugführer, ohne nähere Angaben), 7144 (Berufskraftfahrer (Güterverkehr)) und 7145 (Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer) relevant. Allerdings ist die Berufsordnung 7140 im Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand nur eingeschränkt aussagekräftig, da sich hierunter auch Stellenangebote für Kraftfahrzeugführer befinden können, die nicht im Besitz eines Führerscheins der Klasse C/CE sind.

Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fahrpersonalbedarfs, der neben der konjunkturellen Belebung der Wirtschaft u.a. auch mit den geänderten Sozialvorschriften in Verbindung gebracht wird, wurde seitens des Gewerbes und in der Fachpresse zuletzt häufiger über einen Mangel an Fahrern für Transporte im nationalen und internationalen Straßengüterverkehr berichtet. Als Gründe für den Fachkräftemangel werden u.a. die geringe Attraktivität des Berufsbildes, mangelnde Fach- und Sozialkompetenz von Bewerbern sowie die Nachwuchsmisere angeführt. Häufig wird in diesem Zusammenhang nicht von einem quantitativen sondern einem qualitativen Mangel an Fahrern gesprochen.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt für Fahrpersonal zu analysieren und damit eine sachliche Diskussionsgrundlage zu liefern. Dazu sollen im folgenden Abschnitt 2 zunächst die Struktur der beschäftigten Kraftfahrzeugführer in Deutschland aufgezeigt und wesentliche Faktoren identifiziert werden, die die Attraktivität des Kraftfahrerberufs und damit das Fahrpersonalangebot beeinflussen. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang das Wettbewerbsumfeld, in dem sich die deutschen Güterkraftverkehrsunternehmen bewegen. Anschließend wird in Abschnitt 3 die Entwicklung des Fahrpersonalangebots skizziert. Neben dem Ausbildungsmarkt wird das externe Angebot an Fahrpersonal betrachtet. Ausgehend von diesen Betrachtungen wird in Abschnitt 4 eine Bewertung der aktuellen Fahrpersonalsituation in Deutschland vorgenommen. Abschnitt 5 untersucht abschließend gesondert den Einfluss der neuen Sozialvorschriften auf den Fahrpersonalbedarf.

Ziel / Vorgehensweise der Untersuchung

2 Beschäftigtenstruktur und äußere Rahmenbedingungen

2.1 Altersstruktur der beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen

Tabelle 1 stellt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Kraftfahrzeugführer/-innen für den Zeitraum von 1999 bis 2005 dar. Diese Entwicklung ist seit einigen Jahren rückläufig. Bestanden im Jahr 2000 noch rund 804.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, so waren es im Jahr 2005 lediglich noch 743.000.¹ Bei der Interpretation der Beschäftigtenstatistik ist zu berücksichtigen, dass in ihr auch die Beschäftigten im Bereich Personenverkehr und KEP enthalten sind, die Zahlen insofern den Bereich Güterverkehr nicht ganz genau abbilden.² Die vom Bundesamt für Güterverkehr erstellte Unternehmensstatistik weist für die knapp 56.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs in Deutschland rund

Beschäftigte

¹ Diese Entwicklung dürfte in Zusammenhang mit Strukturänderungen auf dem deutschen Güterkraftverkehrsmarkt zu Beginn dieses Jahrtausends stehen. Angesichts des hohen Wettbewerbsdrucks versuchten vor allem zahlreiche kleinere Unternehmen, durch eine Reduzierung ihres Fuhrparks die drohende Insolvenz zu verhindern. Zu Beginn des Jahrtausends ging die Anzahl der Unternehmen mit einer Fuhrparkgröße von 4 bis 10 Fahrzeugen deutlich zugunsten der Unternehmen mit einem Fahrzeug zurück. Siehe hierzu auch Bundesamt für Güterverkehr: Sonderbericht zum Strukturwandel im Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2004.

² Im Gegensatz zur Arbeitslosenstatistik ist eine tiefergehende Aufgliederung der Beschäftigtenstatistik nach Berufskraftfahrern (Güterverkehr), Kraftfahrzeugführern, o.n.A. und Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer nicht möglich.



470.000 Fahrer aus (Stand: November 2005). Hierunter befindet sich allerdings auch eine größere Anzahl von selbstfahrenden Unternehmern, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die rund 42.000 Werkverkehrsunternehmen beschäftigten noch einmal rund 222.000 Fahrer.¹

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen

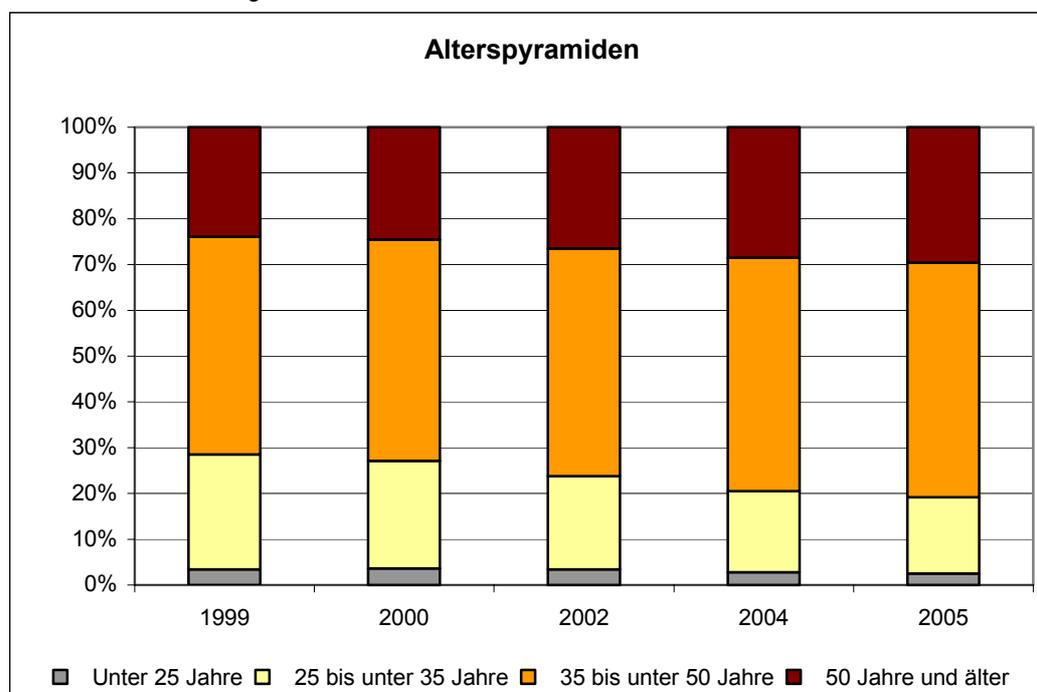
	1999	2000	2002	2004	2005
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	795.079	804.144	785.566	753.898	743.011
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	101	99	95	93
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	3,4	3,6	3,9	3,8	3,7
Ausländer	5,6	5,7	6,0	5,8	5,9
Unter 25 Jahre	3,4	3,6	3,4	2,8	2,5
25 bis unter 35 Jahre	25,1	23,5	20,4	17,7	16,7
35 bis unter 50 Jahre	47,6	48,3	49,7	51,0	51,2
50 Jahre und älter	23,9	24,5	26,5	28,5	29,6

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

Die folgende Abbildung zeigt die Altersstruktur der Beschäftigten im Zeitablauf und lässt strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt sichtbar werden.

Alterspyramide

Abbildung 2: Entwicklung der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen



¹ Siehe Bundesamt für Güterverkehr: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs, Band USTAT 12, Köln 2006.



Bei genauerer Betrachtung der Alterspyramiden wird deutlich, dass sich der Altersdurchschnitt der Kraftfahrzeugführer/-innen in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht hat. Lag der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind, im Jahr 1999 noch bei 23,9 Prozent, so erreichte er im Jahr 2005 bereits 29,6 Prozent. Der Anteil der 35- bis 49-jährigen stieg im selben Zeitraum von 47,6 auf 51,2 Prozent an. Die Alterspyramiden verdeutlichen, dass in den kommenden Jahren altersbedingt zahlreiche Fahrer aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Folglich ist in den nächsten Jahren ceteris paribus ein Anstieg der Nachfrage nach Fahrpersonal seitens der Güterkraftverkehrsunternehmen zu erwarten.

Anteile der Altersgruppen

Dem wachsenden Anteil älterer Fahrer steht bislang eine rückläufige Anteilsentwicklung jüngerer Jahrgänge gegenüber. Im Jahr 2005 lag der Anteil der unter 25-jährigen lediglich bei 2,5 Prozent, was auf einen hohen Nachwuchsmangel hindeutet. Offensichtlich sind immer weniger junge Menschen bereit, den Beruf des Kraftfahrers zu ergreifen. Diese Entwicklung dürfte in engem Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen des Kraftfahrers stehen, die Gegenstand von Abschnitt 2.3 sind.

Nachwuchsmangel

2.2 Bildungshintergrund der beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen

Bevor genauer auf das Arbeitsumfeld der Kraftfahrzeugführer eingegangen wird, soll zunächst dargestellt werden, welche Bildungsschichten heute vorrangig den Beruf des Kraftfahrers ausüben. Tabelle 2 stellt den Bildungshintergrund der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen dar.

Berufliche Ausbildung

Tabelle 2: *Ausbildungshintergrund der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen*

	1999	2000	2002	2004	2005
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	795.079	804.144	785.566	753.898	743.011
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17,8	17,2	16,2	15,1	14,5
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	62,1	61,3	59,4	58,1	57,4
davon: mit Abitur	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Berufliche Ausbildung unbekannt	19,9	21,4	24,3	26,7	28,0

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

Im Jahr 2005 verfügten demnach 57,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren 14,5 Prozent. Bei 28 Prozent der Beschäftigten war die berufliche Ausbildung unbekannt. Während der prozentuale Anteil der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Zeitraum von 1999 bis 2005 ebenso kontinuierlich zurückgegangen ist, wie der Anteil jener, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind, hat der Anteil der Beschäftigten, deren Ausbildungshintergrund unbekannt ist, zugenom-

men. Die geringe Anzahl Beschäftigter mit Abitur oder einem höheren Bildungsabschluss zeugt davon, dass bislang vor allem Menschen aus Bevölkerungsgruppen mit vergleichsweise niedrigerer Schulbildung den Beruf des Kraftfahrers ergriffen haben. In der Regel verfügen die Fahrer über einen Haupt- oder Realschulabschluss.

Zwar besitzt die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraftfahrzeugführer/-innen zur Zeit noch eine abgeschlossene Berufsausbildung. Nach Kenntnis des Bundesamtes handelt es sich jedoch auch hierbei in den meisten Fällen nicht um Beschäftigte, die eine abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer vorweisen können. Deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten liegt danach im unteren einstelligen Prozentbereich. Entsprechend hoch ist der Anteil an Fahrern, die ursprünglich eine andere Berufsausbildung ergriffen haben und erst zu einem späteren Zeitpunkt in den Beruf des Kraftfahrzeugführers gewechselt sind. Wie nachfolgend noch genauer erläutert wird, ist der Abschluss einer erfolgreichen Ausbildung zum Berufskraftfahrer bislang in den wenigsten Fällen Einstellungs Voraussetzung für Fahrer. Nach den Ergebnissen der Marktgespräche fordern viele Güterkraftverkehrsunternehmen lediglich einen Führerschein als Qualifikationsnachweis ein und erwarten, dass sich die Kraftfahrer die notwendigen weiteren betriebsspezifischen Kenntnisse im Rahmen ihrer Einarbeitung aneignen. Dies erklärt auch die hohe Zahl ungelernter Kräfte. In der Vergangenheit fanden u.a. zahlreiche Soldaten, die bei der Bundeswehr eine Kraftfahrerausbildung abgeschlossen hatten, im Anschluss an ihre Bundeswehrzeit eine Anstellung im Güterkraftverkehrsgewerbe. Nach Kenntnis des Bundesamtes wurden ferner seitens der Arbeitsverwaltungen viele Arbeitslose zu Berufskraftfahrern umgeschult.

Anteil ausgebildeter Berufskraftfahrer

2.3 Arbeitsumfeld des Berufskraftfahrers

Der deutsche Güterkraftverkehrsmarkt war bereits vor den beiden Erweiterungen der Europäischen Union in Richtung Mittel- und Osteuropa durch eine hohe Wettbewerbsintensität im Binnenverkehr und grenzüberschreitenden Verkehr gekennzeichnet. Charakteristisch ist seine hohe Zersplitterung mit einer Vielzahl kleiner Unternehmen mit einem nahezu identischen Leistungsangebot (Transport von A nach B). Allein in Deutschland gibt es knapp 56.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs (Stand: November 2005). Wie Abbildung 3 auf der folgenden Seite zeigt, haben rund 75 Prozent der Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte.

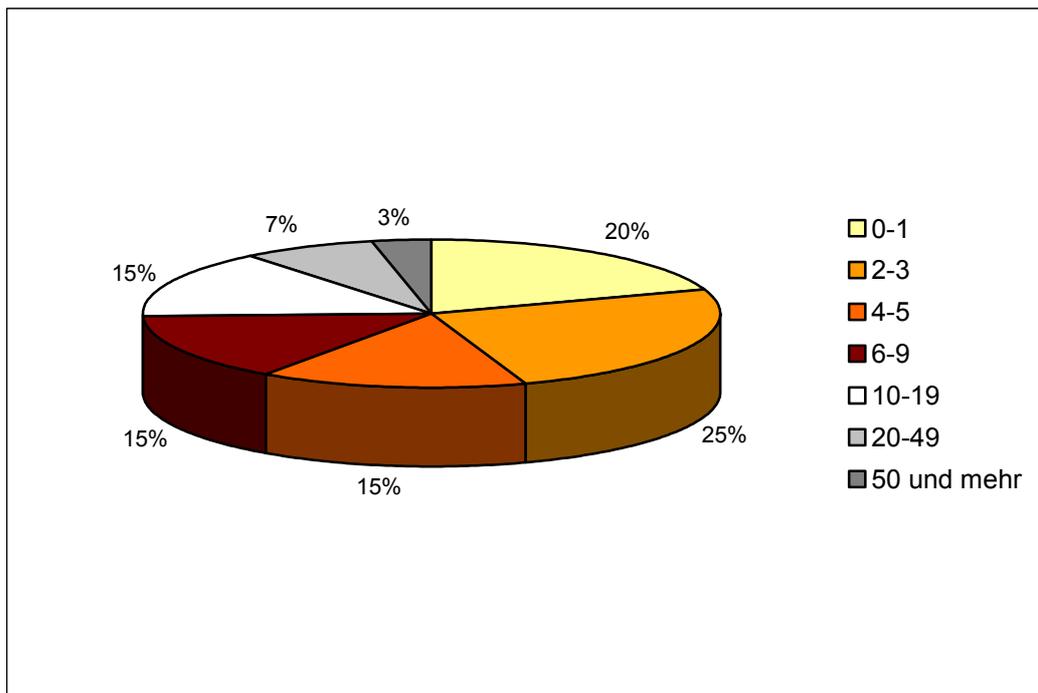
Wettbewerbsumfeld

Ein Großteil der Unternehmen ist aufgrund ihres identischen Leistungsangebots aus Sicht der Auftraggeber im Allgemeinen beliebig austauschbar, sofern sie aufgrund der vorliegenden Erfahrungen die geforderte Mindestqualität der Leistungserbringung gewährleisten. Entsprechend gering ist die Marktmacht dieser Unternehmen. Sie konkurrieren

Kostendruck

ren einzig über den Preis und verfolgen daher das Ziel der Kostenminimierung.¹ Infolge der beiden letzten Erweiterungen der Europäischen Union bekommen insbesondere diese Unternehmen bei internationalen Verkehren den zunehmenden Wettbewerb durch kostengünstigere Anbieter aus Mittel- und Osteuropa zu spüren, was den Druck zur Kostenminimierung zusätzlich verstärkt.

Abbildung 3: Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs nach Zahl der Beschäftigten (Stand November 2005)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr: Band USTAT 12, Köln 2006.

Die Wettbewerbsfähigkeit und der wirtschaftliche Erfolg eines Transportunternehmens steht und fällt vor diesem Hintergrund mit einer effizienten Fahrzeugdisposition. Der optimalen Auslastung und der Maximierung der Einsatzzeiten der Fahrzeuge wird daher von den Unternehmen hohe Priorität beigemessen. Dies geht nicht selten zu Lasten der Fahrer. So werden zur besseren Auslastung der Fahrzeuge zunehmend roulierende Systeme eingeführt, was eine Abkehr von der langjährigen Tradition bedeutet, jedem Fahrer einen eigenen Lkw zuzuweisen. Aus Sicht der Fahrer, die das Führerhaus häufig als ihr „Wohnzimmer“ betrachten, stellt diese Entwicklung eine bedeutende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dar. Begleitet wird diese Entwicklung von einer Flexibilisierung des Fahrereinsatzes. Der einzelne Fahrer bekommt es zunehmend mit wechselnden Routen und Verkehren sowie variablen Einsatzzeiten zu tun.

*Effizienter
Fahrzeugeinsatz*

Dass deutsche Unternehmen bei ihren diesbezüglichen Bemühungen sehr erfolgreich sind, lässt sich regelmäßig an den Fahrleistungen deutscher Lastkraftfahrzeuge ablesen. Über viele Jahre hat der Anteil der Lastkilometer an der insgesamt erbrachten Kilometer-

¹ Siehe hierzu auch Bundesamt für Güterverkehr: Sonderbericht zum Strukturwandel im Güterkraftverkehrsgewerbe, Köln 2004.

leistung zugenommen. Dies ist umso bemerkenswerter, als sich diese Entwicklung vor dem Hintergrund steigender Anforderungen von Industrie und Handel an ihre Logistikdienstleister vollzieht. Die Folgen internationaler Arbeitsteilung, kleinerer Losgrößen und Just-in-time-Produktionsverfahren bekommen letztlich auch die Fahrer zu spüren. Hoher Termindruck und volle Autobahnen setzen viele Fahrer einer dauerhaften Stresssituation aus. Dass die Grenzen des gesetzlich Erlaubten vor dem Hintergrund eines umkämpften Marktes und immer komplexeren Produktions- und Logistiksystemen nicht selten überschritten werden, belegt der alljährliche Blick in die Kontrollstatistik des Bundesamtes.

Tabelle 3: Bei Straßenkontrollen nach den Verordnungen (EWG) Nr. 3820/85 und 3821/85 sowie dem AETR festgestellte Verstöße in den Jahren 2005 und 2006

Verstöße gegen Sozialvorschriften

	Güterverkehr 2005			Güterverkehr 2006		
	Deutsche	Ausländer	Insgesamt	Deutsche	Ausländer	Insgesamt
1) im Fahrpersonalrecht kontrolliert	255.340	299.382	554.722	234.021	272.888	506.909
2) Verstöße 3820/85 und AETR	40.284	20.263	60.547	41.856	19.067	60.923
Darunter:						
2a) Lenkzeiten	12.842	6.038	18.880	13.507	5.789	19.296
2b) Unterbrechungen	12.627	4.616	17.243	13.660	4.321	17.981
- Zeitpkt. des Einleg. überschritten	7.411	2.867	10.278	7.912	2.658	10.570
- zu kurze Unterbrechungen	5.216	1.749	6.965	5.748	1.663	7.411
2c) Ruhezeiten	14.613	9.343	23.956	14.540	8.674	23.214
3) Verstöße 3821/85 und AETR	28.370	25.536	53.906	32.088	27.829	59.917
Darunter:						
3a) Kein Kontrollgerät eingebaut	684	308	992	658	326	984
3b) Nicht ordnungsgem. Betreiben des Kontrollgerätes	8.868	8.651	17.519	8.412	8.355	16.767
3c) Nicht Aushändigen von Schaubl./ Besch. über arbeitsfreie Tage	6.234	3.205	9.439	4.976	2.682	7.658
3d) Nicht/Nicht ordn. Verwendung von Schaublättern	7.513	9.635	17.148	6.834	8.961	15.795
3e) Schaublätter nicht mitgeführt oder nicht vorgelegt	4.979	3.631	8.610	10.651	7.202	17.853

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, hat das Bundesamt im Jahr 2006 rund 234.000 deutsche Lkw auf die Einhaltung der Fahrpersonalvorschriften kontrolliert. Knapp 74.000 Verstöße wurden festgestellt. Über die Hälfte der Verstöße ereignete sich im Bereich der Lenk- und Ruhezeiten. Diese Zahlen sind nicht allein im Hinblick auf die allgemeine Verkehrssicherheit alarmierend. Die vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten sollen darüber hinaus dem Schutz des Fahrpersonals dienen und dessen individueller Leistungsfähigkeit Rechnung tragen. Insoweit stellt eine regelmäßige Umgehung der Vorschriften letztlich auch eine übermäßige Belastung des Fahrers dar.

Der Zwang zur Kostenminimierung bedingt nicht nur eine permanente Optimierung des Fahrzeug- und Fahrpersonaleinsatzes. Nach Kenntnis des Bundesamtes wirkt sich dieser Druck nicht selten auch auf die Entlohnung des Fahrpersonals aus. Vor gerade einmal zwei Jahren war es keine Seltenheit, dass sich viele Unternehmen aufgrund ihrer

Entlohnung

prekären wirtschaftlichen Lage zu Gehaltskürzungen gezwungen sahen. Vielerorts fielen Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld in den zurückliegenden Jahren dem Rotstift zum Opfer. In zahlreichen Unternehmen sind bereits seit Jahren keine Lohnerhöhungen mehr gewährt worden. Selbst bei Unternehmen, die einen Fahrermangel beklagen, besteht gegenwärtig noch eine geringe Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen. Der gestiegene Fahrpersonalbedarf hat damit bislang noch keinen signifikanten positiven Einfluss auf das Lohngefüge.

Die skizzierte Lohnentwicklung steht kaum im Einklang mit den wachsenden Anforderungen an die Fahrer. Neben „soft skills“ wie Leistungsbereitschaft oder Sozialkompetenz müssen Fahrer in zunehmendem Maße über technisches und fachliches Grundwissen verfügen. Beispielhaft sei an dieser Stelle auf den Umgang mit On-board-unit (OBU) und digitalem Kontrollgerät, einschlägige Produktkenntnisse zur Umsetzung der Behandlungs- und Transportvorschriften in den Bereichen Gefahrgut und Lebensmittelhygiene, das Wissen um bestimmte Zoll- und Transportvorschriften oder Fragen der Ladungssicherung verwiesen. Neben guten Deutschkenntnissen in Wort und Schrift werden gerade bei Fahrern, die im grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden, nicht selten Fremdsprachenkenntnisse verlangt. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass sich die wachsenden Anforderungen nicht selten an Fahrer richten, die regelmäßig über einen vergleichsweise geringen Bildungshintergrund verfügen und im Allgemeinen nicht vom „Fach“ kommen, d.h. keine Berufskraftfahrerausbildung abgeschlossen haben und demnach nicht über fachliche Spezialkenntnisse verfügen.

*Anforderungen
an Kraftfahrer*

Ein weiterer wichtiger Aspekt, die Attraktivität des Arbeitsplatzes betreffend, sind die Arbeitszeiten. Diese variieren in Abhängigkeit vom betrachteten Marktsegment mitunter sehr deutlich. Als besonders unattraktiv erweisen sich dabei insbesondere bei nationalen und internationalen Fernverkehren die mitunter langen Abwesenheitszeiten von Zuhause, die negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Fahrer haben können. Auch in diesem Zusammenhang ist die Altersstruktur der Fahrer von Bedeutung. Ein Großteil der Fahrer ist in einem Alter, in dem sie in festen Familienverhältnissen leben; junge, ungebundene Fahrer, die unter Umständen eher bereit sind, längere Abwesenheitszeiten von Zuhause zu akzeptieren, sind hingegen rar. Viele Fahrer ziehen es vor, ihre Wochenenden anstatt fern der Heimat bei ihrer Familie zu verbringen und wählen ihren Arbeitsplatz nach Möglichkeit entsprechend aus. In Bezug auf die Arbeitszeiten ist die Fahrtätigkeit im Nah- und Regionalbereich oder im Werkverkehr daher regelmäßig attraktiver als im nationalen und internationalen Fernverkehr. Unzufriedenheit ruft bei vielen Fahrern auch die Situation an den Be- und Entladerampen hervor. Diese resultiert zum einen aus teilweise langen Wartezeiten, zum anderen aus der Erwartungshaltung zahlreicher Kunden, dass der Fahrer die Be- und Entladung des Fahrzeugs selbst in jenen Fällen zu übernehmen habe, in denen dies nicht vertraglich vereinbart wurde.

Arbeitszeiten

Letztlich hat sich auch das Image des Kraftfahrers im Bild der Öffentlichkeit deutlich verschlechtert. Lange Zeit respektvoll als „Kapitän der Landstraße“ bezeichnet, wurden der Kraftfahrer und sein Lkw vor dem Hintergrund einer zunehmenden Verkehrs- und Staubelastung der deutschen Straßen in den vergangenen Jahren immer mehr zum Prügelnaben der Medien. Von einem Berufsbild, das ursprünglich mit Freiheit und Lebensqualität assoziiert wurde, ist damit heute nicht mehr viel übrig geblieben.

Image des Kraftfahrers

3 Entwicklung des Fahrpersonalangebots

3.1 Berufliche Ausbildung

Der geringe Anteil der unter 25-jährigen Kraftfahrzeugführer an den Gesamtbeschäftigten sowie die geringe Anzahl von Fahrern mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum Berufskraftfahrer deuten bereits auf die vergleichsweise geringe Nachwuchsförderung des Gewerbes hin. Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen in dem Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer“ seit 1995 dar.

Ausbildungsverträge

Tabelle 4: Kaufmännische Ausbildungsberufe – Berufskraftfahrer

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer	
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden
Berufskraftfahrer/in	1995	560	25	585	350	2.008	1.641
Berufskraftfahrer/in	1996	612	18	630	324	2.213	1.856
Berufskraftfahrer/in	1997	763	26	789	463	2.325	1.884
Berufskraftfahrer/in	1998	929	31	960	548	2.042	1.661
Berufskraftfahrer/in	1999	1.073	30	1.103	625	2.119	1.710
Berufskraftfahrer/in	2000	1.231	27	1.258	725	1.893	1.441
Berufskraftfahrer/in	2001	1.448	38	1.486	864	1.986	1.510
Berufskraftfahrer/in	2002	1.453	32	1.485	693	1.833	1.371
Berufskraftfahrer/in	2003	1.722	41	1.763	698	1.097	896
Berufskraftfahrer/in	2004	1.757	41	1.798	778	1.375	1.063
Berufskraftfahrer/in	2005	1.840	41	1.881	803	1.373	1.116
Berufskraftfahrer/in	2006	2.134	46	2.180	969	1.128	891

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Demnach hat die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 1995 insgesamt zugenommen. Wurden im Jahr 1995 lediglich 350 neue Verträge zu einer Ausbildung als Berufskraftfahrer geschlossen, so waren es 2006 immerhin 969. Gleichzeitig nahm jedoch die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der bestandenen Abschlussprüfungen in den vergangenen Jahren insgesamt ab. Im vergangenen Jahr schlossen lediglich 891 Auszubildende ihre Ausbildung zum Berufskraftfahrer erfolgreich ab. Diese Zahl allein ist bei weitem nicht hinreichend, um den Fahrpersonalbedarf des Gewerbes zu decken. Wie einleitend dargestellt, waren im März 2007 allein bei der Bundesagentur für Arbeit deutschlandweit rund 5.200 offene Stellen für Berufskraftfahrer gemeldet. Wie in Abschnitt 3.3 noch erläutert wird, dürfte der tatsächliche Bedarf noch weitaus höher liegen. Ein Grund für die divergierende Entwicklung ist die vergleichsweise hohe Abbre-

cherquote unter den Auszubildenden. Im Jahr 2005¹ standen 803 neu abgeschlossenen Verträgen insgesamt 279 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge gegenüber. In den Jahren davor war das Verhältnis sogar noch schlechter.

Tabelle 5: Neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und Zeitpunkt der Lösung im Zeitraum 2002 bis 2005

Ausbildungsberuf	Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge am 31.12.			Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Berichtsjahr							
		von Männern	von Frauen	insgesamt	von Männern	von Frauen	insgesamt	davon im ... Ausbildungsjahr				dar. in der Probezeit
								1.	2.	3.	4.	
Berufskraftfahrer/in	2002	682	12	694	310	9	319	188	116	15	-	64
Berufskraftfahrer/in	2003	682	16	698	312	4	316	158	112	46	-	57
Berufskraftfahrer/in	2004	757	21	778	297	5	302	145	94	63	-	74
Berufskraftfahrer/in	2005	791	12	803	273	6	279	141	84	54	-	68
<u>Zum Vergleich:</u>												
Alle Ausbildungsberufe	2005	326.928	232.133	559.061	66.752	51.518	118.270	57.013	37.514	21.824	1.919	29.305

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

Ausbildungsab-
brecher

Die Struktur des deutschen Güterkraftverkehrsmarktes ist auch bei der Betrachtung der Ausbildungsaktivitäten der Güterkraftverkehrsunternehmen von Bedeutung. Wie beschrieben, haben rund 75 Prozent der knapp 56.000 Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs weniger als 10 Beschäftigte. Aufgrund ihrer Größe und wirtschaftlichen Situation bilden diese Unternehmen nach Kenntnis des Bundesamtes praktisch keine Fahrer aus und sind damit vom externen Arbeitsmarktangebot abhängig. Aber selbst jene Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe eher in der Lage wären, Fahrer auszubilden, führen bislang nur in begrenztem Umfang Berufsausbildungen durch.

Ausbildungs-
unternehmen

Die Gründe für die geringen Ausbildungszahlen sowie die überdurchschnittlichen Abbrecherquoten sind mehrschichtig und nicht allein auf die schwierigen Rahmenbedingungen des Gewerbes zurückzuführen. Ein Großteil der Unternehmen verlangt von seinen Fahrern keine abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer. Abgesehen von Marktsegmenten, in denen die Fahrzeugführer über bestimmte Fachqualifikationen verfügen müssen, ist in der Regel auch heute noch der Führerschein als fachlicher Qualifizierungsnachweis ausreichend. Die Vermittlung weiterer Qualifikationen erfolgt bei Bedarf im Rahmen innerbetrieblicher Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen. Auf diese Weise werden dem Fahrer in relativ kurzer Zeit die aus Sicht des Arbeitgebers relevanten Fähigkeiten vermittelt. Das heißt, die Unternehmen bilden zwar eingestellte Fahrer aus, dies geschieht allerdings regelmäßig auf den eigenen Bedarf hin ausgerichtet und nicht in Form einer staatlich anerkannten Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer. Im Rahmen der Bewerberauswahl werden daher seitens der Unternehmen vor allem den weichen Faktoren („soft skills“) wie Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit oder Sozialkompetenz hohe Priorität beigemessen. Generell höher sind die fachlichen Anforderungen an jene

Führerschein
oft ausreichend

¹ Die Statistik für das Jahr 2006 liegt noch nicht vor.

Fahrer, die auf Spezialfahrzeugen eingesetzt werden und/oder neben der reinen Transportdurchführung weitere Dienstleistungen, wie z.B. das Be- und Entladen von Auto-transportern, zu erbringen haben. Hier wird im Allgemeinen auch eine gewisse Berufserfahrung von den Bewerbern erwartet.

Angesichts des vergleichsweise großen Angebots an Arbeitskräften mit der geforderten Mindestqualifizierung (Führerschein), bestanden bislang lediglich geringe Anreize, in eine dreijährige Berufsausbildung der Fahrer zu investieren. Ein Großteil der Unternehmen rekrutierte seine Fahrer daher auf dem externen Arbeitsmarkt. Beliebte waren insbesondere Fahrer aus „artverwandten“ Berufen, z.B. Schlosser, oder von der Bundeswehr.

*Geringe
Ausbildungs-
anreize*

Gering scheinen auf der anderen Seite aber auch die Anreize, eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer aufzunehmen. So ist in den meisten Unternehmen die Höhe der Entlohnung unabhängig davon, ob der Fahrer eine abgeschlossene Ausbildung, sei es zum Berufskraftfahrer oder in einem anderen Ausbildungsberuf, oder lediglich einen Führerschein als Qualifikation vorweisen kann. Die Höhe der Entlohnung richtet sich eher nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder ist abhängig von der Gewährung von Prämien. Bei kurzfristiger Betrachtung lohnt sich die dreijährige Berufsausbildung aus finanzieller Sicht also nicht. In der Regel wird ein kurzfristig denkender Fahrer daher bestrebt sein, möglichst schnell den Fahrerberuf auszuüben. Es entspricht daher in einer solchen Situation durchaus rationalem Verhalten, nach Erwerb des Führerscheins die Ausbildung abzubrechen und sich direkt auf ein Stellenangebot zu bewerben. Ein positiver Nebeneffekt ist in diesem Zusammenhang die hiermit verbundene Vermeidung von Prüfungssituationen zum Ende der Ausbildung. Die skizzierte Situation dürfte ein wesentlicher Grund für die überdurchschnittlich hohe Abbrecherquote bei den sich in der Ausbildung befindlichen Berufskraftfahrern sein. Von Unternehmensseite wird dieses Verhalten häufig kritisiert und als Grund für die eigene Ausbildungszurückhaltung angeführt. Diese Kritik scheint jedoch nur bei oberflächlicher Betrachtung berechtigt, wird das kritisierte Verhalten der Auszubildenden doch gerade durch das Rekrutierungs- und Entlohnungssystem zahlreicher Unternehmen gefördert. Der Abbruch der Ausbildung kann jedoch aus einem anderen Grund schwer wiegen. Dies zeigt sich spätestens dann, wenn Fahrer ohne Berufsausbildung entlassen werden oder aus anderen Gründen, z.B. gesundheitlichen, den Beruf wechseln müssen. Ihre Vermittlungschancen in andere Berufe dürften deutlich sinken.

Angesichts der skizzierten Entwicklung ist der Anteil der ausgebildeten Berufskraftfahrer an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrern bislang sehr gering. Bei denjenigen, die über eine Berufskraftfahrerausbildung verfügen, erfolgte die Ausbildung hauptsächlich aus Eigeninteresse oder aufgrund einer Umschulungs- oder Eingliederungsmaßnahme von Seiten der Arbeitsverwaltungen. Eine Folge dieser Entwicklungen ist letztlich auch der geringe Anteil an Nachwuchsfahrern mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum Berufskraftfahrer.

*Ausbildungs-
initiativen*

Spielte die Ausbildung von Kraftfahrern in der Vergangenheit bei einem Großteil der Unternehmen kaum eine Rolle, so sind vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fahrpersonalbedarfs bei einer zunehmenden Anzahl von Transport- und Speditionsunternehmen, vorrangig Unternehmen aus dem Mittelstand mit einer entsprechenden Fahrzeug- und Personalstärke, mittlerweile vermehrt eigene Ausbildungsbemühungen zu verzeichnen. Teilweise erfolgen diese Anstrengungen gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit, Bildungseinrichtungen oder Fahrschulen. Örtlich werden Kooperationen zwischen Unternehmen und Fahrschulen in Verbindung mit der zuständigen Arbeitsagentur geschlossen. Dabei vermittelt die Fahrschule das von ihr ausgebildete Fahrpersonal nach festgelegten Qualitätsanforderungen an die beteiligten Transportunternehmen. Die Vermittlung erfolgt auf Basis einer Erfolgsprämie für die Fahrschule, die bei erfolgreicher Eingliederung in das Unternehmen fällig wird. Im Bereich der Großunternehmen aus der Transport- und Speditionswirtschaft ist ferner ein verstärkter Trend hin zur eigenen Kraftfahrerausbildung im Unternehmen festzustellen. Insgesamt spielt diese Form der Fahrerbeschaffung in der Branche jedoch nach wie vor eine untergeordnete Rolle.

Am 1. Oktober 2006 trat das Gesetz über die Grundqualifikation und Weiterbildung der Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güterkraft- oder Personenverkehr (Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG)) in Kraft. Regelungsinhalt sind insbesondere das Mindestalter des Fahrpersonals, die künftige, über den bloßen Besitz des Führerscheins hinausgehende, Grundqualifikation und Vorschriften zur Weiterbildung des Fahrpersonals. Demnach ist die Grundqualifikation für Fahrer mit den Fahrerlaubnisklassen C1, C1E, C, CE oder einer gleichwertigen Klasse ab dem 10. September 2009 vorgeschrieben. Das BKrFQG regelt weiter, dass das Fahrpersonal regelmäßig eine Weiterbildung absolvieren muss. Berufseinsteiger haben die erste Weiterbildung fünf Jahre nach dem Zeitpunkt des Erwerbs der Grundqualifikation oder der beschleunigten Grundqualifikation abzuschließen. Für bereits tätige Fahrer gelten Übergangsfristen. Fahrer mit den vorgenannten Fahrerlaubnisklassen müssen zwischen dem 10. September 2009 und dem 10. September 2014 eine erste Weiterbildung abschließen. Die Weiterbildung ist im Abstand von jeweils fünf Jahren zu wiederholen. Zielsetzung des Gesetzes ist die Verbesserung insbesondere der Sicherheit im Straßenverkehr durch die Vermittlung besonderer tätigkeitsbezogener Fertigkeiten und Kenntnisse.

*Künftige
gesetzliche
Anforderungen*

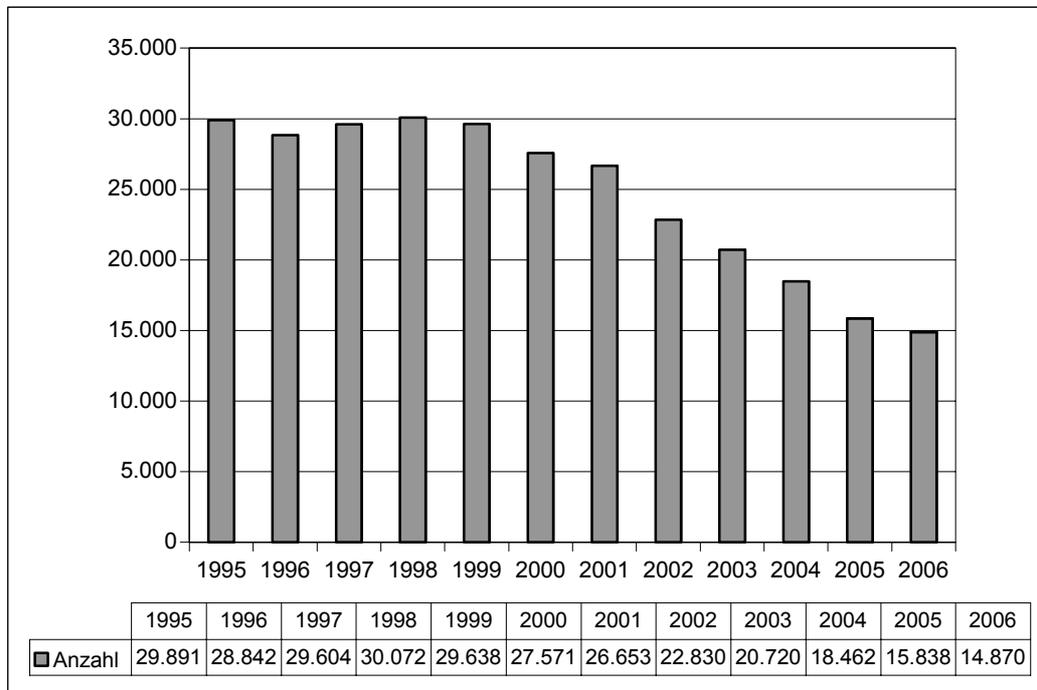
3.2 Kraftfahrerausbildung der Bundeswehr

Ein Grund, der seitens Gewerbevertretern regelmäßig für die bislang geringe eigene Ausbildungstätigkeit angeführt wird, ist die Kraftfahrerausbildung der Bundeswehr. Hierdurch standen dem freien Markt in der Vergangenheit regelmäßig Kraftfahrer in nennenswertem Umfang zur Verfügung, die zwar keinen Abschluss als Berufskraftfahrer, jedoch eine solide Grundausbildung und praktische Erfahrungen vorweisen konnten. Nach ihrem Ausscheiden bei der Bundeswehr wurden die entsprechend ausgebildeten Soldaten nicht selten von den Güterkraftverkehrsunternehmen als Fahrer beschäftigt. In der

*Weniger Militär-
kraftfahrer*

folgenden Abbildung sind die Zahlen der im Zeitraum von 1995 bis 2006 jährlich erteilten Dienstfahrerlaubnisse der Klasse C dargestellt.

Abbildung 4: Ausbildungs-/Erteilungszahlen der Dienstfahrerlaubnis der Klasse C



Quelle: Bundesministerium der Verteidigung.

Wurden im Zeitraum von 1995 bis 1999 jährlich noch rund 30.000 Dienstfahrerlaubnisse der Klasse C erteilt, so ging diese Zahl in den Folgejahren kontinuierlich zurück. Im Jahr 2006 lag sie bei rund 15.000. Im Vergleich zu 1999 hat sich die Anzahl der erteilten Dienstfahrerlaubnisse damit um rund die Hälfte reduziert. Ursächlich für diesen Rückgang ist die Reduzierung der Gesamtstärke der Streitkräfte, mit der auch die Anzahl der in einem Jahr benötigten und erfolgreich ausgebildeten Militärkraftfahrer zurückgeht; zunehmend weniger Wehrpflichtige erwerben die Dienstfahrerlaubnis der Klasse C/CE. Dieser Entwicklung folgend hat die Bundeswehr in den letzten Jahren die Organisation der Kraftfahrergrundausbildung deutlich verkleinert.

Entsprechend der rückläufigen Ausbildungszahlen wird das Fahrerangebot auf dem freien Arbeitsmarkt immer weniger aus Kraftfahrern der Bundeswehr gespeist. Damit wächst der Druck auf das Gewerbe, selbst Nachwuchs auszubilden.

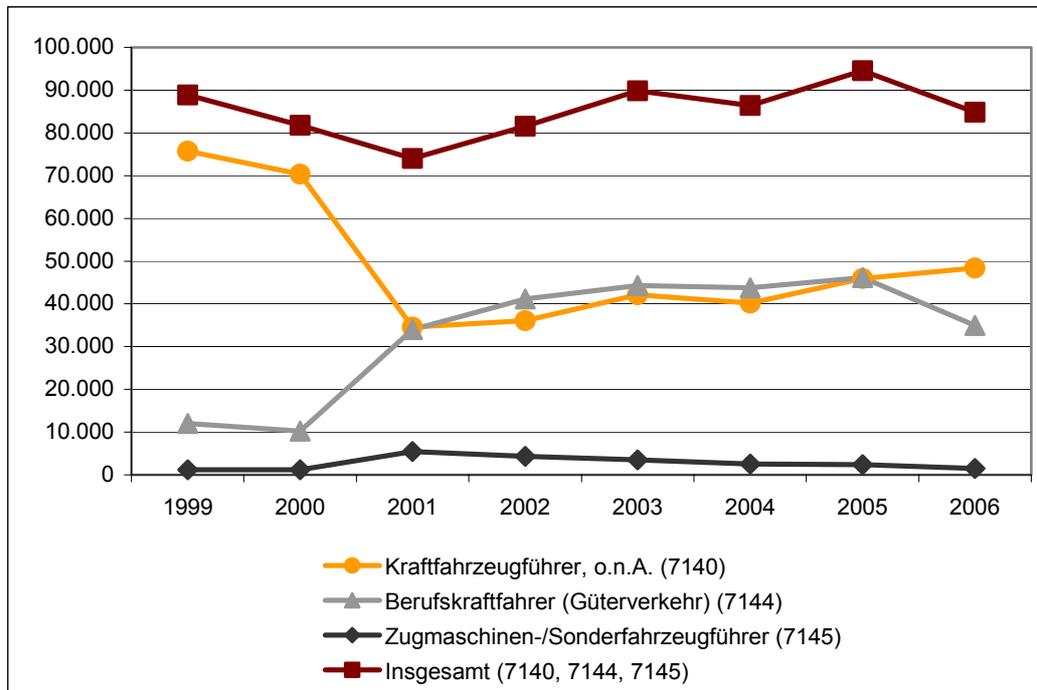
3.3 Arbeitslose und offene Stellen

Die folgende Abbildung stellt die Entwicklung der Arbeitslosen nach Berufsordnungen für den Zeitraum 1999 bis 2006 dar. Im Gegensatz zur Beschäftigtenstatistik ist hier eine feinere Untergliederung der Arbeitslosen nach den relevanten Berufsordnungen 7140

*Arbeitslose
Kraftfahrer*

(Kraftfahrzeugführer, o.n.A.), 7144 (Berufskraftfahrer (Güterverkehr)) und 7145 (Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer) möglich.

Abbildung 5: Entwicklung der Arbeitslosen von 1999 bis 2006 (Berufsordnungen 7140, 7144, 7145)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Nachdem die Anzahl der arbeitslosen Kraftfahrer im Zeitraum von 2002 bis 2005 insgesamt angestiegen ist, ging sie im vergangenen Jahr wieder zurück und lag zuletzt bei rund 85.000. Diese Entwicklung dürfte in engem Zusammenhang mit der konjunkturellen Entwicklung der vergangenen Jahre stehen. Zahlreiche Unternehmen reduzierten vor dem Hintergrund einer lahmenden Konjunktur in den ersten Jahren dieses Jahrzehnts ihren Fahrzeug- und Fahrpersonalbestand oder schieden aus dem Markt aus. Mit dem Konjunkturaufschwung und der hiermit verbundenen Erhöhung der Nachfrage nach Verkehrsleistungen haben zahlreiche Unternehmen ihren Fuhrpark dann wieder aufgestockt und neues Fahrpersonal eingestellt. Allerdings dürfte sich in den Zahlen auch die allgemeine Entspannung der Arbeitsmarktsituation infolge der Konjunkturerholung widerspiegeln; Arbeitslose, die eine Umschulung zum Berufskraftfahrer gemacht haben, dürften teilweise in ihre angestammten Berufe zurückgekehrt und damit aus der Arbeitslosenstatistik herausgefallen sein.

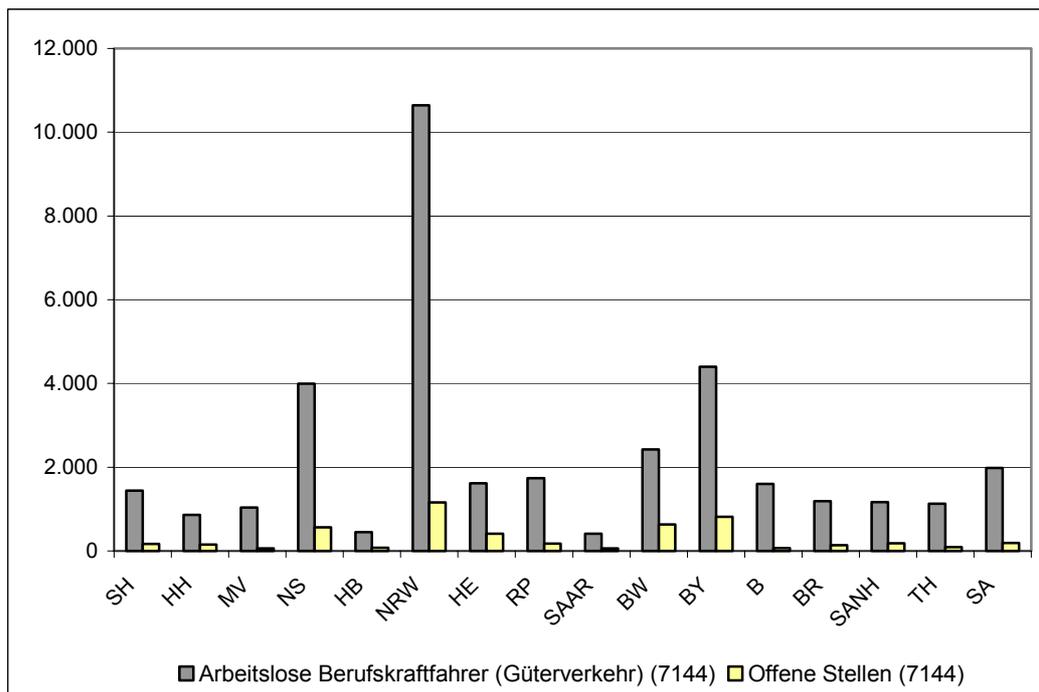
Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Berufsordnungen lassen sich gleichwohl unterschiedliche Entwicklungen feststellen. Während die Anzahl der arbeitslosen Kraftfahrzeugführer, o.n.A. (7140) in den letzten Jahren auf zuletzt rund 48.000 anstieg, sind die Arbeitslosenzahlen in der Berufsordnung 7145 bereits seit dem Jahr 2001 rückläufig. Waren im Jahr 2001 noch rund 5.500 Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer arbeitslos gemeldet, so waren es 2006 nur noch 1.500. Die Entwicklung bei den arbeitslosen Be-

rufskraftfahrern (Güterverkehr) (7144) folgt seit dem Jahr 2002 der im vorherigen Absatz skizzierten Entwicklung.

Bei einer Gegenüberstellung der Arbeitslosen und der offenen Stellen zeigt sich ein deutlicher Angebotsüberhang der Arbeitslosen. Die folgende Abbildung macht diese Situation für den Monat März 2007 sichtbar. Abgestellt wird an dieser Stelle lediglich auf das Angebot arbeitsloser Berufskraftfahrer (Güterverkehr) (7144) und entsprechend lautende Stellenausschreibungen.¹

*Arbeitslose vs.
offene Stellen*

Abbildung 6: Offene Stellen und arbeitslose Berufskraftfahrer (Güterverkehr) (7144) im März 2007 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.

Insgesamt standen im Monat März 2007 rund 5.200 offene Stellen einem Bestand von 35.000 arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrern (Güterverkehr) (7144) gegenüber. Die Abbildung zeigt, dass ein Angebotsüberhang nicht nur für Gesamtdeutschland festzustellen ist, sondern dass in allen Bundesländern die Anzahl der Arbeitslosen jene der offenen Stellen deutlich überwiegt. Allerdings ist das Verhältnis offener Stellen zu Arbeitslosen von Land zu Land verschieden.

Die Arbeitsmarktstatistik gibt einen ersten Hinweis auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation. Für deren vollständige Beschreibung erscheint sie jedoch nicht hinreichend. Nach Kenntnis des Bundesamtes meldet ein Großteil der Güterkraftverkehrsunternehmen seine of-

*Unterschätzung
der Nachfrage*

¹ Entsprechende Übersichten für die Berufsordnungen 7140 und 7145 sind Anhang A zu entnehmen. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Überhang der Arbeitslosen im Vergleich zu den offenen Stellen.

fenen Stellen nicht den örtlichen Arbeitsagenturen. Stattdessen wird versucht, offene Stellen mittels regionaler Stellenausschreibungen oder Mundpropaganda neu zu besetzen.¹ Angesichts der herrschenden Praxis ist so davon auszugehen, dass der tatsächliche Fahrpersonalbedarf des Gewerbes deutlich höher ist als die von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesene Zahl.

Auf der anderen Seite dürfte das Angebot der Arbeitsagenturen an geeigneten Fahrern deutlich hinter den in der Arbeitslosenstatistik ausgewiesenen Zahlen zurückbleiben, da ein Teil der Arbeitslosen gar nicht bzw. nur schwer als Kraftfahrer vermittelbar sein dürfte. Bei näherer Betrachtung der Altersstruktur der Arbeitslosen zeigt sich, dass ein beträchtlicher Teil bereits 50 Jahre und älter ist.² Im Jahr 2006 traf dies immerhin auf rund 28 Prozent der Kraftfahrzeugführer, o.n.A., ein Viertel der Berufskraftfahrer (Güterverkehr) und 38 Prozent der arbeitslosen Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer zu. Angesichts der schweren körperlichen Beanspruchung, denen Kraftfahrer Zeit ihres Schaffens ausgesetzt sind, dürfte ein Großteil dieser Arbeitslosen kaum noch für eine Fahrtätigkeit geeignet sein.

*Ältere
Arbeitslose*

Nicht unproblematisch stellt sich nach Kenntnis des Bundesamtes die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen dar. Aufgrund von Skepsis hinsichtlich der Leistungsbereitschaft und beruflichen Eignung der Langzeitarbeitslosen werden von den Transportunternehmen häufig keine Bewerber eingestellt, die bereits über einen längeren Zeitraum arbeitslos sind. Angesichts des erhöhten Fahrpersonalbedarfs des Gewerbes dürfte es nach Auffassung von Arbeitgebern für Arbeitswillige gegenwärtig kein Problem sein, einen Job zu finden. Wer dennoch bereits über ein Jahr arbeitslos sei, müsse über Defizite verfügen. Zweifel an der Motivation und Leistungsbereitschaft einiger Bewerber, die von den Arbeitsagenturen vermittelt werden, scheinen nicht unbegründet, wenn man bedenkt, dass in Abhängigkeit von der betrachteten Berufsordnung immerhin zwischen 40 und 50 Prozent der Arbeitslosen nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

*Langzeit-
arbeitslose*

Insgesamt waren im Jahr 2006 rund 40 Prozent der Kraftfahrzeugführer, o.n.A., 46 Prozent der Berufskraftfahrer (Güterverkehr) sowie knapp die Hälfte aller arbeitslosen Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer bereits seit mindestens einem Jahr arbeitslos. Sie dürften damit große Schwierigkeiten haben, als Kraftfahrer wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden. Die Dauer der Arbeitslosigkeit stellt allerdings nicht nur aus Sicht der Arbeitgeber eine Barriere dar. Sie kann auch dazu führen, dass sich insbesondere ältere Fahrer, die für eine längere Zeit arbeitslos waren, aufgrund von Berührungängsten mit der neuen Fahrzeugtechnik oder geänderten Anforderungsprofilen der Arbeitgeber nicht mehr auf Fahrerstellen bewerben.

¹ Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass über alle Wirtschaftsbereiche etwa 50 Prozent der offenen Stellen den Agenturen gemeldet werden. Im Güterkraftverkehrsbereich dürfte dieser Schätzwert örtlich z.T. deutlich unterschritten werden. So geht bspw. die Agentur für Arbeit Köln hier lediglich von maximal 20 bis 30 Prozent aus.

² Siehe hierzu und im Folgenden auch die Anhänge B bis D.

Ausgehend von diesen Überlegungen relativiert sich das Verhältnis der offenen Stellen zu den Arbeitslosen. Während der tatsächliche Bedarf an Fahrpersonal in der Arbeitsmarktstatistik unterschätzt werden dürfte, wird das Angebot an arbeitslosen Fahrern überschätzt. Regionale und sektorale Fahrpersonalengpässe lassen sich nach Einschätzung des Bundesamtes auf Basis der Arbeitsmarktdaten damit nicht grundsätzlich ausschließen.

4 Bewertung der aktuellen Fahrpersonalsituation

Aufgrund verschiedener Entwicklungen besteht gegenwärtig ein erhöhter Fahrpersonalbedarf im Straßengüterverkehr. Hierfür zeichnet zum einen der Konjunkturaufschwung und der hiermit verbundene Nachfrageanstieg nach Verkehrsleistungen verantwortlich, der bei den Güterkraftverkehrsunternehmen Investitionen in Fahrzeugkapazitäten ausgelöst und die Nachfrage nach Fahrpersonal entsprechend erhöht hat. Zum anderen macht ein Blick auf die Alterspyramide deutlich, dass in zunehmendem Maße Fahrer altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden. Wie im folgenden Abschnitt noch genauer gezeigt wird, haben ferner die Änderung des Arbeitszeitgesetzes sowie die Umsetzung der neuen Lenk- und Ruhezeiten in Verbindung mit der Einführung des digitalen Kontrollgerätes unter bestimmten Bedingungen zu einem erhöhten Fahrpersonalbedarf geführt.

Erhöhter Fahrpersonalbedarf

Angesichts des steigenden Fahrpersonalbedarfs wird von Teilen des Gewerbes ein zunehmender Fahrermangel beklagt. Stellt man die offenen Stellenangebote für Fahrzeugführer der hohen Anzahl arbeitslos gemeldeter Fahrer gegenüber, so ergeben sich hieraus zunächst keine Hinweise auf einen Fahrermangel. Dies gilt sowohl im Falle einer gesamtdeutschen als auch im Falle einer länderbezogenen Betrachtung. Die in den Arbeitsmarktstatistiken ausgewiesenen Zahlen sind allerdings nur bedingt aussagekräftig, da das Angebot an Fachkräften insgesamt überschätzt und die Nachfrage insgesamt unterschätzt sein dürfte.

Vor diesem Hintergrund kommt es nach Einschätzung des Bundesamtes gegenwärtig regional und sektoral zu Engpässen bei der Versorgung mit Fahrpersonal, das den Anforderungen der nachfragenden Transportunternehmen entspricht. Regional trifft dies vor allem auf bestimmte Ballungsräume zu, in denen eine geringe Arbeitslosenquote und attraktive, gutbezahlte Jobangebote in anderen Branchen zu finden sind. Ferner wird ein unzureichendes Fahrpersonalangebot bislang im Wesentlichen von dem Teil der Unternehmen, die ihren wirtschaftlichen Schwerpunkt im nationalen und internationalen Fernverkehr haben, beklagt. Ein flächendeckender Fahrermangel ist nach Einschätzung des Bundesamtes nicht gegeben. Dem steht allein schon die Tatsache entgegen, dass zahlreiche Unternehmen im vergangenen Jahr ihren Fuhrpark erweiterten und zusätzliches Fahrpersonal einstellten.

Regionale Engpässe

Ursächlich für die Schwierigkeiten im Fernverkehr sind vor allem die vergleichsweise unattraktiven Arbeitsbedingungen. Weisen der Nah- und Regional- aber auch der Werkverkehr überwiegend überschaubare Touren und relativ regelmäßige Arbeitszeiten, in der Regel ohne auswärtige Übernachtungen, auf, so ist der Fernverkehr regelmäßig durch relativ lange Abwesenheitszeiten der Fahrer von Zuhause gekennzeichnet. Engagements bei Unternehmen, die im Nah- und Regionalbereich bzw. im Werkverkehr tätig sind, sind diesbezüglich attraktiver. Die ungünstigen Rahmenbedingungen des Fernverkehrs gehen einher mit einer generellen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen angesichts einer anhaltend hohen Wettbewerbsintensität auf dem deutschen Güterkraftverkehrsmarkt und dem hieraus resultierenden Kostendruck. Wachsenden Anforderungen an die Fahrer auf der einen Seite steht aus Sicht der Arbeitnehmer keine entsprechende Entwicklung der Entlohnung auf der anderen gegenüber.

Wie in anderen Branchen besteht auch im Verkehrsbereich ein Wettbewerb der Unternehmen um den Faktor Arbeit. Inwieweit ein Unternehmen auf die besten Kräfte zugreifen kann, hängt damit von den Bedingungen, sprich der Attraktivität des Arbeitsplatzes, ab, die der Arbeitgeber seinen Fahrern bieten kann. Da die meisten deutschen Transportunternehmen nicht selbst ausbilden und ihren Fahrpersonalbedarf vollständig auf dem externen Arbeitsmarkt decken müssen, kommt diesem Aspekt besondere Bedeutung zu. Im Wettbewerb um die besten Fahrer muss sich das einzelne Unternehmen nicht nur mit nationalen und internationalen Wettbewerbern vergleichen lassen, sondern auch mit Unternehmen aus anderen Branchen, die ebenfalls Berufskraftfahrer einsetzen. Gerade Unternehmen, die in Grenznähe, bspw. zu den Niederlanden, angesiedelt sind, sehen sich dem internationalen Wettbewerb um Fahrer ausgesetzt und haben hierbei nicht selten das Nachsehen gegenüber ausländischen Arbeitgebern. Es kann daher nicht überraschen, dass die Fahrpersonalsituation eines Unternehmens eng mit den Rahmenbedingungen zusammenhängt, die das Unternehmen seinen Fahrern bieten kann. Je unattraktiver die Rahmenbedingungen sind, umso schwieriger wird es, Fahrer zu finden, die die hochgesteckten Erwartungen des Arbeitgebers erfüllen. Der Umstand, dass der Güterkraftverkehrsmarkt durch eine Vielzahl kleiner und Kleinstunternehmen geprägt ist und eine entsprechend hohe Wettbewerbsintensität unter diesen Unternehmen aufweist, macht es insbesondere für diese Unternehmen nicht einfach, die Attraktivität des Fahrer-arbeitsplatzes zu steigern. So zeigt sich nach den Ergebnissen der Marktgespräche bei Unternehmen, die übertariflich zahlen und auch ansonsten vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen bieten, gegenwärtig noch kein ausgeprägter Fahrermangel. Dies gilt auch für jene Unternehmen, die ihren Schwerpunkt im Fernverkehr haben.

*Wettbewerb
um Human-
kapital*

Angesichts der hohen Anzahl arbeitsloser Kraftfahrer, die trotz aller Einschränkungen dem Arbeitsmarkt potentiell zur Zeit zur Verfügung stehen, wird seitens zahlreicher Gewerbevertreter weniger ein quantitativer als vielmehr ein qualitativer Mangel an Fahrern beklagt. Demnach stünden Fahrer zwar zumeist in ausreichender Anzahl zur Verfügung. Diese würden sich auch auf entsprechende Stellenanzeigen bewerben. Ein Großteil der

*Qualitativer
Mangel*



Bewerber sei aus Sicht der Arbeitgeber jedoch ungeeignet. Bei genauerer Nachfrage stellt sich nicht selten heraus, dass Unternehmen, die die Qualität der Bewerber bemängeln, weniger die fachliche Qualifikation als vielmehr die persönlichen Eigenschaften, das heißt die sogenannten weichen Faktoren („soft skills“), meinen. Diesen Eigenschaften kommt aus Sicht der Unternehmen deshalb eine besondere Bedeutung zu, weil die Kraftfahrer das Unternehmen nach außen repräsentieren und ihnen in Form der Fahrzeuge und Ladungen große Werte in die Hand gegeben werden. Fehlleistungen von Fahrern können erhebliche Auswirkungen auf den Ertrag und ggf. auf den Bestand des Unternehmens haben.

Angesichts des hohen Anteils arbeitsloser Fahrer ohne abgeschlossene Berufsausbildung scheinen Zweifel an der Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit eines Teils der Arbeitslosen nicht unbegründet. Negative Erfahrungen zahlreicher Unternehmen mit Bewerbern, die in den vergangenen Jahren von den Arbeitsverwaltungen geschickt wurden, scheinen diese Auffassung zu stützen. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass die von zahlreichen Unternehmen angewandte Rekrutierungs- und Entlohnungspraxis ihrerseits wenig Anreize für den Abschluss einer Berufsausbildung bietet. Betrachtet man des Weiteren die Vielzahl der Verstöße, die jährlich auf deutschen Straßen festgestellt und geahndet werden, drängt sich ferner die Frage auf, ob zu den eingeforderten persönlichen Eigenschaften nicht stellenweise auch die Bereitschaft der Fahrer gerechnet wird, den gesetzlichen Rahmen in bestimmten Bereichen zu überschreiten, um die wirtschaftlichen Zielsetzungen und Vorgaben des Unternehmens zu erreichen. Aus gutem Grund dürfte eine derartige Bereitschaft sicherlich nicht bei allen potentiellen Fahrern vorhanden sein.

*Leistungs-
bereitschaft*

Wenn es regional und sektoral heute bereits einen Mangel an Fahrern gibt, so hat das Gewerbe hierfür in hohem Maße die Verantwortung zu tragen. Es muss sich einerseits fragen, ob es angesichts steigender Anforderungen heute noch die Rahmenbedingungen bieten kann, um im Wettbewerb um den Faktor Arbeit bestehen zu können. Andererseits muss es sich vorhalten lassen, es in der Vergangenheit versäumt zu haben, Nachwuchs für den eigenen Bedarf auszubilden. Statt selbst auszubilden, wurde bislang weitestgehend auf ein ausreichendes Angebot geeigneter Kräfte auf dem externen Arbeitsmarkt vertraut. Hierbei wurde insbesondere auf ehemalige Fahrer der Bundeswehr zurückgegriffen. Aufgrund der Reduzierung der Gesamtstärke der Streitkräfte geht die Anzahl der jährlich erfolgreich ausgebildeten Militärkraftfahrer jedoch seit Jahren zurück. Häufig ist der Führerschein als Nachweis der fachlichen Qualifikation ausreichend. Die Vermittlung weiterer Fähigkeiten, die der Bewerber für die Ausübung seiner Tätigkeit benötigt, erfolgt anschließend im Rahmen von Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers. Diese Vorgehensweise erlaubt es den Arbeitgebern, vergleichsweise schnell und kostengünstig auf den geänderten Fahrpersonalbedarf zu reagieren. Ob der eingestellte Fahrer über eine abgeschlossene Ausbildung zum Berufskraftfahrer verfügt, ist für die meisten Unternehmen weiterhin von untergeordnetem Interesse.

*Verantwortung
für die Situation*

Trotz der Fokussierung zahlreicher Transportunternehmen auf den externen Arbeitsmarkt werden dessen Angebote nach Einschätzung des Bundesamtes bislang nicht in vollem Umfang genutzt. So erscheint zumindest fraglich, ob das Arbeitslosenangebot völlig ausgeschöpft wird. Aufgrund negativer Erfahrungen mit den Arbeitsverwaltungen in den vergangenen Jahren scheuen zahlreiche Unternehmen den Kontakt. Ein wiederkehrender Kritikpunkt der Unternehmen richtet sich in diesem Zusammenhang auf das angeblich fehlende Fachwissen der Arbeitsagenturen um den tatsächlichen Bedarf und die benötigten Qualifikationen der stellenausschreibenden Unternehmen. Nach Einschätzung des Bundesamtes wissen viele Unternehmen nicht um das Angebot und die Schulungsmöglichkeiten der Arbeitsverwaltung und vergeben sich damit unter Umständen die Möglichkeit, hiervon zu profitieren. Hier gilt es, den Dialog zwischen Gewerbe und Arbeitsverwaltung zu vertiefen und in verschiedenen Regionen neu zu beleben. Örtlich gibt es dafür bereits einige positive Beispiele. Diese beinhalten neben Informationsveranstaltungen auch gemeinsame Ausbildungsinitiativen.

Potentiale

Unstrittig ist, dass der Fahrpersonalbedarf angesichts der gegenwärtigen Altersstruktur der Fahrer künftig weiter zunehmen dürfte, der Nachwuchsförderung damit wachsende Bedeutung zukommt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass ein Großteil der Unternehmen, namentlich die kleinen und Kleinstunternehmen, aufgrund ihrer Größe und Wettbewerbssituation auch zukünftig kaum Fahrer ausbilden dürfte; diese Unternehmen auf der anderen Seite jedoch einen hohen Bedarf an Fahrern haben, der auf dem externen Arbeitsmarkt gedeckt werden muss. Soll der Beruf des Kraftfahrers zukünftig für Berufseinsteiger attraktiv sein, wird erfolgskritisch sein, inwieweit die Unternehmen in der Lage sind, die Rahmenbedingungen und das Image des Kraftfahrers in der Öffentlichkeit nachhaltig zu verbessern. Gleichwohl gilt es zu berücksichtigen, dass die Rahmenbedingungen nicht ausschließlich durch das Güterkraftverkehrsgewerbe definiert werden. Auch die Verlagerer beeinflussen, beispielsweise durch die Art und Weise wie mit Fahrern umgegangen wird, die Attraktivität des Berufsfeldes. Über den Ausbildungszweig „Berufskraftfahrer“ dürften unter den heutigen Bedingungen auch zukünftig nur relativ wenige Nachwuchskräfte auf den Arbeitsmarkt gelangen. Aufgrund der gegenwärtigen Rekrutierungs- und Entlohnungspraxis eines Großteils des Gewerbes scheinen die Anreize zur Aufnahme bzw. Beendigung einer solchen Ausbildung momentan gering zu sein.

Handlungsbedarf zur Verbesserung der Rahmenbedingungen

5 Einfluss der neuen Sozialvorschriften auf den Fahrpersonalbedarf

In den beiden folgenden Abschnitten soll abschließend Bezug auf die am 11. April 2007 in Kraft getretenen neuen Lenk- und Ruhezeiten in Verbindung mit dem digitalen Kontrollgerät sowie auf das geänderte Arbeitszeitgesetz genommen werden. Hierbei wird die Betrachtung bewusst auf die bereits sichtbaren Auswirkungen der gesetzlichen Änderungen auf die Nachfrage nach Fahrpersonal beschränkt.

5.1 Digitales Kontrollgerät und neue Lenk- und Ruhezeiten ab April 2007

Seit dem 1. Mai 2006 müssen Fahrzeuge, die erstmalig zum Verkehr zugelassen werden, mit einem Kontrollgerät gemäß Anhang I B der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 (im Folgenden: digitales Kontrollgerät) ausgerüstet sein. Gleichzeitig wurden die Anforderungen an die vom Fahrpersonal mitzuführenden Unterlagen verschärft. Waren vor dem 1. Mai 2006 die Fahrerunterlagen (Schaublätter, handschriftliche Aufzeichnungen und Ausdrücke) der laufenden Woche sowie des letzten Tages der Vorwoche mitzuführen, so sind seit dem 1. Mai 2006 bei Kontrollen die Fahrerunterlagen der laufenden Woche und die vom Fahrer in den vorausgegangenen 15 Tagen verwendeten Schaublätter, handschriftlichen Aufzeichnungen und Ausdrücke vorzulegen (vgl. Art. 26 Abs. 4 i.V.m. Art. 29 VO (EG) Nr. 561/2006). Ab dem 1. Januar 2008 sind die Fahrerunterlagen des laufenden Tages und der vorausgegangenen 28 Tage mitzuführen (vgl. Art. 26 Abs. 4 VO (EG) Nr. 561/2006).

Gesetzliche Grundlagen

Die genauere Erfassung der Tätigkeiten mittels des digitalen Kontrollgeräts in Verbindung mit der zeitlichen Ausweitung der Mitführungspflichten von Fahrerunterlagen erhöht die Transparenz des Fahrereinsatzes und erlaubt damit insgesamt eine Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten. Dies wird von den Marktteilnehmern grundsätzlich positiv bewertet. Ein Großteil der befragten Unternehmen sieht in der Einführung des digitalen Kontrollgerätes sowohl einen Beitrag zur Erhöhung der Verkehrssicherheit als auch zur Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen, da es sogenannten „schwarzen Schafen“ nunmehr wesentlich schwerer fallen sollte, Lenk- und Ruhezeitverstöße zu vertuschen.

Umfangreichere Kontrollmöglichkeiten zur Einhaltung der Vorschriften

Die Vielzahl der jährlichen Verstöße gegen die Sozialvorschriften belegt, dass zahlreiche Fahrer in der Vergangenheit ihre Lenkzeiten nicht nur bis zur Gänze ausgeschöpft haben, sondern teilweise über das gesetzlich Erlaubte hinaus gegangen sind. Im Kontrollfall wurde insbesondere bei vermeintlich geringen Gesetzesüberschreitungen auf das „Fingerspitzengefühl“ der Kontrollbeamten vertraut. Angesichts der verbesserten Kontrollmöglichkeiten, erwarten zahlreiche Unternehmen nunmehr härtere Strafen bei Verstößen. Entsprechend gewachsen ist deren Respekt vor den Kontrollbehörden.

In diesem Zusammenhang spielt auch die Aufhebung des Territorialitätsprinzips eine wesentliche Rolle. Korrespondierend und ergänzend zu Art. 10 Abs. 3 VO (EG) Nr. 561/2006, wonach die Verkehrsunternehmen für Verstöße von Fahrern des Unternehmens haften, selbst wenn der Verstoß im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates oder eines Drittstaates begangen wurde, sieht Art. 19 Abs. 2 VO (EG) Nr. 561/2006 in Abweichung vom Territorialitätsprinzip vor, dass die Mitgliedstaaten die zuständigen Behörden ermächtigen, gegen ein Unternehmen und/oder einen Fahrer bei einem in ihrem Hoheitsgebiet festgestellten Verstoß gegen diese Verordnung eine Sanktion zu verhängen, sofern hierfür noch keine Sanktion verhängt wurde. Dies gilt selbst dann, wenn der Verstoß im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats oder eines Drittstaats begangen

Territorialitätsprinzip aufgehoben

wurde. Dies ist für die Unternehmen insoweit von Bedeutung, als in anderen EU-Mitgliedstaaten, beispielsweise in Frankreich, deutlich höhere Bußgelder verhängt werden als in Deutschland.

Vor diesem Hintergrund erklärten zahlreiche Unternehmen, zusätzliches Fahrpersonal einstellen zu wollen, um die gesetzlichen Regelungen besser einhalten zu können. Dass dieses Vorhaben vor dem Hintergrund eines wettbewerbsintensiven Marktumfeldes von den betroffenen Unternehmen weitestgehend in die Tat umgesetzt wurde, erscheint nach Einschätzung des Bundesamtes bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt jedoch zumindest zweifelhaft. Hierfür spricht vor allem die auch im Jahr 2006 anhaltend hohe Anzahl der Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten. Besonders auffällig war ferner der deutliche Anstieg der Verstöße gegen die Mitführungs- bzw. Aushändigungspflichten von Schaublättern im Jahr 2006 im Vergleich zum Vorjahr. Wurden im Jahr 2005 von Deutschen rund 5.000 und von Gebietsfremden rund 3.600 entsprechend lautende Verstöße begangen, so waren es im Jahr 2006 bereits knapp 10.700 bzw. rund 7.200 Verstöße.¹ Um den begründeten Respekt der Unternehmen vor den verbesserten Kontrollmöglichkeiten zu erhalten, erscheint es notwendig, die Durchsetzung der Sozialvorschriften durch einen hinreichenden Kontrollumfang zu gewährleisten. Gelingt dies nicht, so dürften die im Binnenverkehr tätigen Unternehmen weiterhin in ihren alten Verhaltensmustern verharren oder in diese zurückfallen, während das den im internationalen Verkehr tätigen Unternehmen nicht möglich sein wird.

Geringere Verstöße führen zu höherem Fahrpersonalbedarf

Die verbesserten Kontrollmöglichkeiten waren nach den Ergebnissen der Marktgespräche ein wesentlicher Grund dafür, dass vor Einführung des digitalen Kontrollgeräts zum 1. Mai 2006 ein merklicher Anstieg bei den Fahrzeugneuzulassungen zu verzeichnen war. Nicht wenige Unternehmen zögerten die Einführung des digitalen Kontrollgeräts zunächst zeitlich heraus, indem sie vor dem Stichtag Fahrzeuge mit „altem“ Kontrollgerät zuließen. Der Großteil der Unternehmen stellt den Fuhrpark jedoch im Rahmen von Ersatzbeschaffungen der Fahrzeuge sukzessive auf das digitale Kontrollgerät um. Nach Einschätzung des Bundesamtes sind bei steigender Tendenz gegenwärtig bereits mehr als fünf Prozent der Fahrzeuge mit einem digitalen Kontrollgerät ausgerüstet.

Vorgezogene Fahrzeugneuzulassungen

Hinsichtlich der am 11. April 2007 in Kraft getretenen neuen Lenk- und Ruhezeiten ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine abschließende Bewertung in Bezug auf deren Einfluss auf den Fahrpersonalbedarf möglich. Während einige der neuen Vorschriften die Gestaltungsspielräume von Fahrern bzw. Unternehmern bei der Planung der Routen und Arbeitsabläufe etwas einschränken (z.B. die geänderte Regelung hinsichtlich der 45-minütigen Fahrtunterbrechung und die Erhöhung der Ruhezeit im Mehrfahrerbetrieb), erlauben andere eine größere Flexibilität (z.B. die geänderten Regelungen im Zusammenhang mit der Verkürzung der täglichen Ruhezeiten).

Einfluss der Lenk- und Ruhezeiten

¹ Siehe hierzu auch Tabelle 3 auf Seite 10.

Die verschiedenen Regeländerungen dürften sich in Abhängigkeit von den Unternehmensschwerpunkten individuell sehr unterschiedlich auf den Fahrpersonalbedarf auswirken. Nach Kenntnis des Bundesamtes haben nicht wenige Unternehmen die Einführung der gesetzlichen Neuregelungen zunächst abgewartet. Es bleibt daher abzuwarten, inwieweit die gesetzlichen Änderungen einen signifikanten Nachfrageanstieg nach Fahrpersonal nach sich ziehen werden.

Auswirkungen

5.2 Arbeitszeitgesetz

Am 1. September 2006 trat der neue § 21 a Arbeitszeitgesetz (ArbZG) über die Beschäftigung im Straßentransport in Kraft. Demnach darf die Arbeitszeit des Fahrpersonals 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 4 Kalendermonaten oder 16 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden. Durch Tarifvertrag ist eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums auf sechs Kalendermonate möglich. Die Einsatzmöglichkeiten des Fahrpersonals werden damit gegenüber den bisherigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten unter bestimmten Umständen etwas eingeschränkt. So war nach dem Bundes-Manteltarifvertrag für den Güter- und Möbelfernverkehr (BMT) in der Doppelwoche bislang eine Arbeitszeit von 113 Stunden, das entspricht 56,5 Stunden pro Woche, zulässig. Diese Regelung verlor mit Inkrafttreten des neuen § 21 a ArbZG insofern ihre Gültigkeit, als die darin enthaltene Arbeitszeit ohne Bereitschaftszeit nunmehr höchstens 48 Stunden betragen darf. Die Arbeitszeit umfasste dabei die Zeiten des reinen Dienstes am Steuer (Lenkzeit), der Be- und Entladearbeiten, von Reparaturarbeiten, der Vor- und Abschlussarbeiten, der sonstigen Arbeiten sowie die Arbeitsbereitschaftszeiten. Während in den Arbeitszeiten gemäß BMT die Arbeitsbereitschaftszeiten eingeschlossen waren, werden in § 21 a ArbZG bestimmte Bereitschaftszeiten ausdrücklich von der Arbeitszeit abgegrenzt. So ist u.a. keine Arbeitszeit die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen, sowie die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen. Dies gilt allerdings nur, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums, bekannt ist.

Wöchentliche Arbeitszeit und Ausnahmen durch Tarifvertrag

Den Grenzwerten des Arbeitszeitgesetzes steht auf Seiten der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 die maximal zulässige Lenkzeit gegenüber, die 56 Stunden pro Woche beträgt. Selbst wenn die Lenkzeit voll ausgeschöpft wird, ergeben sich noch keine Konflikte mit dem Arbeitszeitgesetz, das mit maximal 60 Wochenstunden noch 4 Stunden mehr zulässt als die Verordnung (EG) 561/2006. Die Pflicht, innerhalb von 4 Monaten einen Durchschnittswert von 48 Stunden wöchentlich nicht zu überschreiten, stellt ebenfalls keine Verkürzung der Lenkzeit dar. Gemäß Verordnung (EG) 561/2006 liegt der Durchschnittswert für 4 Monate bei 45 Stunden wöchentlich, da der Fahrer die Gesamtlenkzeit

Begrenzung der Lenkzeit

während zwei aufeinanderfolgender Wochen von 90 Stunden nicht überschreiten darf. Handlungsbedarf kann damit vor allem in jenen Unternehmen entstehen, in denen die Kraftfahrer neben ihrer Fahrtätigkeit in größerem Umfang für andere Arbeiten eingesetzt werden und dort, wo viele Bereitschaftszeiten anfallen, die zur Arbeitszeit gerechnet werden. Diese Problematik trifft insbesondere bei Teilladungs- und Verteilerverkehren sowie im Nahbereich mit zahlreichen Be- und Entladestellen zu, des Weiteren bei Logistikangeboten, die neben der Transportdurchführung Be- und Entladevorgänge des Fahrers erfordern. Hiervon sind beispielsweise spezialisierte Verkehre im Tank- und Silobereich oder in der Fahrzeuglogistik betroffen.

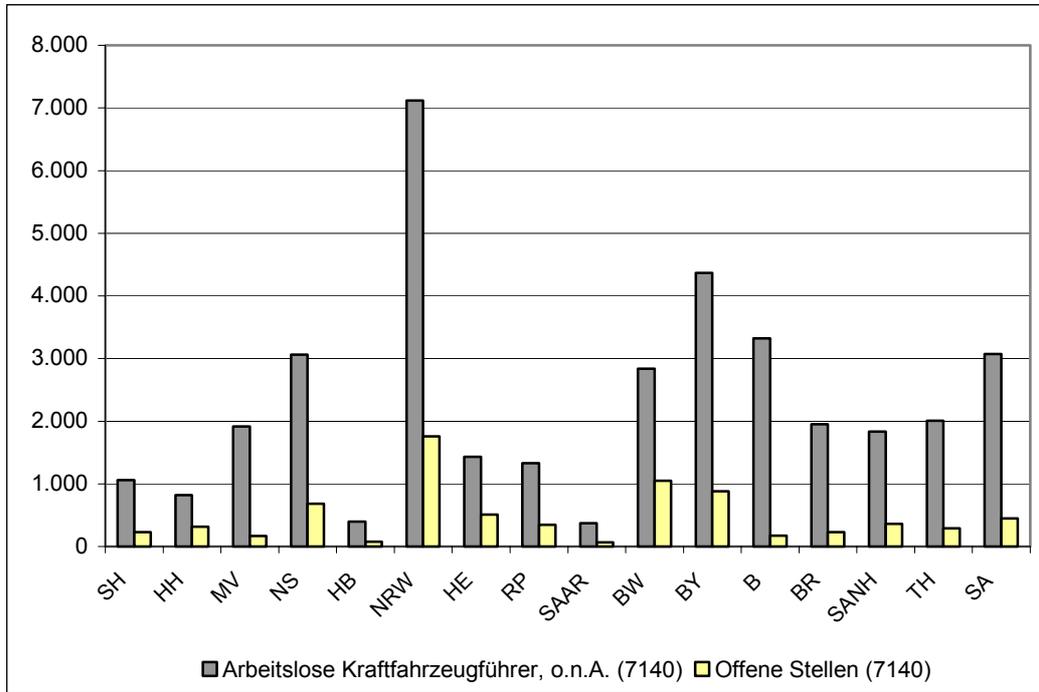
In welchem Umfang sich der Fahrpersonalbedarf infolge der gesetzlichen Änderung insgesamt erhöht hat und wie hoch die hieraus resultierenden Kostensteigerungen für die Unternehmen ausfielen, lässt sich aus Sicht des Bundesamtes gegenwärtig nicht eindeutig beantworten. Hier ist letztlich auf die unternehmensindividuelle Situation abzustellen. Wie beschrieben, führt ein erhöhter Fahrpersonalbedarf aufgrund der neuen Sozialvorschriften auch nicht zwangsläufig zu entsprechenden Neueinstellungen. Generell scheinen die Diskussionen zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen zu sein, wie mit der neuen Situation umzugehen ist. Hier werden von den Unternehmen verschiedene Ansätze diskutiert, beispielsweise ob Fahrpersonal von anderen Tätigkeiten als dem Lenken des Fahrzeugs freigestellt werden soll oder ob Fahrerlöhne reduziert werden. Hinsichtlich der Problematik der Arbeits- /Bereitschaftszeiten an den Laderampen versuchen Transportunternehmen ferner, vermehrt die Verloader in die Pflicht zu nehmen. Des Weiteren wird diskutiert, die Disposition der Fahrzeuge und des Fahrpersonals neu zu strukturieren und vermehrt Staffilverkehre einzuführen. In diesem System werden von verschiedenen Unternehmensstandorten, Niederlassungen oder zum Teil über festgelegte Knotenpunkte Fahrerwechsel auf den Fahrzeugen vorgenommen. Alternativ werden rotierende Fahrersysteme angedacht, bei denen auf zwei Fahrzeugen drei Fahrer beschäftigt werden, die sich nach Erreichen der Wochenarbeitszeit gegenseitig in der Fahrtätigkeit ablösen und so die durchschnittlich geforderte Wochenarbeitszeit einhalten.

*Auswirkungen
auf den Fahr-
personalbedarf*



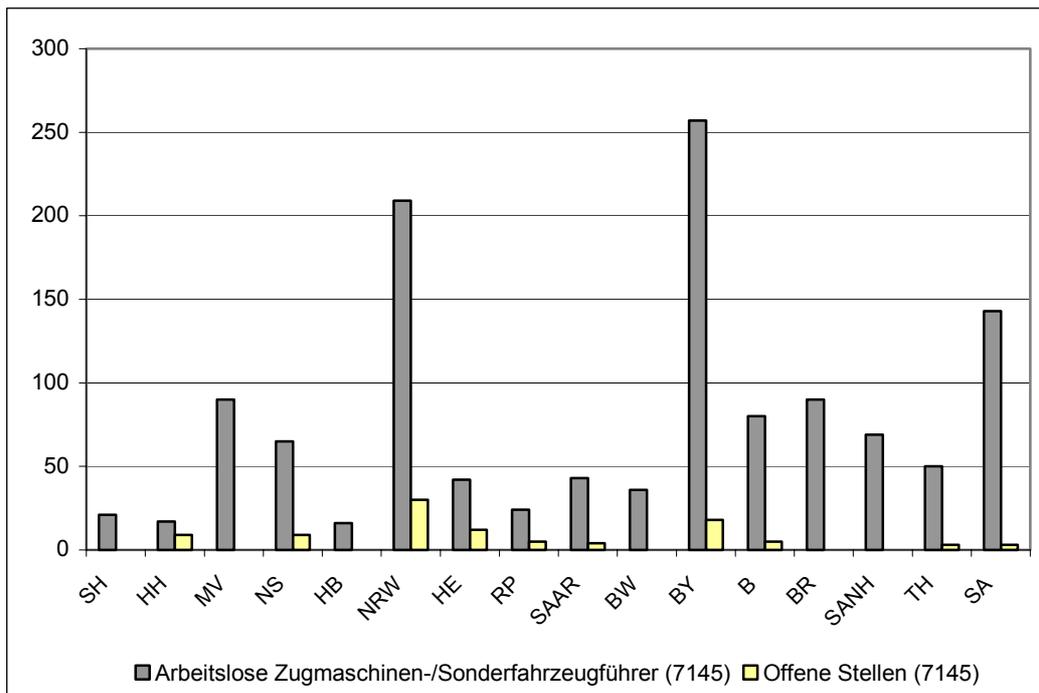
Anhang A

Tabelle A.1: Offene Stellen und arbeitslose Kraftfahrzeugführer, o.n.A. (7140) im März 2007 nach Bundesländern



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

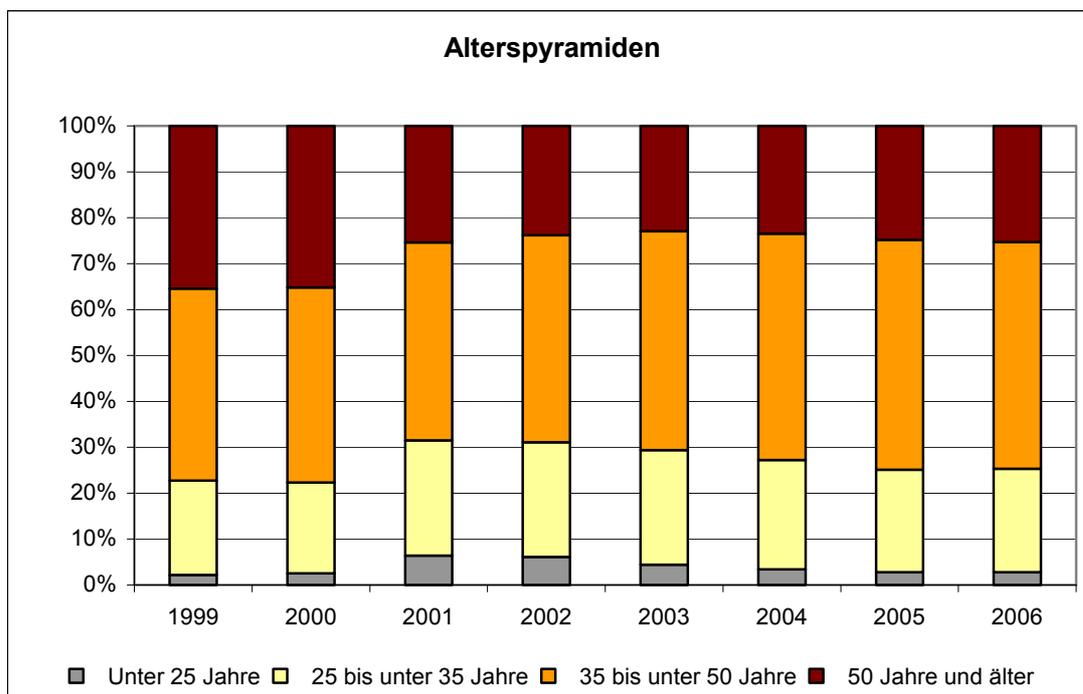
Tabelle A.2: Offene Stellen und arbeitslose Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer (7145) im März 2007 nach Bundesländern



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Anhang B: Struktur der arbeitslos gemeldeten Berufskraftfahrer (Güterverkehr) (7144)

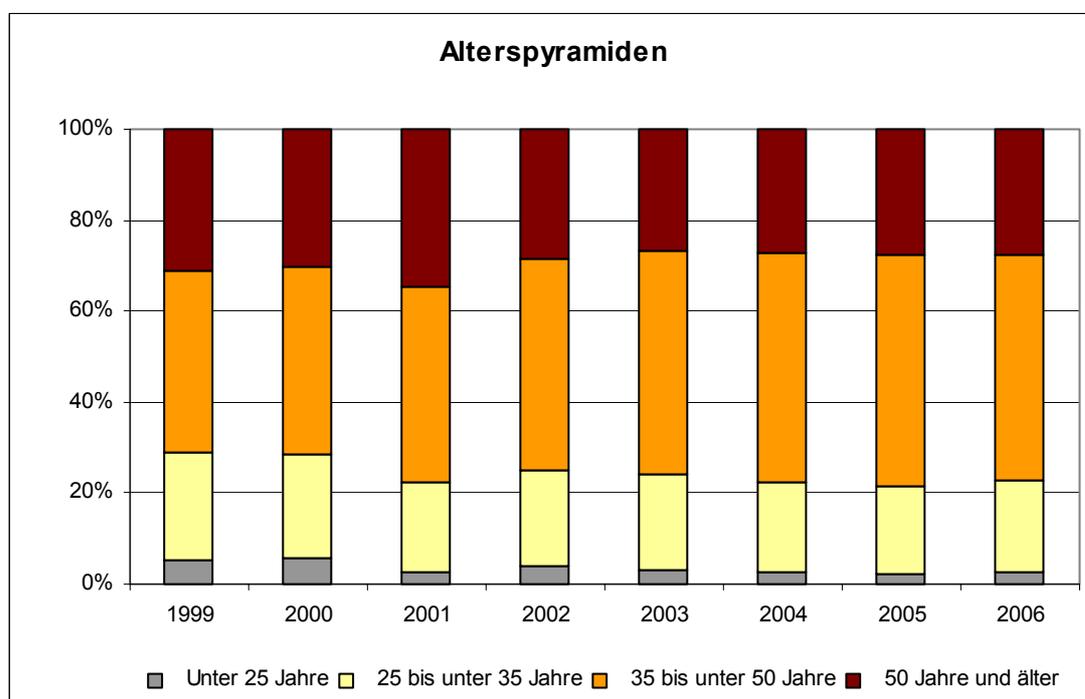
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Arbeitslose	12.002	10.259	33.993	41.115	44.254	43.736	46.180	34.967
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	85	283	343	369	364	385	291
Beschäftigtengruppen (in %)								
Frauen	2,6	2,9	3,5	3,8	3,9	3,7	3,9	4,2
Ausländer	9,5	8,4	13,2	16,0	17,3	17,4	17,3	18,7
Unter 25 Jahre	2,1	2,5	6,4	6,1	4,4	3,4	2,8	2,8
25 bis unter 35 Jahre	20,6	19,8	25,2	25,0	24,9	23,8	22,3	22,5
35 bis unter 50 Jahre	41,8	42,5	43,1	45,1	47,7	49,3	50,0	49,4
50 Jahre und älter	35,4	35,1	25,4	23,8	22,9	23,5	24,9	25,3
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	35,6	34,0	41,8	46,1	47,3	48,0	48,2	-
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	64,2	65,7	57,8	53,2	52,0	51,4	51,1	-
davon: mit Lehre	61,5	63,3	56,0	51,4	50,1	49,7	49,3	-
mit Berufsfachschulabschluss	1,5	1,3	1,0	1,0	1,0	0,9	1,0	-
mit Fachschulabschluss	1,1	1,2	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	-
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	-
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,3	0,5	0,6	0,5	0,5	-
1 Jahr und länger arbeitslos	32,8	32,1	17,7	28,4	32,9	38,6	41,2	46,4



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

Anhang C: Struktur der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer, o.n.A. (7140)

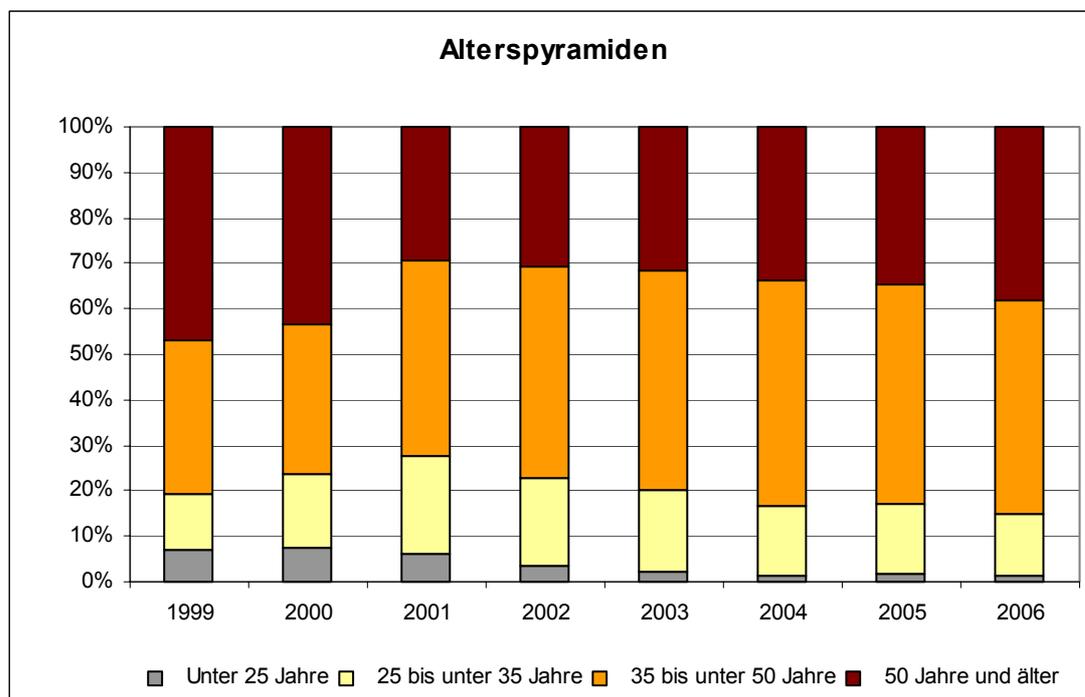
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Arbeitslose	75.725	70.346	34.571	36.076	42.128	40.170	45.907	48.421
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	93	46	48	56	53	61	64
Beschäftigtengruppen (in %)								
Frauen	4,2	4,3	4,1	3,1	2,7	2,4	2,5	2,9
Ausländer	13,8	14,4	13,5	11,9	11,6	12,1	12,4	14,0
Unter 25 Jahre	5,2	5,7	2,8	3,8	3,0	2,6	2,3	2,6
25 bis unter 35 Jahre	23,6	22,9	19,5	21,2	21,0	19,7	19,2	20,2
35 bis unter 50 Jahre	40,1	40,9	43,2	46,6	49,4	50,4	50,7	49,6
50 Jahre und älter	31,1	30,4	34,5	28,4	26,6	27,4	27,8	27,6
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	48,3	48,6	48,4	41,8	40,3	39,7	40,0	-
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	51,4	51,1	51,4	57,6	59,0	59,7	59,3	-
davon: mit Lehre	49,8	49,5	49,9	56,1	57,4	57,8	57,5	-
mit Berufsfachschulabschluss	0,9	0,8	0,8	0,8	0,9	1,0	0,9	-
mit Fachschulabschluss	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9	-
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	-
Mit Universitätsabschluss	0,2	0,2	0,2	0,5	0,5	0,5	0,5	-
1 Jahr und länger arbeitslos	31,9	32,2	46,9	27,6	28,5	33,0	33,6	40,3



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

Anhang D: Struktur der arbeitslos gemeldeten Zugmaschinen-/Sonderfahrzeugführer (7145)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Arbeitslose	1.165	1.207	5.437	4.339	3.478	2.514	2.426	1.488
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	104	467	372	299	216	208	128
Beschäftigtengruppen (in %)								
Frauen	1,1	1,3	1,6	1,8	1,6	1,6	1,7	1,6
Ausländer	6,3	9,1	12,7	11,5	12,3	12,5	13,5	12,3
Unter 25 Jahre	7,0	7,3	6,1	3,7	2,1	1,4	1,6	1,4
25 bis unter 35 Jahre	12,4	16,5	21,6	19,2	18,1	15,4	15,3	13,5
35 bis unter 50 Jahre	33,7	32,8	42,9	46,5	48,3	49,5	48,5	47,0
50 Jahre und älter	46,9	43,4	29,4	30,6	31,5	33,7	34,6	38,0
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	58,5	55,6	43,1	41,9	41,3	42,4	42,9	-
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	41,3	44,3	56,6	57,7	58,2	57,2	56,7	-
davon: mit Lehre	37,6	40,4	54,4	55,8	56,2	55,0	54,5	-
mit Berufsfachschulabschluss	2,9	3,0	1,3	1,2	1,3	1,5	1,5	-
mit Fachschulabschluss	0,8	0,9	0,8	0,8	0,7	0,8	0,7	-
Mit Fachhochschulabschluss	0,1	-	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	-
Mit Universitätsabschluss	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	-
1 Jahr und länger arbeitslos	29,6	26,4	14,4	33,7	39,4	43,7	43,3	49,4



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

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: Mai 2007

© Bundesamt für Güterverkehr, Köln 2007
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.