

Kraftfahrer dringend gesucht

Wege aus der Personalkrise im Personen-
und Güterverkehr

Herausgeber	Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart Postfach 10 24 44, 70020 Stuttgart Telefon 0711 2005-0 Telefax 0711 2005-354 www.stuttgart.ihk.de info@stuttgart.ihk.de
Konzeption	Abteilung Industrie und Verkehr
Autoren	Günther Klee Jochen Späth Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V., Tübingen
Redaktion	Götz Bopp Jörg Schneider
Stand	Mai 2008
© 2008	Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier und elektronischen Datenträgern sowie Einspeisungen in Datennetze nur mit Genehmigung des Herausgebers. Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die Industrie- und Handels- kammer Region Stuttgart keine Gewähr.

Vorwort	5
1. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	6
2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik	8
3. Analyse der Expertengespräche	23
3.1 Aktuelle Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt für Berufskraftfahrer/Fachkräfte im Fahrbetrieb - Zustandsbeschreibung	23
3.2 Aktuelle Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt für Berufskraftfahrer/Fachkräfte im Fahrbetrieb - Ursachen	24
3.3 Prognosen	25
3.4 Maßnahmen	26
3.5 Aufgaben der Politik	27
3.6 Sonstige Forderungen	28
4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung	29
4.1 Zusammensetzung der Stichprobe	29
4.2 Ergebnisse der Unternehmensbefragung	32
5. Initiativen gegen den Fahrermangel	47
6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen	53
Literatur	61
Anhang	62
Exkurs: Änderungen im Zuge des BKrFQG	62
Leitfaden für die Experteninterviews	64
Fragebogen der Unternehmensbefragung	67
Anschriften	71

Viele Unternehmen in Deutschland haben Probleme bei der Besetzung offener Stellen. Es fehlen nicht nur Ingenieure, IT-Spezialisten und Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich, auch im Transportgewerbe ist qualifiziertes Personal rar. Unternehmen suchen vor allem Fahrerinnen und Fahrer von Bussen und Lkws. Die vorliegende Untersuchung des Institutes für angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) zeigt, dass rund 43 Prozent der Bus- oder Transportunternehmen ihre offenen Fahrerstellen nicht oder nur äußerst schwer besetzen können. Bei 80 Prozent der Unternehmen führt der Mangel an Fahrpersonal bereits dazu, dass Aufträge abgelehnt werden müssen.

Nahezu alle Produkte bedürfen des mehrfachen Transportes, bis sie in den Haushalten verbraucht werden, und nur in sehr wenigen Fällen liegen Wohnung, Arbeitsplatz und Freizeitbeschäftigung in direkter Nachbarschaft. Der Mobilität der Bevölkerung und dem Transport von Gütern kommt somit in unserer Gesellschaft und unserer Wirtschaft eine entscheidende Bedeutung zu. Wenn gerade in diesen Bereichen die Entwicklung durch den Fachkräftemangel behindert wird, bekommt das die Gesamtwirtschaft stark zu spüren - vor allem über steigende Preise.

Die Transportbranche muss reagieren; präventive Maßnahmen reichen nicht mehr aus. Die Ausbildung von Berufskraftfahrern und Instrumente, mit denen neue Fahrer gewonnen und die bereits angestellten Fahrer ans Unternehmen gebunden werden können, stehen ganz oben auf der Agenda. Diese Studie beleuchtet nicht nur den Status quo, sondern gibt auch einen Ausblick auf die zukünftige Entwicklung rund um den Arbeitsmarkt bei Kraftfahrern sowie Anstöße, wie Unternehmen offensiv mit dem Thema umgehen können.

Stuttgart, im Mai 2008



Dr. Günter Baumann
Präsident



Andreas Richter
Hauptgeschäftsführer

1. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Fahrermangel ist schon heute Wachstumsbremse: Zwei Drittel der Unternehmen sind vom Fahrermangel in verschiedenen Ausprägungen betroffen und können somit an der wirtschaftlichen Entwicklung nicht voll teilnehmen. So sahen sich 80 Prozent der Unternehmen sogar gezwungen, Aufträge gänzlich abzulehnen. Bei knapp einem Viertel der Unternehmen wurden Aufträge trotz des Mangels an Fahrern zwar angenommen, aber nicht fristgerecht ausgeführt; bei 14 Prozent der Unternehmen konnte nicht einmal die verspätete Durchführung bewerkstelligt werden.

Großteil der Unternehmen kann offene Stellen nicht besetzen: Insgesamt haben rund 43 Prozent der Unternehmen das Problem, ihre offenen Stellen gar nicht oder nur sehr schwer besetzen zu können (länger als sechs Monate). Vor allem im Personen- und im Güterkraftverkehr ist die Lage sehr angespannt - bei den Werkverkehrsunternehmen bejahen nur 33 Prozent Probleme bei der Personalsuche. Da die Arbeitsbedingungen hier „geregelter“ sind, überrascht der geringere Anteil beim Werkverkehr aber nicht. Auch fällt auf, dass die Probleme bei der Stellenbesetzung mit der Größe des Unternehmens „mitwachsen“, insgesamt am stärksten betroffen ist der Personenverkehr.

Bewerber haben Defizite bei den „soft-skills“: Sollten sich für eine offene Stelle doch Bewerber melden, scheitert die Einstellung in knapp drei Viertel der Fälle an den persönlichen Eigenschaften der Bewerber (z.B. Engagement, Kundenorientierung, Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Kollegen). Ebenso häufig kommt das Arbeitsverhältnis wegen mangelhafter Deutschkenntnisse nicht zustande. Bei den „hard-skills“, also den fachlichen Voraussetzungen, erfüllen die Bewerber wesentlich häufiger die Anforderungen der Unternehmen (z.B. Führerschein, zusätzliche Befähigungsnachweise wie Staplerscheine oder ADR-Bescheinigungen).

Mangel an Fachkräften lässt die Gehälter bereits steigen: Ein eindeutiges Anzeichen für die Angebotsverknappung bei den Kraftfahrern/-innen ist, dass bereits bei gut einem Drittel der Unternehmen die Gehaltsaufwendungen ansteigen. Aber nicht nur über Gehaltssteigerungen versuchen die Unternehmen, die Fahrer zu binden. Auch zusätzliche „nicht-monetäre“ Leistungen halten bei 34 Prozent der Unternehmen Einzug. Darunter fallen beispielsweise Dienstkleidung, arbeitnehmer- bzw. fahrerfreundliche Freizeitregelungen, Weiterbildungen oder wo darstellbar auch die feste Zuordnung eines Fahrzeuges auf den/die Fahrer/-in.

Fahrermangel wird massiv zunehmen: Bereits in den nächsten zwei Jahren wird der Bedarf an Fahrern stark zunehmen. Insgesamt knapp ein Drittel der Unternehmen plant einen deutlichen, wenn nicht sogar starken Zuwachs des Fahrpersonalbestandes in den nächsten 24 Monaten. Demgegenüber finden sich nahezu keine Unter-

1. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

nehmen, die Fahrerstellen abbauen wollen. Insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung (im Transportgewerbe) und den zusätzlichen Qualifikationsanforderungen durch den EU-Berufskraftfahrer (BKrFQG) erscheinen diese Steigerungen als nicht darstellbar. In der längerfristigen Betrachtung verschärft sich die Situation noch weiter - über die Hälfte der Unternehmen meldet einen deutlichen Zusatzbedarf.

Berufsausbildung spielt aktuell eine untergeordnete Rolle: Nur sieben Prozent der Unternehmen setzen zur Reduzierung der Problematik auf die Ausbildung von Berufskraftfahrer/-innen. Positiv fallen hier die größeren und auch die Unternehmen des Güterkraftverkehrs auf. Die absolute Mehrzahl der Unternehmen scheint aber keine direkte Verbindung zwischen dem aktuellen bzw. künftigen Fahrermangel und der geringen Zahl an Ausbildungsverhältnissen in der Vergangenheit herzustellen. Trotz positiver Entwicklungen bei der prognostizierten Anzahl an Ausbildungsplätzen, reichen diese allein bei weitem nicht aus, um den (künftigen) Bedarf an Fachkräften zu decken.

Image des Berufes muss verbessert werden: Die Zeiten, als der Kraftfahrer der König der Landstraße war, sind längst vorbei. Heute dominieren fest disponierte Touren in knappen Zeitfenstern die tägliche Arbeit des Fahrpersonals. Der Fahrer und sein „Brummi“ werden für Staus, Lärm und Luftverschmutzung verantwortlich gemacht. Auch an der Rampe steht das Ansehen des Fahrers oft im Widerspruch zu seiner verantwortungsvollen Tätigkeit. Bei solch einem Image - und dieses orientiert sich leider an den schlechteren Beispielen - massiv Nachwuchs zu gewinnen, ist ein schwieriges Unterfangen und bedarf einer gemeinsamen Anstrengung der Unternehmen, Verlader, Verbände und der Politik. Glücklicherweise ist absehbar, dass die bereits ergriffenen Initiativen zumindest mittel- bis langfristig hier zu Verbesserungen führen dürften.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) kommt in seinem „Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe“, im Folgenden kurz BAG (2007) genannt, zu einer Vielzahl möglicher Bestimmungsgründe des heute anzutreffenden Fahrermangels, die zunächst kurz wiedergegeben werden sollen.

Die möglichen Einflussfaktoren auf den Fahrermangel gemäß BAG (2007) lassen sich nach der Art ihrer Wirkung in mögliche Ursachen auf Seiten der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, auf Seiten des Angebots an Fahrern und auf Seiten der Nachfrage nach Fahrern auf dem Arbeitsmarkt, aufteilen. Außerdem werden in BAG (2007) eine Reihe weiterer interessanter anderer Effekte genannt, die - mittelbar oder unmittelbar - auf den Faktor Arbeit und damit auf den Fahrermangel im Verkehrsgewerbe einwirken.

Auf Seiten der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist zuallererst die in der letzten Zeit in Deutschland sehr günstig verlaufene Entwicklung der Wirtschaft zu nennen. So stieg das BIP in Deutschland zwischen 1995 und 2005 kontinuierlich an, vgl. Abbildung 1: Die Wachstumsrate schwankte zwischen 0,9 Prozent und 2,6 Prozent. Abbildung 2 zeigt für Baden-Württemberg eine ähnliche Entwicklung, wenngleich sie sich ein wenig volatiler gestaltete.¹

Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen in Deutschland 1995 - 2005

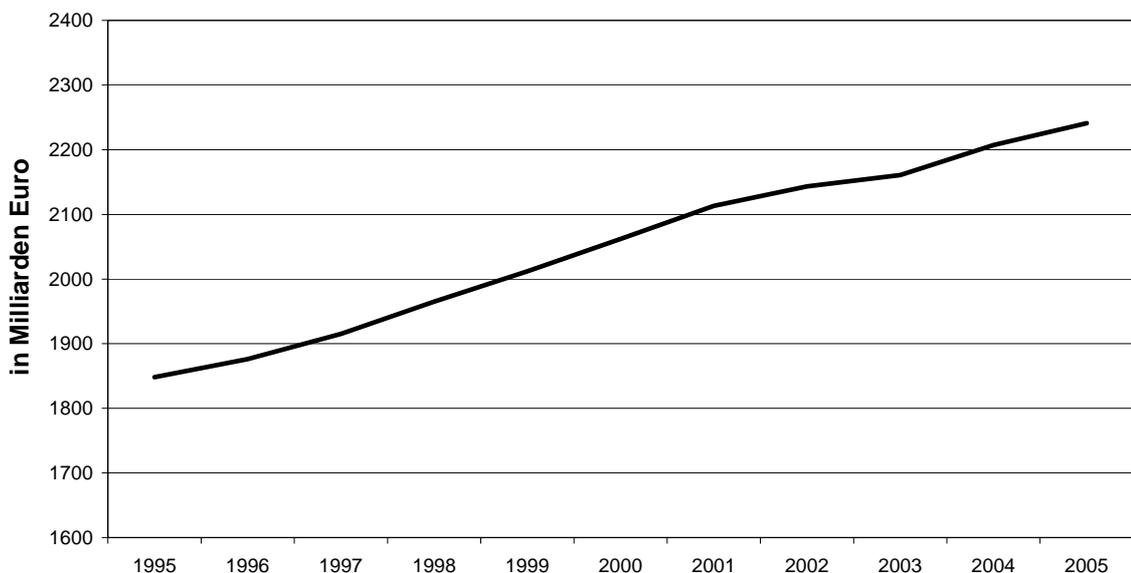


Abbildung 1: BIP zu Marktpreisen in Deutschland, 1995–2005, jeweilige Preise. Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, IAW-Darstellung.

¹ Die Wachstumsrate des BIP in Baden-Württemberg schwankte in den Jahren 1995 bis 2005 zwischen 0,8% und 4,1%.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

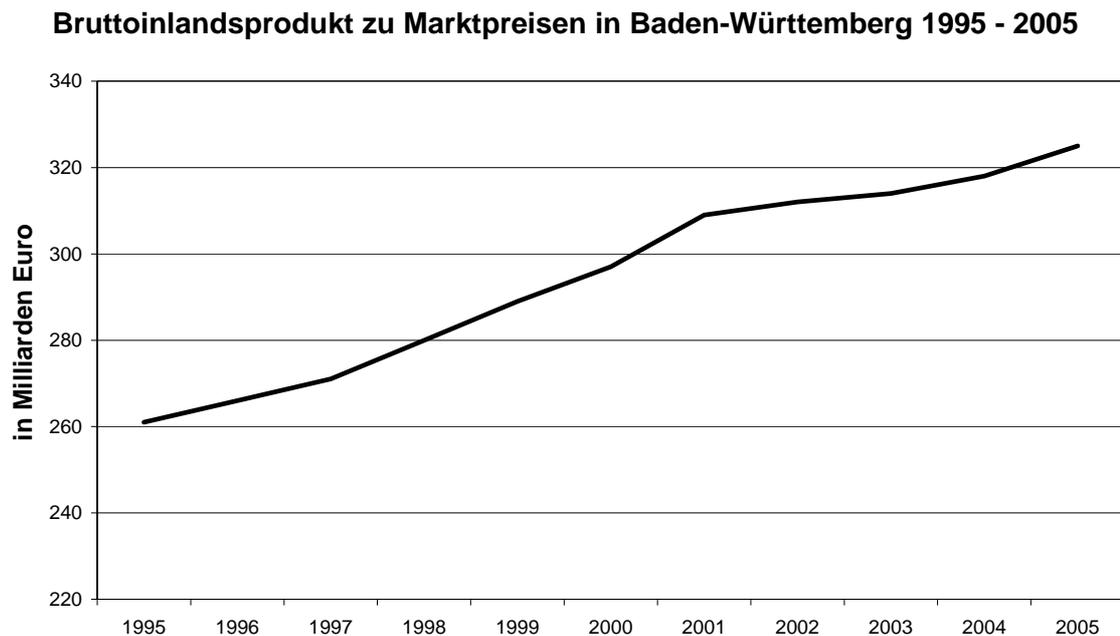


Abbildung 2: BIP zu Marktpreisen in Baden-Württemberg, 1995–2005, jeweilige Preise. Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, IAW-Darstellung.

Diese günstige Entwicklung spiegelt sich - in Deutschland und auch in Baden-Württemberg - in der Entwicklung der Fahrzeugbestände² sowie in der Entwicklung der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten offenen Stellen für Kraftfahrer wieder, wie die Abbildungen 3 und 4 zeigen.

So stiegen in Deutschland die offenen Stellen für Kraftfahrzeugführer ohne nähere Angaben (o. n. A.) um 15,4 Prozent im Vorjahresvergleich zwischen August 2006 und August 2007 an, diejenigen für die Berufskraftfahrer im Güterverkehr um 16,1 Prozent. Ein enormer Anstieg war vor allem bei den Berufskraftfahrern im Personenverkehr zu verzeichnen: Die Wachstumsrate der offenen Stellen betrug bei dieser Gruppe zwischen August 2006 und August 2007 42,6 Prozent. In absoluten Zahlen entspricht dies einem Zugewinn von 676 offenen Stellen. Leicht moderater verhalten sich dagegen die Wachstumsraten der offenen Stellen in Baden-Württemberg: Kraftfahrzeugführer o. n. A.³: plus 4,7 Prozent, Berufskraftfahrer im Güterverkehr: plus 13,3 Prozent sowie Berufskraftfahrer im Personenverkehr: plus 25,5 Prozent.

² Diese werden nicht abgebildet.

³ Dabei handelt es sich um die Berufsgruppe 7140.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Offene Kraftfahrerstellen in Deutschland

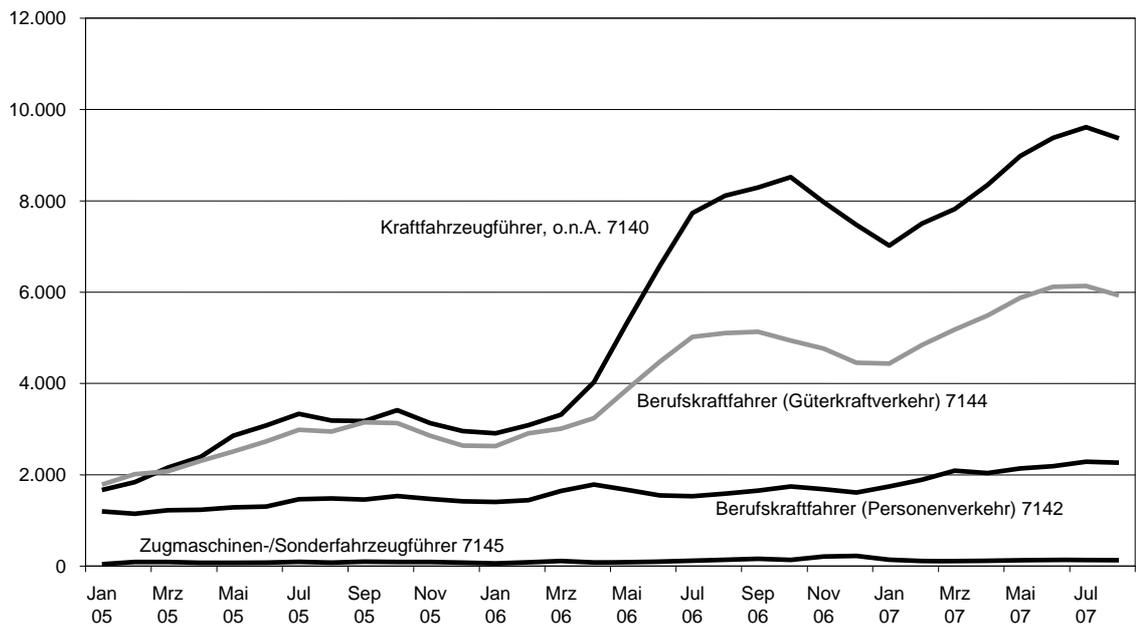


Abbildung 3: Offene Stellen in Deutschland nach Berufen, Januar 2005 bis August 2007. Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAW-Darstellung.

Offene Kraftfahrerstellen in Baden-Württemberg

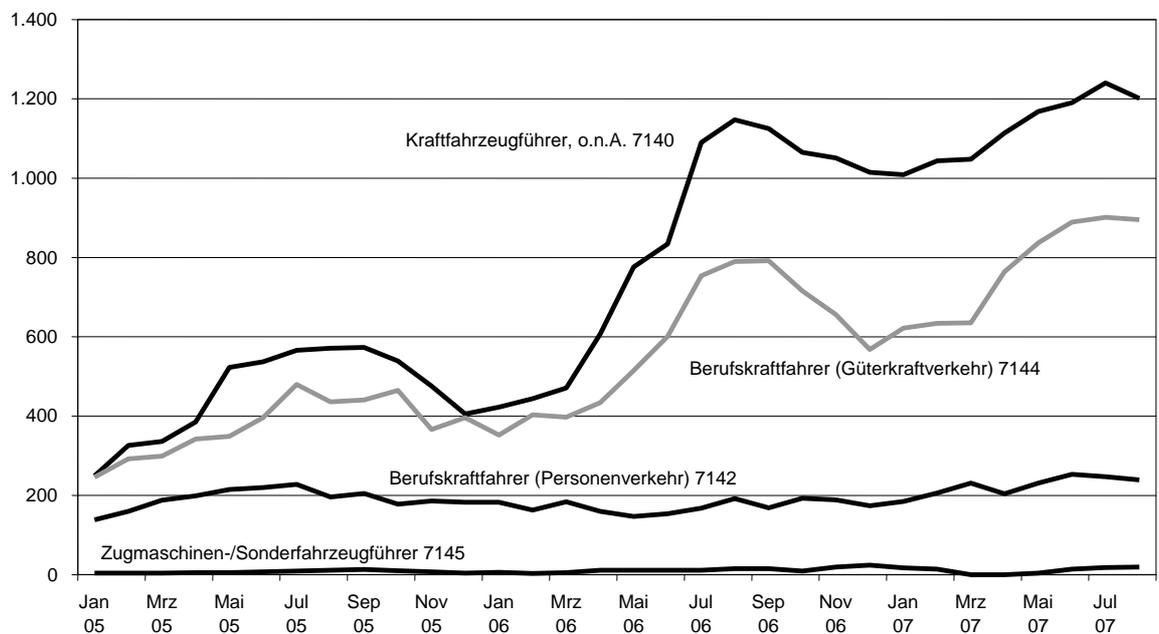


Abbildung 4: Offene Stellen in Baden-Württemberg nach Berufen, Januar 2005 bis August 2007. Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAW-Darstellung.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Weiterhin von Belang bei den politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind diverse Umgestaltungen der bislang gültigen gesetzlichen Regelungen im Verkehrsgewerbe. So sind dort vor allem die Einführung des digitalen Kontrollgerätes zum 1. Mai 2006 in Verbindung mit der Reduktion der maximal zulässigen Arbeitszeiten gemäß Paragraph 21a Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zum 1. September 2006 sowie die Einführung neuer Lenk- und Ruhezeiten zum 11. April 2007 zu nennen.

Den mithin größten Eingriff in die Verkehrsbranche dürfte jedoch das Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz (BKrFQG) auf Basis der EU-Richtlinie 2003/59/EG darstellen, das die Einstiegsvoraussetzungen in den Kraftfahrerberuf neu definiert: War bislang zur Ausübung der Tätigkeit als Kraftfahrer lediglich ein entsprechender Führerschein notwendig, werden in Zukunft eine (beschleunigte) Grundqualifikation sowie regelmäßige Weiterbildungen in einem 5-Jahres-Intervall vonnöten sein. Da es sich bei dem BKrFQG um einen Aspekt handelt, der in dieser Studie mehrfach von Bedeutung ist, findet sich im Anhang ein **Exkurs** (siehe [Seite 62](#)), der die Neuerungen, die dieses Gesetz vorsieht, erklären soll. Um Verwechslungen zwischen der (beschleunigten) Grundqualifikation mit der Berufsausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/-in (BKF) bzw. zur Fachkraft im Fahrbetrieb (FiF) zu vermeiden, werden auch die Unterschiede zwischen der Grundqualifikation nach dem BKrFQG und den Ausbildungsberufen kurz dargestellt.

Wie im Exkurs dargelegt, ist spätestens bis 2015 (Personenverkehr) bzw. bis 2016 (Güterkraft- und Werkverkehr) zu erwarten, dass die Fahrer, die nicht zur Grundqualifikation verpflichtet sind, da sie ihre Fahrerlaubnis vor dem jeweiligen Stichtag - dem 10.9.2008 für den Personennahverkehr bzw. dem 10.9.2009 für den Güterkraft- und Werkverkehr - erworben haben, die erste der vom BKrFQG vorgeschriebenen regelmäßigen Weiterbildungen absolviert haben werden. Dies gilt auch für Aushilfs- und Teilzeitfahrer. Wenngleich der Anteil der Kraftfahrzeugführer in Teilzeit⁴ mit 4,7 Prozent zum 30. Juni 2006 in Baden-Württemberg und 4,8 Prozent in der Region Stuttgart vergleichsweise gering ausfällt (siehe Tabelle 1), stellen Teilzeitfahrer für die Unternehmen doch eine wichtige Möglichkeit dar, eventuelle Belastungsspitzen abzufedern. Insbesondere stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob ein Arbeitgeber bereit ist, dieselben Kosten für die Weiterbildung eines Teilzeitfahrers wie für die eines Vollzeitfahrers aufzuwenden. Rechtlich ist eine derartige Kostenübernahme zwar nicht vorgesehen, tatsächlich dürfte sie in der Umsetzung aber eine große Rolle spielen.

⁴ Betrachtet wird die Berufsgruppe 714.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Da es sich bei den angesprochenen gesetzlichen Änderungen in der Branche um aktuelle Ereignisse handelt - das BKrFQG schreibt erst ab dem 10. September 2008 (Personenverkehr) bzw. 10. September 2009 (Güterkraft- oder Werkverkehr) eine obligatorische Grundqualifikation vor, es hat also noch keinerlei Effekte gezeitigt -, kann zu ihrer Beurteilung nicht auf eine entsprechende Basis statistischen Sekundärmaterials zurückgegriffen werden. Stattdessen wird in Abschnitt 3 versucht, den Einfluss dieser Effekte auf der Basis von Expertengesprächen zu beurteilen.

Fahrer-Arbeitsverhältnisse in BW und der Region Stuttgart				
Arbeitszeit	Baden-Württemberg		Region Stuttgart	
	Bestand	Anteil	Bestand	Anteil
Vollzeit	82.221	95,3%	19.695	95,2%
Teilzeit	4.014	4,7%	1.000	4,8%
Insgesamt	86.235	100,0%	20.695	100,0%

Tabelle 1: Kraftfahrzeugführer (Berufsgruppe 714) in Baden-Württemberg und der Region Stuttgart zum 30.6.2006, differenziert nach Voll- und Teilzeitkräften. Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man nun die möglichen Ursachen des Fahrermangels auf der Arbeitsangebotsseite, so stellt man zunächst fest, dass - wenngleich die Zahl der arbeitslosen Kraftfahrzeugführer zwischen Januar 2005 und Juli 2007 in Deutschland wie in Baden-Württemberg erheblich gesunken ist, vergleiche Abbildungen 5 und 6 - doch noch eine große Lücke klafft zwischen arbeitslosen Kraftfahrern einerseits und offenen Stellen andererseits: So betrug die Zahl der offenen Stellen für **Kraftfahrzeugführer o. n. A.** in **Deutschland** zum August 2007 9.365, während die Zahl der arbeitslos gemeldeten Kraftfahrzeugführer o. n. A. zum gleichen Monat 28.470 betrug und somit gut dreimal so hoch war. Bei den **Berufskraftfahrern im Güterverkehr** war die Zahl der Arbeitslosenmeldungen im August mit 31.259 sogar mehr als fünfmal so hoch wie die Zahl der offenen Stellen (5.928). Ähnlich das Bild bei den **Berufskraftfahrern im Personenverkehr**: Dort waren zum August 2007 2.263 offene Stellen für Berufskraftfahrer bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, während die Zahl der Arbeitslosenmeldungen in dieser Berufsgruppe mit 10.212 knapp fünfmal so hoch war.

Bei der Betrachtung von **Baden-Württemberg** zeigt sich ein ähnliches Bild: Der Zahl von 1.201 offenen Stellen für Kraftfahrzeugführer o. n. A. im August 2007 standen

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

2.325 Arbeitslosenmeldungen gegenüber. Somit war das Angebot auf diesem Segment des Arbeitsmarktes knapp doppelt so hoch wie die Nachfrage. Was die Berufskraftfahrer im Güterverkehr anbelangt, gab es im August 2007 ein Angebot an Arbeitskräften, das mit 2.088 gemeldeten Arbeitslosen gemessen an den 895 offenen Stellen ebenfalls gut doppelt so hoch war. Bei den Berufskraftfahrern in Baden-Württemberg war es sehr ähnlich: Hier standen 239 offenen Stellen 570 Arbeitslose gegenüber. Dass es sich bei diesem Phänomen nicht um eine „Momentaufnahme“ handelt, zeigt ein Blick auf die Zeitreihen der Abbildungen 3 bis 6: Das Angebot an Arbeitskräften beträgt stets ein Vielfaches der Nachfrage.

Arbeitslose Kraftfahrer in Deutschland

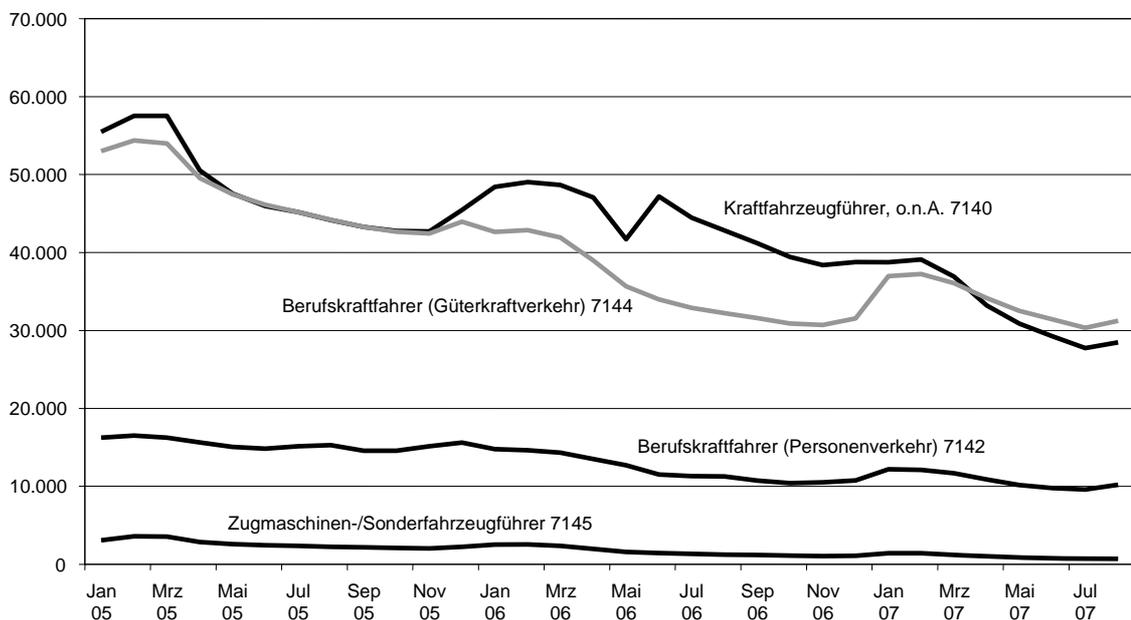


Abbildung 5: Arbeitslose in Deutschland nach Berufen, Januar 2005 bis August 2007. Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAW-Darstellung.

In diesem Zusammenhang wird häufig von einem qualitativen Mangel an Fahrern im Gegensatz zu einem rein quantitativen gesprochen. Dies ist ein Umstand, der explizit in der Umfrage und auch in den Expertengesprächen deutlich zutage tritt, vgl. daher Kapitel 3.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Arbeitslose Kraftfahrer in Baden-Württemberg

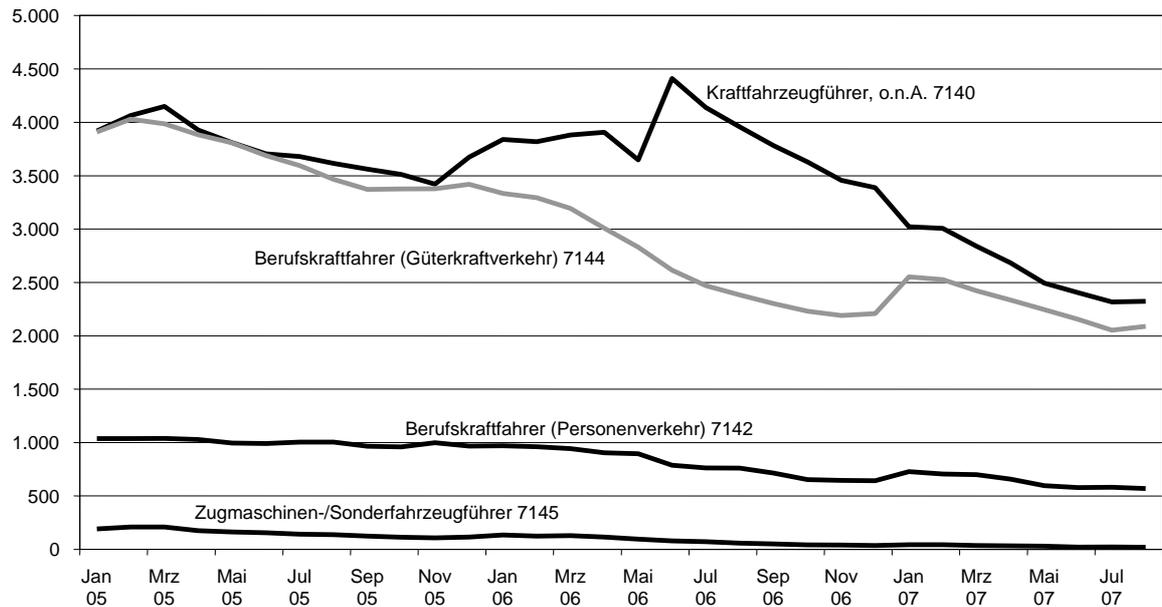


Abbildung 6: Arbeitslose in Baden-Württemberg nach Berufsgruppen, Januar 2005 bis August 2007. Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAW-Darstellung.

Weiterhin waren auf der Seite des Arbeitsangebotes seit jeher geringe Anreize für die Aufnahme einer Ausbildung zum BKF gegeben. Dies lag in der spezifischen Form des Einstellungs- und Entlohnungssystems der Branche begründet: Da es genügte, einen entsprechenden Führerschein zu besitzen, um als Fahrer tätig zu werden, haben viele die Ausbildung gar nicht erst begonnen oder sie nach Erwerb des Führerscheins abgebrochen. Ebenso mag manches Mal der Wert der Ausbildung nicht nur von den Auszubildenden selbst, sondern auch von den Arbeitgebern und deren Auftraggebern als zu gering eingestuft worden sein, zählte doch oft nur das Erbringen der (homogenen) Beförderungsleistung als solche, ohne zu beachten, dass auch diese sich hinsichtlich ihrer Qualität beträchtlich unterscheiden kann.

Berufsausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/-in (BKF)			
Baden-Württemberg, Stichtag jeweils 31.12.			
Jahr	Bestand an Auszubildenden	neu eingetragene Ausbildungsverträge	Teilnehmer/-innen mit bestandener Abschlussprüfung
1999	103	58	177
2000	113	68	148
2001	166	106	175
2002	177	88	173
2003	222	82	165
2004	207	73	152
2005	194	75	125
2006	247	123	99

Tabelle 2: Auszubildende zum Berufskraftfahrer in Baden-Württemberg, Jahre 1999 bis 2006. Quelle: IHK Region Stuttgart.

Die Tabellen 2 und 3 zeigen unter anderem die Zahl der **neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse** für den Ausbildungsberuf **BKF** für Baden-Württemberg bzw. die Region Stuttgart. Deutlich erkennbar ist der steigende Bestand an Auszubildenden: Von 103 im Jahr 1999 stieg die Zahl der Auszubildenden fast jedes Jahr an, bis sie schließlich im Jahr 2006 mit 247 Auszubildenden mehr als das Doppelte ihres Anfangswertes betrug. Die durchschnittliche Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse zum BKF betrug für Baden-Württemberg im betrachteten Zeitraum etwa 100. Sie unterlag einer durchschnittlichen Schwankung nach oben und unten von etwa 20 Ausbildungsverhältnissen. Die in Kapitel 3 befragten Experten gehen davon aus, dass diese Zahl sich auch langfristig bei 100 einpendeln wird.

Ähnlich verhielt es sich in der Region Stuttgart, wo die Zahl der Auszubildenden zum BKF von 15 im Jahr 1999 auf 32 im Jahr 2007 anstieg.⁵

⁵ Für Baden-Württemberg standen leider noch keine hinreichend plausibilisierten Daten für das Jahr 2007 zur Verfügung.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Berufsausbildung zum/zur Berufskraftfahrer/-in (BKF)		
Region Stuttgart, Stichtag jeweils 31.12.		
Jahr	neu eingetragene Ausbildungsverträge	Teilnehmer/-innen an Abschlussprüfungen
1999	15	6
2000	16	23
2001	21	20
2002	14	19
2003	17	5
2004	9	9
2005	10	20
2006	20	17
2007	32	11

Tabelle 3: Auszubildende zum Berufskraftfahrer in der Region Stuttgart, Jahre 1999 bis 2007. Quelle: IHK Region Stuttgart.

Tabelle 4 zeigt nun - auf Ebene der Bundesrepublik Deutschland⁶ - die Anzahl der **neu eingetragenen Ausbildungsverträge zur FiF**. Hier ist über den kurzen Betrachtungszeitraum eine deutliche Ausbildungsdynamik zu erkennen: Von anfänglich 25 Ausbildungsverhältnissen im Jahr 2004 stieg deren Zahl bis zum Jahr 2007 um mehr als das Vierfache an und betrug zu diesem Zeitpunkt 126.

Berufsausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb (FiF)		
Bundesrepublik Deutschland, Stichtag jeweils 31. 12.		
Jahr	neu eingetragene Aus- bildungsverträge	Teilnehmer/-innen an Abschlussprüfungen
2004	25	0
2005	45	0
2006	77	16
2007	126	25

Tabelle 4: Auszubildende zur Fachkraft im Fahrbetrieb in der Bundesrepublik Deutschland, 2004-2007. Quelle: Statistisches Bundesamt und DIHK.

⁶ Da dieser Beruf aktuell in Baden-Württemberg nicht ausgebildet wird, sind hier nur die Zahlen für Deutschland wiedergegeben.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Somit sind also im Verkehrsgewerbe im Bereich Ausbildung in den vergangenen Jahren sehr erfreuliche Entwicklungen zu verzeichnen, eine Fortsetzung der vielversprechenden Tendenzen wäre wünschenswert. Ob dies gelingt, hängt entscheidend davon ab, inwiefern die Branche junge Menschen für eine Berufsausbildung zum BKF/zur FiF gewinnen kann. Das Potenzial an entsprechend schulisch vorgebildeten Bewerbern jedenfalls ist vorhanden. Wie Abbildung 7 zeigt, verhält sich die Zahl der **Schulabgänger mit Haupt- und Realschulabschluss**, die für die Berufsausbildung zum BKF/zur FiF vorwiegend in Frage kommen, im Zeitraum 1999 bis 2006 sehr stabil.⁷ So gab es in Baden-Württemberg im betrachteten Zeitraum durchschnittlich knapp 39.000 Schulabgänger mit Hauptschulabschluss sowie etwas mehr als 45.000 mit Realschulabschluss. Es ist nun Aufgabe der Branche, die für sie interessanten Berufsbilder entsprechend zu bewerben, damit das hohe Potenzial an neuen Fachkräften von Nutzen für sie sein kann. Der Kraftfahrerberuf muss zu einer echten Alternative bei der Berufswahl junger Menschen werden. Würde es gelingen, den Kraftfahrer von dem typischen Umschulungsberuf, den er heute darstellt, zu einem typischen Ausbildungsberuf zu machen, würde dies einen bedeutenden Beitrag dazu leisten, das Image des Kraftfahrers nachhaltig zu verbessern und den Beruf auf diese Weise attraktiv für junge Menschen zu machen.

Aber nicht nur an Schulabgängern mit Haupt- und Realschulabschluss gibt es ein großes Potenzial für die Branche, sondern auch an Schulabgängern mit Fachhochschulreife und Allgemeiner Hochschulreife. Zwischen 1999 und 2006 erlangten durchschnittlich etwas über 26.000 junge Menschen diese Bildungsabschlüsse und begaben sich in einen neuen Lebensabschnitt. Auch um diese sollte sich das Verkehrsgewerbe bemühen. Die Grundlagen hierfür sind bereits geschaffen: Seit Anfang der 80er Jahre nimmt sich auch die Wissenschaft verstärkt der Logistikbranche an. Derzeit bieten im Bereich Logistik 43 Universitäten, 69 Fachhochschulen und 15 Berufsakademien die verschiedensten Studiengänge an, die den Absolventen vielfältige Berufsmöglichkeiten im In- und Ausland ermöglichen.

⁷ Allerdings wird auch hier der demographische Wandel eingreifen, wie ein Blick auf die Bevölkerungsbäume in den Abbildungen 8 und 9 zeigt. Umso mehr erscheint es angezeigt für die Branche, die von ihr benötigte Zielgruppe entsprechend zu werben.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Schulabgänger in Baden-Württemberg

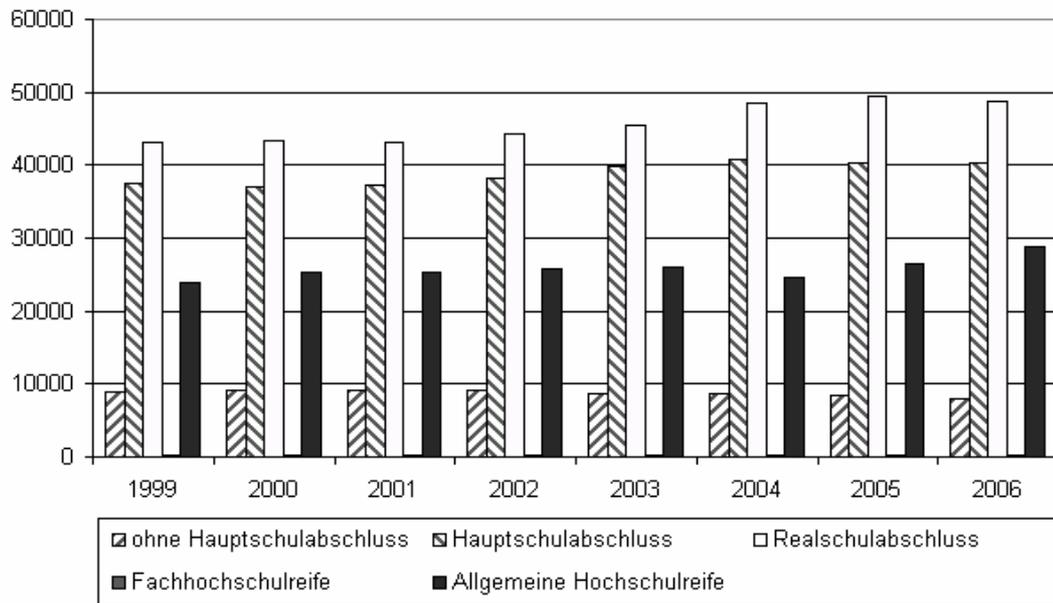


Abbildung 7: Schulabgänger in Deutschland, differenziert nach erreichtem Schulschluss. Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, IAW-Darstellung.

Einen der wichtigsten Gründe für den heute oftmals beklagten Fahrermangel stellt die allgemeine demographische Entwicklung der Gesellschaft dar: Die deutschlandweit geringen Geburtenraten und die damit einhergehende Überalterung der Gesellschaft sowie ihre Auswirkungen auf das Arbeitsangebot sind nur allzu bekannt. Abbildung 8 zeigt eine Alterspyramide für Deutschland und Baden-Württemberg für das Jahr 2005; die entsprechenden Werte sind in Tabelle 5 zusammengefasst. Deutlich zu erkennen ist erstens, wie gering der Anteil der unter 20-Jährigen ist, und zweitens, wie die Situation in 15 bis 20 Jahren aussehen wird, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen.

Bevölkerung im Jahr 2005					
	< 20 Jahre	20 bis 64 Jahre	> 65 Jahre	> 80 Jahre	Insgesamt (in Millionen)
Deutschland	20,0%	60,8%	19,2%	4,4%	82,4
Baden-Württemberg	21,3%	60,5%	18,2%	4,3%	10,7

Tabelle 5: Bevölkerungszahlen für Deutschland und Baden-Württemberg, 2005, basierend auf der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Quelle: Statistisches Bundesamt, IAW-Darstellung.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

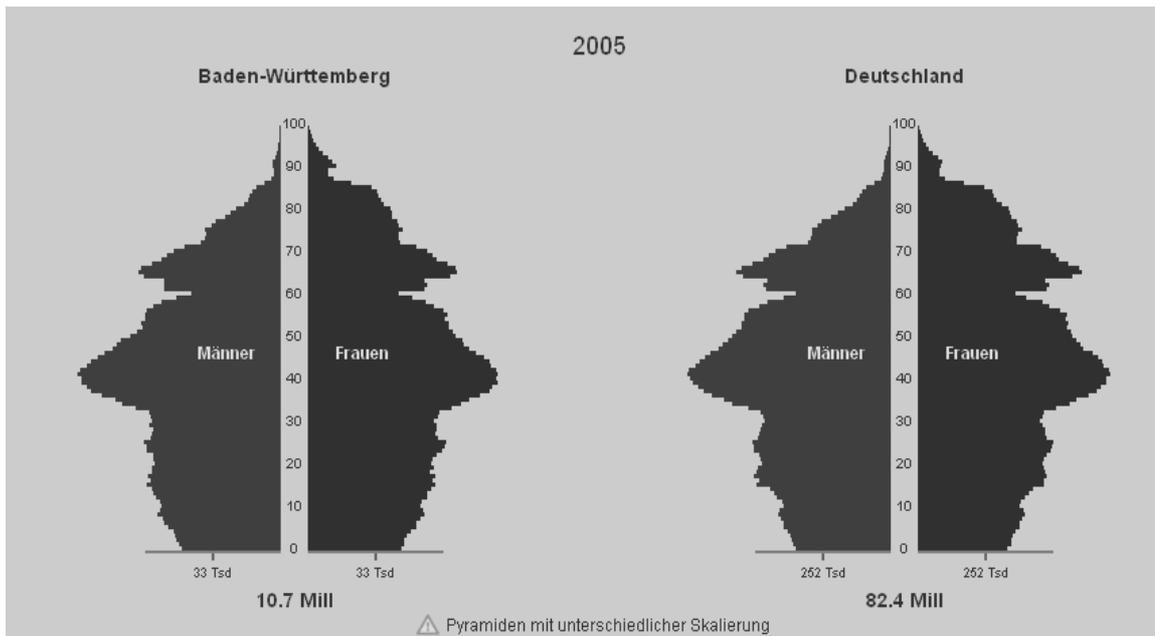


Abbildung 8: Bevölkerungspyramide für Deutschland und Baden- Württemberg 2005, basierend auf der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Quelle: Statistisches Bundesamt, IAW-Darstellung.

Etwas genauer zeigt Tabelle 6 die Situation für Baden-Württemberg und die Region Stuttgart: Die am häufigsten vertretene **Altersklasse** unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Kraftfahrzeugführern** bilden die 40 bis 44-Jährigen, dicht gefolgt von den 45 bis 49-Jährigen und den 35 bis 39-Jährigen. Bezeichnend ist der mit lediglich 0,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Kraftfahrzeugführer verschwindend geringe Anteil an 15 bis 19-Jährigen: In der Branche gibt es nur sehr wenige Auszubildende. Nimmt man die Gruppe der 15 bis 19-Jährigen, der 20 bis 24-Jährigen und der 25 bis 29-Jährigen zusammen, erhält man die „jüngeren Beschäftigten“. Deren Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Branche betrug 2006 in Baden-Württemberg lediglich 10 Prozent. Betrachtet man den „Mittelbau“, das heißt die 30 bis 49-Jährigen, so stellen diese 2006 in Baden-Württemberg mit knapp 59 Prozent einen sehr großen Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Alarmierend hoch ist dagegen der Anteil, den die „älteren Beschäftigten“, das heißt diejenigen ab 50 Jahren, stellen: Er betrug 2006 in Baden-Württemberg mit etwa 27.000 Kraftfahrern nicht ganz ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Verkehrsbranche. Da diese in 10 bis 15 Jahren in Rente gehen, kann sich daraus ein Fahrermangel ergeben, sofern nicht genügend neue Fahrer von der Branche herangezogen werden können. Dies setzt jedoch zunächst einmal voraus, dass die Wachstumsrate der Bevölkerung hinreichend hoch ist. Abbildung 9 zeigt nun dieselben Bevölkerungspyramiden wie Abbildung 8, jedoch handelt es sich diesmal um eine Vorausberechnung für das Jahr 2020.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Verteilung der Kraftfahrer in Baden-Württemberg und der Region Stuttgart nach Altersgruppen										
Altersgruppen	30. Juni 2005				30. Juni 2006				Änderung 2006 zu 2005	
	Baden-Württemberg		Region Stuttgart		Baden-Württemberg		Region Stuttgart		Baden-Württemberg	Region Stuttgart
	Bestand	Anteil	Bestand	Anteil	Bestand	Anteil	Bestand	Anteil		
15 bis 19 Jahre	182	0,2%	43	0,2%	208	0,2%	39	0,2%	14,3%	-9,3%
20 bis 24 Jahre	2.494	2,9%	619	3,0%	2.386	2,8%	525	2,5%	-4,3%	-15,2%
25 bis 29 Jahre	5.962	7,0%	1.478	7,2%	5.994	7,0%	1.489	7,2%	0,5%	0,7%
30 bis 34 Jahre	8.893	10,5%	2.339	11,4%	8.444	9,8%	2.213	10,7%	-5,0%	-5,4%
35 bis 39 Jahre	13.063	15,4%	3.182	15,5%	12.770	14,8%	3.122	15,1%	-2,2%	-1,9%
40 bis 44 Jahre	15.013	17,7%	3.514	17,1%	15.362	17,8%	3.601	17,4%	2,3%	2,5%
45 bis 49 Jahre	13.719	16,2%	3.193	15,5%	14.262	16,5%	3.270	15,8%	4,0%	2,4%
50 bis 54 Jahre	11.613	13,7%	2.667	13,0%	12.183	14,1%	2.781	13,4%	4,9%	4,3%
55 bis 59 Jahre	8.727	10,3%	2.236	10,9%	9.474	11,0%	2.354	11,4%	8,6%	5,3%
60 bis 64 Jahre	3.911	4,6%	1.002	4,9%	3.782	4,4%	963	4,7%	-3,3%	-3,9%
über 65	1.278	1,5%	308	1,5%	1.370	1,6%	338	1,6%	7,2%	9,7%
Insgesamt	84.855	100%	20.581	100%	86.235	100%	20.695	100%	1,6%	0,6%

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Kraftfahrzeugführer in Baden-Württemberg und der Region Stuttgart nach Altersklassen, Juni 2006 und Juni 2007. Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, IAW-Berechnungen.

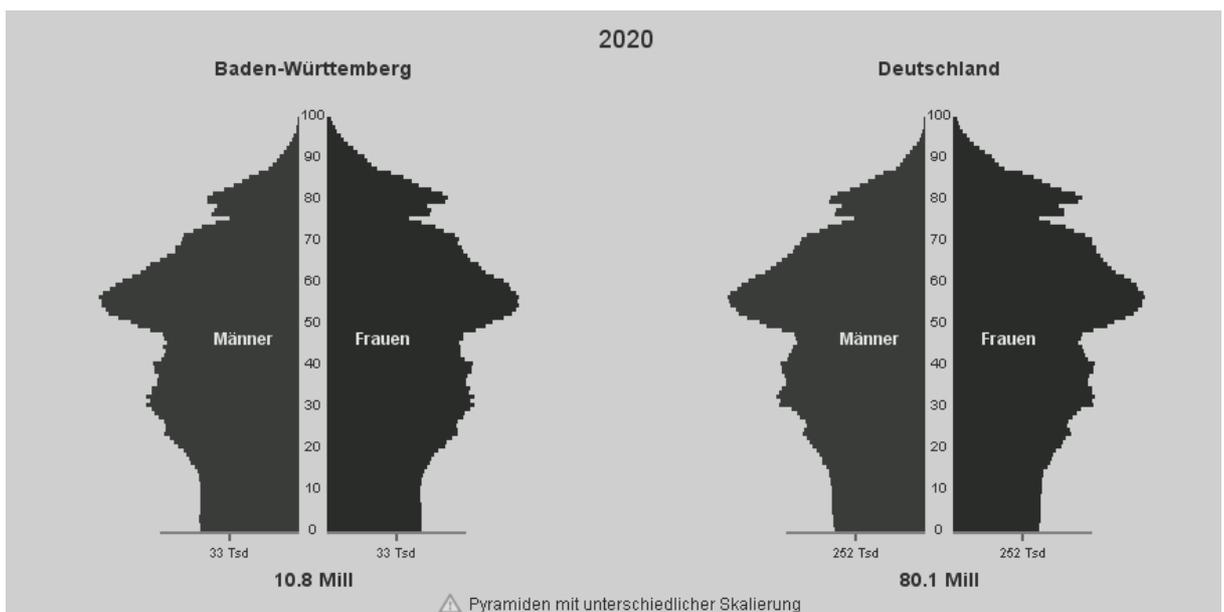


Abbildung 9: Bevölkerungspyramide für Deutschland und Baden-Württemberg 2020, basierend auf der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Quelle: Statistisches Bundesamt, IAW-Darstellung.

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

Es ist deutlich zu erkennen, dass bis 2020 nur sehr wenige junge Menschen nachkommen. Diese werden nicht ausreichen, um die bis dahin verrenteten heute über 50-Jährigen zu ersetzen, und werden somit zur knappen Ressource. Daher gilt es für die Verkehrsbranche, bereits jetzt alles dafür zu tun, das Image des Fahrers aufzuwerten und den Beruf attraktiver zu gestalten.

Nicht unerwähnt bleiben soll die Tatsache, dass ein wichtiges Rekrutierungsfeld der Branche weggefallen ist: Im Zuge einer veränderten Ausbildungspolitik der Bundeswehr sind die Führerscheinausbildungen dort sehr stark eingebrochen, vgl. Abbildung 10. Demnach wurden durchschnittlich etwa 30.000 Fahrerlaubnisse der Klasse C jährlich auf Ebene der Bundesrepublik Deutschland erteilt, bis im Jahr 2000 die Zahlen einbrechen. 2006 wurden bereits nur noch 15.000 Fahrerlaubnisse der Klasse C durch die Bundeswehr erteilt.

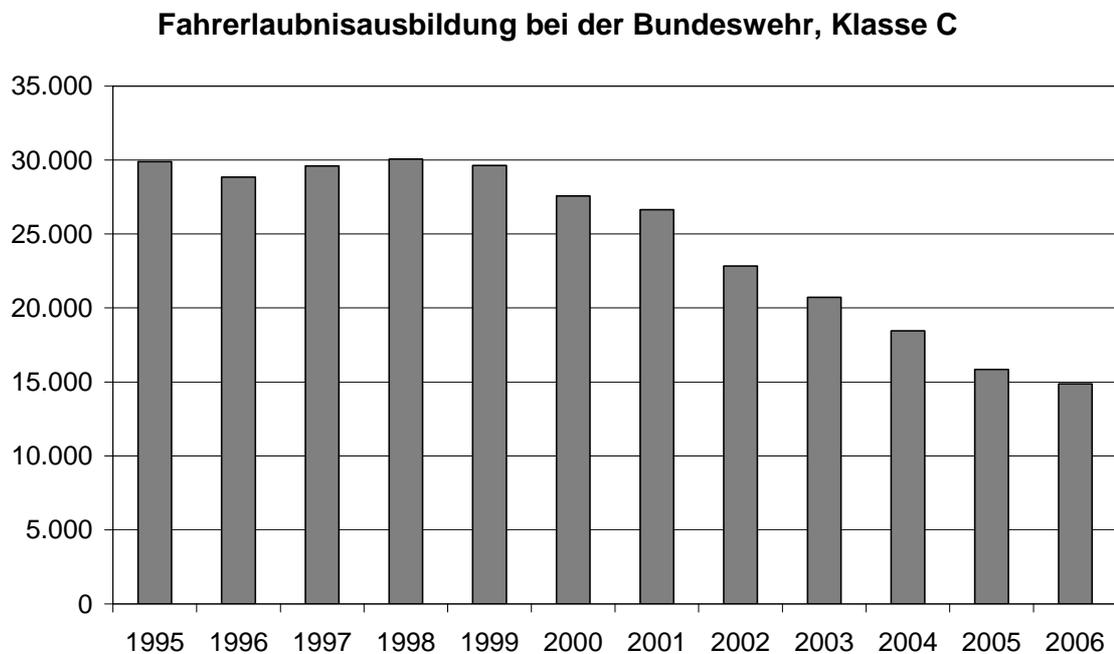


Abbildung 10: Ausbildungs-/Erteilungszahlen der Dienstfahrerlaubnis der Klasse C in Deutschland durch die Bundeswehr. Quelle: Bundesministerium der Verteidigung.

Abschließend seien auf der Seite des Arbeitsangebots noch die für einen Kraftfahrer ungünstigen Arbeitsbedingungen angesprochen. Darunter fallen beispielsweise der Termindruck, unter dem die Fahrer stehen, die langen Abwesenheitszeiten von zu Hause und der damit teilweise einhergehende Verlust des sozialen Umfelds. Das schlechte Image, das Kraftfahrer zum Teil in der Öffentlichkeit „genießen“, tut ein Übriges, um das Berufsbild Kraftfahrer zusätzlich unattraktiv zu gestalten. All diese -

2. Empirische Analyse auf Basis der amtlichen Statistik

eher weichen und durch die amtliche Statistik nicht abbildbaren - Faktoren dürften in ihrer Summe eine nicht zu vernachlässigende Wirkung auf den Fahrermangel haben und werden im Rahmen der Analyse der Expertengespräche in Kapitel 3 näher beleuchtet.

3. Analyse der Expertengespräche

Im Rahmen der Untersuchung „Fahrpersonalmangel“ wurden insgesamt zwölf Experteninterviews durchgeführt, deren Ergebnisse sich - nach Themen geordnet - wie folgt resümieren lassen.

Bei den befragten Experten handelt es sich allesamt um Vertreter von Institutionen, die für das Verkehrsgewerbe in Baden-Württemberg eine zentrale Rolle spielen. Sie sind nachfolgend aufgelistet:

- Verband für Spedition und Logistik BW (VSL)
- Verband der Baden-Württembergischen Omnibusunternehmer (WBO)
- Verband des Württembergischen Verkehrsgewerbes (VVW)
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
- Stuttgarter Straßenbahnen AG (SBB)
- Omnibus-Dannenmann Linien- und Reiseverkehr GmbH
- Fischle Reise- und Omnibusverkehr GmbH & Co. KG
- Ludwigsburger Verkehrslinien, Reisebüro Jäger GmbH
- Spedition Hetzinger GmbH & Co. KG
- Bay Logistik GmbH & Co. KG
- Hugo Häffner Vertrieb GmbH & Co. KG
- IHK Region Stuttgart

3.1 Aktuelle Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt - Zustandsbeschreibung

Generell wird auch in Baden-Württemberg auf dem Arbeitsmarkt für Berufskraftfahrer eine deutliche Verknappung des Angebots an hinreichend qualifizierten Bewerbern konstatiert. Das habe zur Konsequenz, dass weniger Fahrer als gewünscht eingestellt werden könnten. Darüber hinaus wird zunehmend über Fahrpersonalmangel geklagt, wovon insbesondere der Güterverkehr (hier insbesondere die Tank- und Silotransporte, weniger der Containerverkehr) und - beim Personenverkehr - die Ballungszentren betroffen seien. In einzelnen Fällen habe diese Situation bereits zum Verzicht auf den weiteren Ausbau des Fuhrparks geführt („Wachstumsbremse“). Belastungsspitzen würden hauptsächlich durch Teilzeitfahrer abgedeckt. Hinsichtlich der Transparenz von Angebot und Nachfrage wird bemängelt, dass den Arbeitsagenturen viele der offenen Stellen überhaupt nicht gemeldet würden.

Mit Blick auf die Situation am Ausbildungsmarkt zum Berufskraftfahrer wird bemängelt, dass die Zahl geeigneter Ausbildungsplatzbewerber mit den inzwischen teilweise

3. Analyse der Expertengespräche

intensivierten Anstrengungen der Unternehmen im Bereich der Ausbildung nicht mehr Schritt hielten. Auch sei die durchschnittliche Qualität der Bewerber schlechter als früher.

3.2 Aktuelle Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt - Ursachen

Als wichtigste Ursache für die bislang geschilderten Problemlagen wurde von den befragten Experten neben verschiedenen anderen Faktoren einmal mehr die mangelnde Attraktivität des Berufes genannt: Häufige Abwesenheitszeiten von zu Hause, gepaart mit Schicht- und Teilschichtarbeit, hoher Zeitdruck und Stressfaktor sowie das schlechte Image, das vor allem Fahrer des gewerblichen Güterkraftverkehrs in der Öffentlichkeit innehätten, schreckten viele potentielle Auszubildende davon ab, sich für den Beruf des Kraftfahrers zu entscheiden. Die vor allem relativ zu anderen Branchen schlechte Bezahlung lasse den Beruf zusätzlich noch unattraktiver werden; hinzu kämen die hohen Kosten für den Führerscheinerwerb.

Viele Unternehmen der Verkehrsbranche sähen sich weiterhin mit dem Problem konfrontiert, hinreichend geeignete Bewerber für ihre offenen Fahrerstellen bzw. Ausbildungsstellen zu finden. Des Weiteren sei im Zuge einer veränderten Politik der Bundeswehr bei der Fahrerlaubnisausbildung ein wichtiges Rekrutierungsfeld für die Branche weggefallen, indem die Zahl der dort erteilten Fahrerlaubnisse drastisch gesunken sei.

Doch nicht nur das gesunkene Angebot an qualifizierten Fahrern bzw. ausbildungswilligen sowie -fähigen Bewerbern stelle für die Unternehmen ein zunehmendes Problem dar, sondern auch die Tatsache, dass sich die Personalkosten eines Fahrers durch das BKrFQG in den nächsten Jahren verteuern würden. Gerade den kleinen Betrieben, die das Verkehrsgewerbe in Baden-Württemberg im Wesentlichen prägen, werde es dadurch zusehends erschwert, Fahrer einzustellen da sie nicht in der Lage seien, die immens hohen Kosten der vom BKrFQG geforderten regelmäßigen Weiterbildungen der Fahrer zu tragen.

Da die Unternehmen es in der Vergangenheit häufig versäumt hätten, Ausbildung in hinreichendem Maße zu betreiben, fehle heute das entsprechende Fahrpersonal. Zusammen mit den Auswirkungen des demographischen Wandels - fast ein Drittel der derzeit aktiven Berufskraftfahrer ist bereits über 50 Jahre alt - ergebe sich daraus eine prekäre Lage.

3. Analyse der Expertengespräche

3.3 Prognosen

Vor diesem Hintergrund zeichnen sich für die befragten Experten folgende Entwicklungen ab: Trotz stabiler Ausbildungszahlen werde sich der Fahrermangel in langer Frist massiv verschärfen. Als besonders davon betroffen gelten unter den Experten Ballungszentren wie beispielsweise die Region Stuttgart. Auf die „harten Faktoren“ angesprochen, die diese Entwicklung zeitigen und/oder begünstigen,⁸ verweisen die Experten auf die Neuregelung der Lenk- und Ruhezeiten, den demografischen Wandel und das BKrFQG. Darüber hinaus wird der zukünftigen konjunkturellen Entwicklung sowie den Kraftstoffpreisen, die aller Voraussicht nach weiter steigen würden, eine gewichtige Rolle eingeräumt.⁹

Während die Einflussrichtung der Neuregelung der Lenk- und Ruhezeiten und des demografischen Wandels für die Experten eindeutig war (alle Experten gingen von einer negativen Wirkung auf den Fahrermangel aus), wurden die Folgen des BKrFQG diesbezüglich als ambivalent eingestuft: Während - rein quantitativ argumentierend - die Markteintrittsbarrieren für potenzielle Fahrer erhöht würden und damit das Angebot an Fahrern künstlich eingeschränkt werde, sei dadurch - eher qualitativ argumentierend - sichergestellt, dass der Fahrer erstens in seiner Qualität und zweitens bezüglich seines Images hinzugewinnen würde, was auf lange Frist dem qualitativen Mangel sowie dem Mangel an interessierten Fahrern allgemein entgegenwirken dürfte.

Was die Größenordnungen angeht, mit denen die erwähnten Faktoren auf den Mangel an Fahrpersonal voraussichtlich einwirken werden, gehen die befragten Experten in Bezug auf die Neuregelung der Lenk- und Ruhezeiten von einer Verknappung des Angebotes an Fahrern von 20 Prozent aus, da die Neuregelung eine Verkürzung der zulässigen Arbeitszeit um gleichfalls 20 Prozent bedinge. Der Einfluss des demografischen Wandels in Baden-Württemberg wird im Zeitraum der nächsten 10 bis 15 Jahre, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, auf circa 17.000 zusätzlich benötigte Fahrer veranschlagt. Insgesamt gesehen gehen die Experten von rund 20.000 bundesweit zusätzlich benötigten Fahrern pro Jahr aus. Was die Anzahl der Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg angeht, so gehen die Experten von einer Stabilisierung auf einem Niveau von etwa 100 Verträgen pro Jahr aus. Aufgrund der in Zukunft durch das BKrFQG vorgeschriebenen (beschleunigten) Grundqualifikation sei ferner damit zu rechnen, dass der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge sinken werde. Leider seien diese 100 neuen Auszubildenden pro Jahr bei weitem

⁸ Im Gegensatz zu den hier angesprochenen „harten“, d.h. zahlenmäßig greifbaren Faktoren, spielen in dem vorangehenden Abschnitt auch weiche Faktoren wie bspw. das schlechte Image der Fahrer eine Rolle.

⁹ Je teurer der Kraftstoff, desto größer ist nach Ansicht der Experten die Nachfrage nach öffentlichen Verkehrsmitteln.

3. Analyse der Expertengespräche

zu wenig, als dass sie den durch die diversen Gründe hervorgerufenen Mangel an Fahrpersonal beheben könnten. Da der Mangel an Fahrpersonal fernerhin kein rein deutsches Phänomen sei, sondern sich auch auf die anderen EU-Mitgliedsstaaten erstreckte, sei in Zukunft auch nicht mit einer Behebung des Problems zu rechnen. Eine gezielte Anwerbung von qualifizierten Fahrern aus dem europäischen Ausland scheide weitgehend aus, da Deutschland verglichen mit den anderen Ländern der EU als steuerlich unattraktiv eingestuft werde. Daher würden ausländische Fahrer nicht dazu veranlasst, ihren Wohnsitz und Wirkungsbereich nach Deutschland zu verlegen.¹⁰

Auf die Aushilfs- und Teilzeitfahrer sehen die Experten überwiegend schlechte Zeiten zukommen: Da auch sie im Zuge des BKrFQG zu den regelmäßigen Weiterbildungen verpflichtet sind, würden deren Personalkosten relativ zu denen der Vollzeitfahrer steigen. Nach Meinung der befragten Experten werden sie teilweise vom Arbeitsmarkt für Fahrer verschwinden. Nach wie vor dürften sie aber - wenngleich sicher in verringertem Umfang - zur Abfederung von Belastungsspitzen weiterhin nachgefragt werden.

3.4 Maßnahmen

Nach Ansicht der Experten gelte es, dieser Entwicklung durch verschiedene Maßnahmen entgegenzusteuern. Dabei gehe es vor allem darum, das Berufsbild „Kraftfahrer“ aktiver und vor allem attraktiver zu vermarkten. Dies könnte durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die Präsenz auf Bildungsmessen, Kooperationen mit Haupt- und Realschulen und die Vergabe von Praktika erreicht werden. Dadurch würde der Beruf des Kraftfahrers nicht nur einen höheren Bekanntheitsgrad erlangen, sondern

¹⁰ Generell gilt, dass die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten gesetzlich erlaubt sein muss. Während bei Hilfskräften ein Anwerbestopp gilt, eine Einstellung also nur in speziell geregelten Ausnahmen möglich ist (z.B. Saisonarbeitskräfte, Haushaltshilfen), sind die Regelungen zu Facharbeitern und somit zu Lkw- und Busfahrern etwas differenzierter. Diese werden als Facharbeiter angesehen und bezahlt und können somit in Deutschland eine Arbeitserlaubnis-EU erhalten, wenn für die angestrebte Facharbeitertätigkeit keine bevorrechtigten Inländer (Deutsche bzw. Ausländer, die hier verfestigt sind - Aufenthaltserlaubnis, Leistungsanspruch usw.) vermittelt werden können und der tarifliche bzw. ortsübliche Lohn gezahlt wird. Nach einjähriger Zulassung zum Arbeitsmarkt bzw. drei Jahren Aufenthalt in Deutschland erhalten die Beschäftigten aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten die Arbeitsberechtigung-EU, mit der sie dann auch überlassen werden können. Eine Überlassung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten ist hingegen nur dann zulässig, wenn ein uneingeschränkter Aufenthaltstitel vorhanden ist, welcher nach 2 Jahren Beschäftigung oder 3 Jahren Aufenthalt in Deutschland erteilt wird. Eine Arbeitnehmer-Überlassung von Duldungsausländern (trotz abgelehntem Asylantrag weiter in Deutschland geduldet) schließlich ist nur dann möglich, wenn eine Duldung ohne Einschränkung vorliegt, welche nach 4 Jahren Aufenthalt in Deutschland erteilt werden kann. Bezüglich Drittstaatsangehöriger ist anzumerken, dass Kraftfahrer nicht in der Beschäftigungsverordnung aufgezählt sind und somit keine Neueinreise zur Arbeitsaufnahme möglich ist. Die vorgenannten 2-, 3- bzw. 4-Jahresregelungen gelten also nur für Drittstaatsangehörige, die z.B. als Familienangehörige in Deutschland sind oder mit anderem Grund einreisen konnten. Als Ausnahme von dieser Einschränkung wären noch Staatsangehörige aus den USA, Kanada, Australien, Neuseeland, Japan und Israel zu nennen, die zu jeder Tätigkeit einreisen können, sofern keine bevorrechtigten Inländer vermittelt werden können. Kraftfahrer aus den „alten“ 15 EU-Mitgliedsstaaten oder Fahrer aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz benötigen weder einen Aufenthaltstitel noch eine Arbeitsberechtigung, um als Arbeitnehmer überlassen werden zu können.

3. Analyse der Expertengespräche

auch sein Ruf verbessert werden, was die Transportbranche insgesamt stärken würde. Zudem sollten monetäre wie nicht-monetäre Anreize für das Fahrpersonal in Betracht gezogen werden.

Auch die Errichtung neuer Berufsschulstandorte könne dazu beitragen, was gleichzeitig das Potenzial an zukünftigen Auszubildenden erhöhen könne. Zuschüsse für Auszubildende an die Unternehmen seitens der Verbände seien sinnvoll, da dies für die Unternehmen einen zusätzlichen Anreiz darstellen würde, sich verstärkt selbst um die Ausbildung neuer Fahrer zu bemühen.

Jedoch müsse der Ausbildungsberuf nicht nur von den Unternehmen attraktiver vermarktet werden. Auch die Agenturen für Arbeit sollten sich bemühen, stärker für dieses Berufsfeld zu werben und es als ansprechend und gleichwertig gegenüber anderen Berufen darstellen. Gleichzeitig sollten nach Ansicht der Experten die Umschulungen zum Fahrer von den Arbeitsagenturen verstärkt gefördert werden. Ebenso sollten neue Wege für die Fahrersuche beschritten werden. Als Beispiele wurden Anzeigen und Portale im Internet oder in entsprechenden Fachzeitschriften genannt.

Weiterhin würden von den Experten Weiterbildungsseminare und Ausbildungs-Netzwerk-Workshops als sinnvoll empfunden, die den Fahrern den Dienstleistungsgedanken in besonderem Maße nahe bringen könnten. Hierbei wäre eine Mischfinanzierung denkbar, bei der sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kosten teilen: Das Unternehmen könnte für die Kosten aufkommen und die Mitarbeiter sich im Gegenzug bereiterklären, für den Besuch solcher Angebote Freizeit aufzuwenden.

3.5 Aufgaben der Politik

Die Aufgabe der politischen Akteure sehen die Experten vor allem in einer wettbewerbsneutralen Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/59/EG (Basis des BKrFQG) in die diversen nationalen Rechte der Mitgliedsstaaten. Eine Mitwirkung der Politik an der Verbesserung des Images des Berufsfeldes wird als wichtige Ergänzung der branchenweiten Imagekampagnen gesehen. Ebenso sollte das Verkehrsgewerbe als solches stärker in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt werden, um auf seinen wichtigen gesamtwirtschaftlichen Beitrag aufmerksam zu machen und so das Image der Fahrer nachhaltig aufzuwerten.

3. Analyse der Expertengespräche

3.6 Sonstige Forderungen

Geäußert wurde auch der Wunsch, dass sich mehr Unternehmen der Problematik des Fahrermangels bewusst werden und sich aktiv damit auseinandersetzen. Wer nicht schnellstens auf die geänderten Anforderungen der Praxis reagiere, werde in Zukunft das Nachsehen haben. Dazu gehöre auch, dass die Unternehmen selbst der Erhöhung der Markteintrittsbarrieren für Fahrer entgegenwirkten, indem sie sich intensiv um gezielte Weiterbildungen für ihre Fahrer kümmerten.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit sekundärstatistischer Daten, vor allem im Bereich der gesetzlichen Neuregelungen zum Thema „Fahrermangel“, hat das IAW Tübingen in Zusammenarbeit mit der IHK Region Stuttgart eine Umfrage, im Folgenden kurz IAW (2007) genannt, durchgeführt, die an die Unternehmen der Verkehrsbranche in Baden-Württemberg gerichtet war.

Darin wurden die Unternehmen beispielsweise befragt, wie sehr sie bereits vom Fahrermangel betroffen sind und welche Maßnahmen sie bislang ergriffen haben, um dagegen anzukämpfen. Weiterhin wurden sie nach ihrem Ausbildungsverhalten und ihren Erwartungen zur künftigen Entwicklung ihres Bedarfes an Fahrpersonal befragt. Der Fragebogen, der dabei an die Unternehmen gerichtet wurde, ist im Anhang der vorliegenden Studie veröffentlicht (siehe [Seite 67](#)).

An seiner Konzeption waren das IAW Tübingen, die IHK Region Stuttgart, der Verband Spedition und Logistik Baden-Württemberg, der Verband des Württembergischen Verkehrsgewerbes und der Verband der Baden-Württembergischen Omnibusunternehmer beteiligt. Im Rahmen der Umfrage konnte der Fragebogen von der IHK-Internetseite heruntergeladen werden. Die Information zur Durchführung der Umfrage wurde von den Industrie- und Handelskammern Region Stuttgart und Bodensee-Oberschwaben sowie vom Verband Spedition und Logistik Baden-Württemberg, dem Verband des Württembergischen Verkehrsgewerbes, dem Verband der Baden-Württembergischen Omnibusunternehmer, vom Bundesverband Wirtschaft, Verkehr und Logistik sowie dem Transportlogistikerkreis Region Stuttgart breit gestreut. Somit sind - wie auch der folgende Abschnitt verdeutlicht - insbesondere sehr viele große Unternehmen in der Stichprobe enthalten, die für die Branche von großer Wichtigkeit sind.

4.1 Zusammensetzung der Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich in regionaler Hinsicht wie folgt zusammen: Der Rücklauf verwertbarer Antworten beträgt 138 Unternehmen, von denen 136 oder 98,6 Prozent in Baden-Württemberg ansässig sind. Die zwei Unternehmen, die nicht in Baden-Württemberg angesiedelt sind, wurden nicht in die Auswertung aufgenommen. Da die Fallzahlen in den einzelnen von der Umfrage erfassten Regionen (Region Stuttgart, Region Bodensee-Oberschwaben und restliches Baden-Württemberg) relativ gering sind, ist eine nach der Region Stuttgart und der Region Bodensee-Oberschwaben dif-

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

ferenzierende Analyse nur eingeschränkt möglich, insofern, als ihre Ergebnisse statistisch nicht als einwandfrei gesichert gelten können.

Differenziert man die Unternehmen in Baden-Württemberg nach Verkehrsarten (vgl. Tabelle 7), so stellt man fest, dass der Güterkraftverkehr mit 78 Nennungen¹¹ bzw. 56,2 Prozent aller Unternehmen den am besten vertretenen Teil der Stichprobe ausmacht, gefolgt vom Personenverkehr mit 53 Nennungen (38,4 Prozent der Unternehmen in der Stichprobe) und vom Werkverkehr mit 24 Nennungen (17,4 Prozent der Unternehmen in der Stichprobe). Der Vollständigkeit halber sei hinzugefügt, dass die Unternehmen im „sonstigen“ Verkehr¹² sich selbst allesamt zusätzlich im „Güterkraftverkehr“ eingeordnet haben, eines davon auch noch im Werkverkehr. Somit wird im Folgenden, da sich die Unternehmen in den sonstigen Verkehren zudem noch selbst unter einer oder mehreren der zur Auswahl stehenden Verkehrsarten eingeordnet haben, auf eine separate Auswertung der Befragung unter dem Gesichtspunkt „sonstiger Verkehr“ verzichtet. Weiterhin ist hierbei von entscheidender Bedeutung, dass die Fallzahl der Unternehmen in sonstigen Verkehren mit 11 Stück zu gering ist, um statistische Analysen - und seien sie nur deskriptiver Natur - zu rechtfertigen.

Verteilung der antwortenden Unternehmen nach Verkehrsarten		
	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
insgesamt	153	-
Werkverkehr	23	15,03%
Güterkraftverkehr	78	50,98%
Personenverkehr	52	33,99%

Tabelle 7: Befragte Unternehmen differenziert nach Verkehrsarten. Betrachtet werden absolute und relative Häufigkeiten der Verkehrsart-Nennungen der befragten Unternehmen. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Tabelle 8 betrachtet nun die in der Stichprobe enthaltenen Unternehmen¹³ bzgl. ihrer Mitarbeiterzahl insgesamt, also inklusive Verwaltungs- und anderem Personal.

¹¹ Aufgrund von Mehrfachnennungen ist die Gesamtzahl der Nennungen nicht mit der Gesamtzahl der in der Stichprobe enthaltenen Unternehmen identisch.

¹² Dabei handelt es sich um insgesamt 11 Stück, allesamt aus Baden-Württemberg.

¹³ Ein Unternehmen hat auf die Frage nach der Anzahl seiner Mitarbeiter nicht geantwortet und wird daher aus den vorliegenden Berechnungen ausgeschlossen.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Demnach beläuft sich das arithmetische Mittel der Mitarbeiterzahl in der Stichprobe auf 64 Mitarbeiter. Dieser Wert ist, gemessen an der Grundgesamtheit, sehr hoch. Bei näherer Betrachtung stellt man fest, dass in der Stichprobe eine hohe Anzahl von Unternehmen enthalten ist, die sehr viele Mitarbeiter beschäftigen. So beträgt die Standardabweichung der Anzahl der Mitarbeiter je Unternehmen in der Stichprobe 133 Personen.

Variable	N	arithmetisches Mittel	Standardabweichung
Anzahl Mitarbeiter	137	63,51	132,57

Tabelle 8: Anzahl Mitarbeiter je Unternehmen in der Stichprobe. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Aus diesem Grund werden im Folgenden die Unternehmen nach ihrer Mitarbeiterzahl in 3 Gruppen, deren Verteilung in der Grundgesamtheit bekannt ist, aufgeteilt: In Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 10, solche mit 10 bis 49 Mitarbeitern sowie solche mit 50 Mitarbeitern oder mehr. Sodann werden die Unternehmen der einzelnen Größenklassen gemäß ihrer Verteilung in der Grundgesamtheit gewichtet, also mit dem Quotienten aus der Zahl der Unternehmen der betreffenden Größenklasse in der Grundgesamtheit und der entsprechenden Anzahl Unternehmen der betreffenden Größenklasse in der Stichprobe.¹⁴ Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass große Unternehmen die Ergebnisse der Stichprobe nicht mehr beeinflussen als es in der Grundgesamtheit der Fall ist. Somit werden bezüglich der Größenklasse der Unternehmen mit der Stichprobe verlässliche Ergebnisse erzielt.¹⁵ Auf diese Weise ergeben sich also folgende Fallzahlen bei der Aufteilung der Unternehmen in Betriebsgrößenklassen:¹⁶

¹⁴ Da für den Werkverkehr in Baden-Württemberg keine Angaben über die Grundgesamtheit existieren, wurde die Hochrechnung auf Basis der Zahlen für die Güterbeförderung im Landverkehr (4-Steller 6024 in WZ03), die Personenbeförderung im Landverkehr (6021 in WZ03) und für die sonstige Personenbeförderung im Landverkehr (6023 in WZ03) durchgeführt. Zur genauen Methodik vgl. Lohr (1999).

¹⁵ Eine ähnliche Korrektur für die Zusammensetzung der Stichprobe nach Verkehrsarten ist aufgrund der fehlenden Informationen über die Grundgesamtheit leider nicht möglich.

¹⁶ Die Gewichtung hat hier noch nicht stattgefunden.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Verteilung der antwortenden Unternehmen nach Betriebsgröße		
Betriebsgrößenklasse	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
unter 10 Mitarbeiter	34	25,19%
10 bis 49 Mitarbeiter	68	50,37%
50 Mitarbeiter und mehr	33	24,44%

Tabelle 9: Fallzahlen in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen, Baden-Württemberg. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Es sei darauf hingewiesen, dass insbesondere die Fallzahlen in den Untergruppen „unter 10 Mitarbeiter“ bzw. „50 Mitarbeiter und mehr“ relativ niedrig sind. Insofern sind die Ergebnisse für diese Untergruppen als statistisch nicht vollkommen gesichert anzusehen.

4.2 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Der Fahrermangel ist bei den Bus- und Transportunternehmen bereits angekommen. Über alle Sparten und Unternehmensgrößen hinweg vermelden nur 33 Prozent der Unternehmen, bisher noch nicht vom Fahrermangel betroffen zu sein. Demzufolge hatten zwei Drittel der Unternehmen in den letzten beiden Jahren mit Problemen zu kämpfen, die auf den Fahrermangel zurückzuführen waren. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn man nach Betriebsgrößenklassen differenziert: Bei den Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern verspürten ebenfalls zwei Drittel der Unternehmen bereits Auswirkungen des Fahrermangels. Bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern sind gar 75 Prozent der Unternehmen negativ betroffen. Ähnlich war die Situation bei den Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Probleme der Unternehmen wegen Fahrermangel						
	Aufträge abgelehnt	Aufträge angenommen, aber nicht ausgeführt	Aufträge verspätet durchgeführt	Vertragsstrafen bezahlt	Betriebliche Abläufe behindert	kein Problem mit Fahrermangel
insgesamt	80%	14%	22%	4%	52%	33%
unter 10 Mitarbeiter	82%	14%	23%	5%	50%	33%
10 bis 49 Mitarbeiter	68%	16%	14%	2%	66%	25%
50 Mitarbeiter und mehr	57%	4%	35%	0%	96%	28%
Werkverkehr	99%	38%	19%	19%	21%	19%
Güterkraftverkehr	81%	18%	31%	0%	52%	33%
Personenverkehr	76%	4%	1%	0%	62%	27%

Tabelle 10: Frage 4, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption, im Falle Spalten 2 bis 6 gemessen an den Unternehmen mit Fahrermangel, im Fall der Spalte 7 gemessen an allen Unternehmen. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Nach Verkehrsarten unterscheidend erhält man für den Werkverkehr 33 Prozent der Unternehmen, die angegeben haben, Fahrermangel sei für sie „noch nie ein Thema“ gewesen. Sehr ähnlich gestaltet sich die Situation im Personenverkehr (27 Prozent) und im Güterkraftverkehr (33 Prozent). Wenn man bedenkt, dass durchschnittlich etwa 60 bis 70 Prozent der Stellen im Güterverkehrsgewerbe auf Stellen für Fahrer entfallen, gewinnt dieses Resultat zusätzlich an Tragweite.

Zu den Konsequenzen dieser Probleme befragt, äußerten sich die Unternehmen wie folgt: 80 Prozent¹⁷ gaben an, sie hätten bereits **Aufträge ablehnen** müssen. Bei 22 Prozent der befragten Unternehmen wurden Aufträge zwar angenommen, diese konnten aber nur verspätet durchgeführt werden - 14 Prozent der Unternehmen, konnten aufgrund des Mangels an Fahrpersonal nicht mal die verspätete Durchführung bewerkstelligen sondern mussten den Auftraggeber informieren, dass der Transport oder die Beförderung nicht erfolgen könne. Sehr selten kam es dagegen

¹⁷ Die zu dieser Frage ausgewiesenen Anteile beziehen sich auf die Zahl der Unternehmen, die angegeben haben, in irgendeiner Form von Fahrermangel betroffen zu sein.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

vor, dass Unternehmen in den letzten beiden Jahren aufgrund von Fahrermangel **Vertragsstrafen** bezahlen musste - lediglich 4 Prozent aller 81 Unternehmen, die sich selbst als „vom Fahrermangel betroffen“ einstufen, haben dies angegeben. Mit über 50 Prozent sehr hoch ist demgegenüber der Anteil der Unternehmen, die sich in den letzten beiden Jahren „in sonstiger Weise in betrieblichen Abläufen behindert“ sahen.

Während 80 Prozent aller Unternehmen mit Fahrermangel – unabhängig von der Betriebsgröße – angeben, dass sie infolge von Fahrermangel Aufträge ablehnen mussten, gilt das in geringerem Umfang für die mittleren und großen Unternehmen: 68 Prozent der mittelgroßen Unternehmen kreuzten diese Option an. Bei den Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern waren es etwa 57 Prozent. Während schließlich bei den kleinen und mittelgroßen Unternehmen 50 bzw. 66 Prozent in sonstiger Weise vom Fahrermangel in ihren betrieblichen Abläufen behindert waren, war dies hingegen bei fast jedem großen Unternehmen der Fall.

Auf die Frage, ob sie in den letzten beiden Jahren **offene Fahrerstellen, die nicht oder nur sehr schwer (nicht innerhalb von 6 Monaten) besetzt werden konnten**, gibt Tabelle 11 Aufschluss. So entgegneten 43 Prozent der Unternehmen, dass dies bei ihnen der Fall gewesen wäre, die übrigen 57 Prozent verneinten dies. Dies ist ein in seiner Größenordnung beeindruckendes Resultat.

Zu einem sehr ähnlichen Ergebnis kommt auch eine IHK-Unternehmensbefragung vom Herbst 2007 (IHK 2007): Sie konnte bei 47 Prozent der Unternehmen aller Branchen in Baden-Württemberg feststellen, dass sie zum damaligen Zeitpunkt offene Stellen nicht besetzen konnten. Weiterhin wird dort herausgestellt, dass dieser Wert gegenüber der Erhebung im Herbst 2005 um 16 Prozentpunkte gestiegen ist. Dabei werden - so ein weiteres Ergebnis der IHK-Unternehmensbefragung vom Herbst 2007 - nicht nur hochqualifizierte Bewerber gesucht, sondern auch und gerade Absolventen einer dualen Ausbildung. So kreuzten 26 Prozent der Unternehmen im Güterverkehrsgewerbe und 30 Prozent der befragten Speditionen auf die Frage nach den Berufsbildern, für die sie derzeit offene Stellen nicht besetzen konnten, die Option „Sonstige“ an. Damit dürfte dort der BKF der meistgesuchte Beruf sein. Zu einer ähnlichen Zahl gelangt auch die vorliegende Studie (vergleiche unten).

Differenziert man bei der Frage nach den schwer zu besetzenden Fahrerstellen zusätzlich nach Betriebsgröße, stellt man fest, dass die mittleren und großen Unternehmen etwas häufiger mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten zu kämpfen hatten. Bei der Unterscheidung nach der Verkehrsart erhält man im Werkverkehr 33 Prozent der Unternehmen mit nicht oder nur sehr schwer zu besetzenden Fahrerstellen, im

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Güterkraftverkehr 45 Prozent und im Personenverkehr 47 Prozent. Dies ist insofern überraschend, als die Verbandsliteratur, Presse und die Ergebnisse der Experteninterviews darin übereinstimmen, dass das Problem „Fahrermangel“ so recht noch gar nicht bei den (Personen-) Verkehrsunternehmen angekommen sei.

Mindestens 6 Monate offene Fahrerstelle(n)			
	Ja	Nein	Weiß nicht
insgesamt	43%	57%	0%
unter 10 Mitarbeiter	41%	59%	0%
10 bis 49 Mitarbeiter	60%	40%	0%
50 Mitarbeiter und mehr	58%	42%	0%
Werkverkehr	33%	67%	0%
Güterkraftverkehr	45%	55%	0%
Personenverkehr	47%	53%	0%

Tabelle 11: Frage 8, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Auf die Frage nach den Gründen, aus denen die offenen Stellen nicht oder nur schwer besetzt werden konnten (vgl. Tabelle 12), gaben 72 Prozent der Unternehmen an, dass die **persönliche Qualifikation der Bewerber** nicht den Mindestanforderungen genügt haben. Dies stellt eine mögliche Erklärung dar, warum trotz des vorhandenen Angebotes an arbeitslosen Fahrern im erwerbsfähigen Alter ein Mangel an Fahrpersonal zu herrschen scheint - es ist in erster Linie ein qualitativer Mangel an Fahrpersonal, der zu unbesetzten Stellen führt.¹⁸ Insgesamt wird deutlich, dass insbesondere im Werk- und im Personenverkehr die sogenannten „soft-skills“ aus Sicht der Arbeitgeber eine entscheidende Bedeutung haben. Aber auch knapp zwei Drittel der Güterkraftverkehrsunternehmen verlangen von ihren Fahrern gute Umgangsformen und Deutschkenntnisse.

Dennoch ist der **fachliche Aspekt nicht zu vernachlässigen**. Der Fahrer wird mit Wechselbrücken, Gefahrgut, im Silo- und Tankwagentransport mit besonderen Reinigungsvorschriften konfrontiert und ein moderner Reisebus hält für den Fahrer manch technische „Spielerei“ bereit. Insgesamt gesehen wurden die fachlichen Anforderungen von den Bewerbern besser erfüllt. Dies mag daran liegen, dass diese bereits in

¹⁸ Dies bedeutet jedoch nicht, dass der demographische Wandel als Einflussgröße auf den Fahrermangel auszublenden ist, der Qualifikationsaspekt wirkt lediglich zusätzlich verknappend auf das „qualitative Arbeitskräfteangebot“.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

anderen Unternehmen erste Erfahrungen gemacht haben - die Bemühungen der Arbeitsagenturen werden aber sicher auch einen gewissen Anteil an der Ausstattung der Fahrer mit „hard-skills“ haben.

Gründe, warum die Stellen nicht besetzt werden konnten								
	zu hohe Gehaltsforderung	nicht körperlich belastbar	fachliche Qualifikation nicht ausreichend	persönliche Qualifikation nicht ausreichend	Mangel an Berufserfahrung	unzureichende Deutschkenntnisse	unzureichende Fremdsprachenkenntnisse	Sonstiges
insgesamt	70%	37%	35%	72%	57%	72%	7%	9%
unter 10 Mitarbeiter	71%	36%	36%	71%	57%	71%	7%	7%
10 bis 49 Mitarbeiter	59%	46%	24%	80%	54%	76%	2%	20%
50 Mitarbeiter und mehr	37%	53%	47%	84%	58%	74%	0%	21%
Werkverkehr	98%	50%	48%	100%	49%	96%	0%	0%
Güterkraftverkehr	80%	45%	37%	65%	55%	64%	0%	9%
Personenverkehr	39%	10%	29%	95%	65%	97%	27%	7%

Tabelle 12: Frage 9, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Auf die Frage nach den **Maßnahmen, die von den Unternehmen gegen den Fahrmangel ergriffen wurden**, geben die meisten Unternehmen an, dass sie auf **Aushilfen** zurückgreifen (64 Prozent). Nach Verkehrsart differenziert ergeben sich dabei Unterschiede: Während bei den Güterkraftverkehrsunternehmen nur die Hälfte durch Aushilfen ihre Belastungsspitzen abfedern, nutzen 95 Prozent der Busunternehmen dieses Mittel. Der Werkverkehr verhält sich mit 60 Prozent durchschnittlich. In eine ähnliche Richtung geht die am zweithäufigsten gewählte Antwortoption: der Einsatz (zusätzlicher) **Subunternehmer**. 50 Prozent aller Unternehmen nutzen die Möglichkeit der Auftragsweitergabe, um gegenüber ihren Kunden leistungsfähiger zu sein.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Reaktionen der Unternehmen auf den Fahrermangel								
	Monetäre Maßnahmen	Nicht-monetäre Maßnahmen	Max. Ausschöpfung der Arbeitszeit	Einstellung von Umschülern der AA	Einstellung von Auszubildenden	Einsatz von Aushilfen	Einsatz von Subunternehmern	Sonstiges
insgesamt	36%	34%	26%	6%	5%	64%	50%	9%
unter 10 Mitarbeiter	36%	32%	23%	5%	5%	64%	50%	9%
10 bis 49 Mitarbeiter	30%	52%	48%	20%	6%	66%	52%	16%
50 Mitarbeiter und mehr	57%	78%	70%	30%	43%	52%	43%	8%
Werkverkehr	39%	58%	39%	0%	0%	60%	79%	1%
Güterkraftverkehr	43%	40%	27%	1%	7%	50%	51%	6%
Personenverkehr	22%	27%	26%	22%	1%	95%	39%	20%

Tabelle 13: Frage 5, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Auch zwischen den verschiedenen Unternehmens-Größenklassen ergeben sich teilweise deutliche Unterschiede: So gaben von den Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern, die in den letzten beiden Jahren unter Fahrermangel zu leiden hatten, 57 Prozent an, den Arbeitsplatz der Fahrer durch **höhere Löhne oder zusätzliche Sozialleistungen** attraktiver zu gestalten (Unternehmen mit bis unter 10 Mitarbeitern: 36 Prozent, Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern: 30 Prozent). Aber nicht nur höhere Löhne oder Gehälter sind deutliche Anzeichen einer Fahrerungsverknappung. 78 Prozent der großen Unternehmen versuchten die Attraktivität der Arbeitsplätze der Fahrer durch **nicht-monetäre Maßnahmen** wie angepasste Freizeitregelungen, Dienstkleidung, Weiterbildungen oder andere betriebliche Leistungen zu erhöhen (kleine Unternehmen: 32 Prozent, mittlere Unternehmen: 52 Prozent).

Ähnlich, aber doch wesentlich stärker auseinandergehend, stellt sich die Situation bei der **Einstellung von Auszubildenden** dar. Während von den kleinen Unternehmen nur 5 Prozent und von den mittleren Unternehmen nur 6 Prozent diesen Weg beschritten bzw. beschreiten konnten, beläuft sich der Anteil bei den großen Unternehmen dagegen auf 43 Prozent. Natürlich ist die Ausbildung von Nachwuchs sehr kosten- und zeitintensiv - größere Unternehmen können diese Belastungen sicher wesentlich besser kompensieren als Kleinstunternehmen.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Vergleicht man in diesem Zusammenhang den Anteil der Verkehrsunternehmen, die dem Fahrermangel durch vermehrte Einstellung von Auszubildenden begegnen wollen (5 Prozent) mit den Ergebnissen der bereits zuvor einmal erwähnten IHK-Unternehmensbefragung von Herbst 2007 für die Unternehmen aller Branchen in Baden-Württemberg, stellt man eine enorme Diskrepanz fest. So gaben dort knapp zwei Drittel aller Unternehmen in Baden-Württemberg an, bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels vermehrt auf die Ausbildung von Fachkräften zu setzen.¹⁹

In diesem Kontext ist weiterhin interessant, **wie die Unternehmen des Verkehrsgewerbes üblicherweise ihren Bedarf an Fahrern decken**. Am häufigsten verbreitet ist die traditionelle Suche über Anzeigen in Printmedien: 69 Prozent aller Unternehmen wählen diesen Weg. Danach folgt - mit 35 Prozent bereits etwas abgeschlagen aber dennoch mit einem überraschend hohen Wert - die Einstellung von durch die Arbeitsagenturen umgeschulten Bewerbern. Lediglich 29 Prozent aller Unternehmen schreiben ihre Fahrerstellen auch im Internet bzw. ihrer eigenen Homepage aus. Hier liegt für die Unternehmen noch Potential, da diese Form der Stellenausschreibung bei wesentlich geringeren Kosten deutlich mehr Informationen transportieren kann.

Übliche Deckung des Bedarfes an Kraftfahrer/-innen								
	Stelleninserate (Printmedien)	Stelleninserate (Internet / Homepage)	Werbung auf den Fahrzeugen	Berufsausbildung (BKF)	von Arbeitsagenturen vermittelte Bewerber	Abwerben von anderen Unternehmen	Kopfprämien für den Kontakt zum Fahrer	Sonstiges
insgesamt	69%	29%	0%	5%	35%	12%	4%	26%
unter 10 Mitarbeiter	69%	27%	0%	4%	35%	12%	4%	27%
10 bis 49 Mitarbeiter	68%	40%	3%	7%	42%	10%	0%	24%
50 Mitarbeiter und mehr	73%	55%	12%	48%	42%	18%	15%	18%
Werkverkehr	49%	46%	1%	1%	47%	47%	23%	25%
Güterkraftverkehr	73%	19%	0%	6%	37%	15%	5%	21%
Personenverkehr	68%	60%	1%	2%	35%	3%	0%	33%

Tabelle 14: Frage 7, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

¹⁹ Ein Grund für diese Diskrepanz dürfte – neben dem mangelnden Bewusstsein der Unternehmen der Verkehrsbranche für den Mangel an Fahrpersonal – auch darin liegen, dass nicht in allen Branchen die Größenverhältnisse der Unternehmen sich so extrem gestalten wie im Verkehrsgewerbe, wo man recht häufig auf kleine Unternehmen trifft.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Betrachtet man die unterschiedlichen Größenklassen der Unternehmen, gestaltet sich der zuletzt angesprochene Punkt etwas differenzierter. Je größer ein Unternehmen ist, desto häufiger bemüht es für die Präsentation offener Fahrerstellen das Internet. Während es bei den Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern lediglich 27 Prozent sind, beläuft sich ihr Anteil bei den mittelgroßen Unternehmen bereits auf 40 Prozent. Bei den Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern sind es schließlich mehr als die Hälfte der Unternehmen, die ihren Bedarf an Fahrern auch auf diese Weise decken. Insofern kann den großen Unternehmen eine gewisse Vorbildfunktion zugeschrieben werden, zumindest wenn man sich an der Meinung der Experten orientiert: Diese forderten die Unternehmen auf, bei der Fahrersuche neue Wege zu beschreiten.

Erwartungsgemäß hoch fällt auch der Unterschied bei der Bedarfsdeckung durch Berufsausbildung zum BKF aus: Knapp die Hälfte der Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern gehen diesen Weg, während es bei den kleinen und mittelgroßen Unternehmen deutlich weniger als 10 Prozent sind.

Bei den **Reaktionen auf die neuen Lenk- und Ruhezeiten und die Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes** ergibt sich erneut ein eher uneinheitliches Bild. Dass diese Verkürzungen zu einem Mehrbedarf geführt haben bzw. führen, zeigen die Antworten der mittleren und vor allem der größeren Unternehmen. Gut 30 bzw. knapp 60 Prozent der Unternehmen haben zusätzliche Fahrer einstellen müssen. Ob die kleinen Unternehmen schlicht weniger Aufträge annehmen oder (im Einzelfall) die Vorschriften nicht so genau nehmen, kann nicht festgestellt werden – dass aber nur 13 Prozent mehr Fahrpersonal einstellen, passt nicht ganz recht ins Bild. Bestätigt werden diese Angaben durch die Antworten auf die Option „kein zusätzlicher Fahrpersonalbedarf“. Hier sind es vor allem die kleinen Unternehmen, die wie bisher weitermachen. Auffallend hoch ist auch der Anteil der Personenverkehrsunternehmen, die infolge der verschärften Regelungen zusätzliches Personal benötigen. Dies kann zumindest teilweise dadurch begründet sein, dass die Sonderregelung für den grenzüberschreitenden Personenverkehr, die das Einlegen einer Wochenruhezeit nach erst 12 täglichen Ruhezeiten ermöglichte, aktuell weggefallen ist und auch hier nach spätestens 6 Tagesruhezeiten eine wöchentliche Pause einzulegen ist.

Die **Optimierung betrieblicher Abläufe**, die natürlich eine Vielzahl von Formen annehmen kann, hat im Großteil der Unternehmen stattgefunden. Nicht ganz so häufig, aber doch in einigen Fällen wurde auch zusätzliches Personal eingestellt, dass Hilfstätigkeiten wie Rangieren oder Be- und Entladetätigkeiten vornimmt und damit die knappe Arbeits- und Lenkzeit der Fahrer schont.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Reaktion auf verschärfte Lenk-, Ruhe- und Arbeitszeiten					
	Optimierung der betrieblichen Abläufe	Einstellung zusätzlichen Fahrpersonals	Einstellung zusätzlichen Personals für Hilfstätigkeiten	Kein zusätzlicher Bedarf an Personal	Sonstiges
insgesamt	52%	15%	23%	42%	14%
unter 10 Mitarbeiter	52%	13%	23%	45%	13%
10 bis 49 Mitarbeiter	57%	31%	22%	22%	24%
50 Mitarbeiter und mehr	70%	58%	33%	9%	18%
Werkverkehr	41%	2%	48%	48%	1%
Güterkraftverkehr	47%	11%	19%	52%	10%
Personenverkehr	68%	31%	26%	15%	30%

Tabelle 15: Frage 6, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Für die **nächsten beiden Jahre** wird sich die **Nachfrage nach Fahrpersonal deutlich erhöhen**. Insgesamt gehen neun Prozent der Unternehmen von einer starken Steigerung ihres Bedarfes aus, das heißt sie erwarten eine Steigerung von mehr als zwanzig Prozent. Mehr als ein Fünftel der Betriebe sieht sich mit einem steigenden Bedarf konfrontiert – zusammengenommen werden also knapp ein Drittel der Unternehmen für eine weiter steigende Nachfrage nach Fahrerinnen und Fahrern sorgen. Der Abbau von Fahrpersonal spielt in so gut wie keinem der Unternehmen eine Rolle, in 56 Prozent der Betriebe soll die Personaldecke unverändert bleiben.

Fahrpersonalbedarf in 2 Jahren					
	Starke Zunahme	Zunahme	Stagnation	Rückgang	Weiß nicht
insgesamt	9%	22%	56%	0%	14%
unter 10 Mitarbeiter	9%	21%	56%	0%	15%
10 bis 49 Mitarbeiter	8%	26%	58%	2%	8%
50 Mitarbeiter und mehr	9%	53%	34%	3%	0%
Werkverkehr	16%	17%	50%	0%	17%
Güterkraftverkehr	12%	25%	48%	0%	15%
Personenverkehr	1%	18%	79%	0%	1%

Tabelle 16: Frage 10-1, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Vergleicht man die Erwartungen entsprechend der verschiedenen Unternehmensgrößenklassen, gaben mit neun Prozent ähnlich viele große wie kleine und mittlere Unternehmen an, ihr zukünftiger Bedarf an Fahrpersonal werde stark zunehmen. Was jedoch die (einfache) Zunahme des Bedarfes betrifft, ergibt sich eine starke Differenz zwischen kleinen und großen Unternehmen: So sind 53 Prozent der großen Unternehmen der Meinung, ihr Bedarf an Fahrpersonal werde in den nächsten zwei Jahren zunehmen, bei den kleinen und mittelgroßen Unternehmen sind es dagegen nur 21 bzw. 26 Prozent. Gleichzeitig liegt der Anteil der großen Unternehmen, die von einer Stagnation ihres zukünftigen Bedarfes an Fahrpersonal ausgehen mit 34 Prozent bedeutsam unter denjenigen der kleinen (56 Prozent) und der mittelgroßen Unternehmen (58 Prozent). Während also bei den kleinen und mittelgroßen Unternehmen ein Drittel von einer Zunahme ihres zukünftigen Bedarfes an Fahrpersonal ausgehen, tun dies bei den großen Unternehmen knapp zwei Drittel. Die Gründe dafür sind vielfältig: Einerseits kann es sich bei den kleinen und mittelgroßen Unternehmen um solche handeln, die ihren Firmensitz nicht in Ballungszentren haben und daher vom Fahrer-mangel nicht so sehr betroffen sind. Andererseits ist es denkbar, dass viele der kleinen und mittelgroßen Unternehmen sich der Tragweite der künftigen Probleme noch nicht gänzlich bewusst sind.

Fahrpersonalbedarf in 10 Jahren					
	Starke Zunahme	Zunahme	Stagnation	Rückgang	Weiß nicht
insgesamt	17%	38%	22%	0%	23%
unter 10 Mitarbeiter	17%	39%	22%	0%	22%
10 bis 49 Mitarbeiter	12%	27%	25%	4%	33%
50 Mitarbeiter und mehr	24%	44%	20%	0%	12%
Werkverkehr	46%	25%	3%	0%	26%
Güterkraftverkehr	24%	37%	19%	0%	20%
Personenverkehr	3%	46%	32%	1%	18%

Tabelle 17: Frage 10-2, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Erweitert man den Prognosehorizont von zwei auf 10 Jahre, fällt auf, dass der Anteil derjenigen, die einen in etwa gleich bleibenden Bedarf erwarten, stark von 56 Prozent auf 22 Prozent absinkt. Im Gegenzug steigt der Anteil der Unternehmen, die von ei-

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

ner (starken) Erhöhung ihres Bedarfes an Fahrpersonal ausgehen, auf etwa das Doppelte seines Ausgangswertes an. Bei den Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern verschiebt sich die Prognose von den Kategorien „steigen“ und „gleich bleiben“ sehr deutlich zu „stark steigen“ bzw. „weiß nicht“. Insgesamt geht mehr als die Hälfte aller Unternehmen von einer (starken) Zunahme aus.

Kombiniert mit der demographischen Entwicklung unter den Fahrern und der Verteuerung sowie Verknappung der Ressource „Fahrer“ (und dabei insbesondere der Hilfs- und Teilzeitfahrer) durch das BKrFQG rücken die Aussichten des Gewerbes auf eine Entspannung der Situation in weite Ferne. Einschränkend ist zu dieser Frage anzumerken, dass ein derart langfristiger Horizont von 10 Jahren nicht zu vollkommen verlässlichen Aussagen führen kann. Vielmehr ging es hierbei darum, eine sehr grobe Prognose der Unternehmen widerzuspiegeln.

Häufigkeit des Angebotes von Ausbildungsplätzen in den vergangenen 10 Jahren				
	Regelmäßig jedes Jahr	Eher sporadisch	Gar nicht	Weiß nicht
insgesamt	1%	5%	94%	0%
unter 10 Mitarbeiter	0%	3%	97%	0%
10 bis 49 Mitarbeiter	8%	21%	71%	0%
50 Mitarbeiter und mehr	39%	15%	45%	0%
Werkverkehr	0%	1%	99%	0%
Güterkraftverkehr	1%	4%	94%	0%
Personenverkehr	1%	8%	91%	0%

Tabelle 18: Frage 11, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Das **Ausbildungsverhalten der Unternehmen** ist eng mit der Feststellung steigenden Bedarfes an Fahrpersonal verbunden. Der Anteil der Unternehmen, die in den letzten 10 Jahren regelmäßig oder auch nur sporadisch zum BKF ausgebildet haben, ist erschreckend gering. Lediglich bei 6 Prozent der Unternehmen wurden in der Vergangenheit überhaupt Ausbildungsplätze angeboten - und dies in aller Regel auch nicht jedes Jahr.

Zwischen den Verkehrsarten ändert sich dieser Wert nur gering. Größer fallen dagegen die Unterschiede zwischen großen Unternehmen einerseits und den kleinen und mittelgroßen andererseits aus. Die Berufsausbildung zum BKF ist mit hohen Kosten

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

verbunden, die sich erst nach Abschluss der Ausbildung und Weiterbeschäftigung im Unternehmen rentieren. Außerdem hat der Unternehmer keinerlei Sicherheit, dass der Auszubildende nach Erwerb des Führerscheins im Unternehmen verbleibt und die Ausbildung auch beendet. Daher sind tendenziell eher größere Unternehmen in der Lage, eine solche Ausbildung zu finanzieren. Auch die Umfrageergebnisse belegen diese Annahme: Während bei den kleinen und mittleren Unternehmen in den letzten 10 Jahren weniger als ein Zehntel regelmäßig junge Menschen zum BKF ausgebildet haben, waren es bei den großen Unternehmen ungefähr viermal so viele.

Die Behauptung, dass die Unternehmen der Verkehrsbranche durch ihr zurückhaltendes Ausbildungsverhalten in nicht geringem Ausmaß selbst für den Mangel fachlich und persönlich qualifizierter Fachkräfte verantwortlich sind, wird durch die gewonnenen Ergebnisse unterstützt

Werden aktuell Ausbildungsplätze zum BKF oder zur FiF angeboten			
	Ja	Nein	Weiß nicht
insgesamt	7%	93%	0%
unter 10 Mitarbeiter	6%	93%	1%
10 bis 49 Mitarbeiter	9%	90%	1%
50 Mitarbeiter und mehr	42%	58%	0%
Werkverkehr	0%	100%	0%
Güterkraftverkehr	9%	91%	0%
Personenverkehr	3%	97%	0%

Tabelle 19: Frage 12, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

In exakt die gleiche Richtung gehen die Antworten auf die Frage, ob **aktuell Ausbildungsplätze angeboten** werden. 93 Prozent der Unternehmen gaben an, dass dies nicht der Fall wäre. Erneut positiv fallen die größeren Unternehmen auf, von denen 42 Prozent aktuell Auszubildende eingestellt haben. Insgesamt gaben lediglich 22 Unternehmen an, aktuell zwischen 1 und 7 BKF auszubilden. Somit werden im Durchschnitt von diesen 22 Unternehmen aktuell etwa 1,2 Auszubildende zum BKF beschäftigt.

Natürlich sollen die kleinen und mittleren Unternehmen hier nicht an den „Pranger“ gestellt werden. Die Schwierigkeiten bei der Ausbildung liegen nicht nur bei den Kos-

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

ten oder fachlichen Voraussetzungen. Auch die Details, die erfüllt werden müssen, um eine Anerkennung als Ausbildungsbetrieb zu bekommen, wollen erfüllt sein. Außerdem muss natürlich die Qualität und nicht die Quantität bei der Ausbildung im Vordergrund stehen. Dennoch können nicht nur die großen Unternehmen die Lasten tragen - auch die KMUs müssen (künftig) ihren Beitrag leisten.

Warum wird nicht ausgebildet					
	Ausbildung zu zeit- bzw. kostenintensiv	Keine geeigneten Bewerber	Keine Informationen zu Anforderungen und Abwicklung	Zur Deckung des Personalbedarfes nicht notwendig	Sonstiges
insgesamt	20%	12%	27%	37%	33%
unter 10 Mitarbeiter	17%	10%	28%	38%	29%
10 bis 49 Mitarbeiter	44%	22%	27%	24%	22%
50 Mitarbeiter und mehr	44%	28%	11%	39%	11%
Werkverkehr	22%	18%	38%	22%	37%
Güterkraftverkehr	19%	14%	28%	36%	31%
Personenverkehr	26%	6%	31%	28%	44%

Tabelle 20: Frage 13, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Die **Unternehmen, die aktuell keine Fahrer-Ausbildungsplätze anbieten**, tun dies hauptsächlich, weil sie zur Deckung ihres Personalbedarfes nicht auf den eigens „herangezogenen“ Nachwuchs angewiesen sind. Sehr hoch fällt neben der Tatsache, dass ein Fünftel aller Unternehmen angab, die Ausbildung sei zu zeit- und/oder kostenintensiv, der Anteil der Unternehmen aus, die keine Informationen zu Anforderungen und Abwicklung einer Berufsausbildung in ihrem Unternehmen verfügen. Dabei sind es in erster Linie die kleinen und mittleren Unternehmen, bei denen in dieser Hinsicht Handlungsbedarf angezeigt ist: Bei ihnen betrug der entsprechende Anteil 28 bzw. 27 Prozent, während er bei den großen Unternehmen mit 11 Prozent etwas geringer ausfällt.

Irritierend sind die Angaben zu der Antwortoption „Ausbildung ist zu zeit- bzw. kostenintensiv“. Während sich 44 Prozent der mittleren und größeren Unternehmen an dem (zusätzlichen) Aufwand stören, sehen weniger als ein Fünftel der kleinen Unternehmen dies als Hinderungsgrund.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Auch wird deutlich, dass mit zunehmender Unternehmensgröße das Problem, geeignete Bewerber zu finden, verstärkt auftritt. Die Probleme bei den Ausbildungsbewerbern könnten ähnlich gelagert sein wie bei den Bewerbern um offene Fahrerstellen (siehe Tabelle 12), also insbesondere in der Persönlichkeit der Bewerber begründet sein. Sicher auch abträglich ist die gegenwärtige Situation bei den Berufsschulen. Dass nur drei Standorte zur Verfügung stehen und somit unter Umständen viel Zeit und Geld für die An- und Abreise zur Schule aufgewendet werden muss, steigert die Motivation zur Einstellung von Auszubildenden sicher nicht.

Werden in den nächsten beiden Jahren Ausbildungsplätze zum BKF angeboten			
	Ja	Nein	Weiß nicht
insgesamt	11%	65%	24%
unter 10 Mitarbeiter	8%	68%	24%
10 bis 49 Mitarbeiter	26%	46%	28%
50 Mitarbeiter und mehr	62%	25%	13%
Werkverkehr	16%	52%	32%
Güterkraftverkehr	13%	66%	21%
Personenverkehr	6%	54%	40%

Tabelle 21: Frage 14, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Für die nahe **Zukunft** zeichnet sich ein spürbares Wachstum beim **Angebot von Ausbildungsplätzen** ab. Ohne Differenzierung, ob die Unternehmen bereits ausbilden oder nicht, wollen insgesamt mehr als ein Zehntel der Unternehmen Auszubildende einstellen. Da „nur“ 65 Prozent der Unternehmen hierzu eine klare Absage erteilen und 24 Prozent sich über ihr Verhalten noch im Unklaren sind, kann auf ein zusätzliches Angebot dieser Unternehmen gehofft werden. Sehr positiv fällt auf, dass insbesondere die größeren wie auch die Werkverkehrsunternehmen verstärkt auf die Ausbildung setzen möchten. Auch für potentielle Busfahrer könnte sich die Situation verbessern, da zwei Fünftel der Personenverkehrsunternehmen noch unentschlossen sind, ob sie Ausbildungsplätze einrichten werden. Insgesamt gaben 40 Unternehmen an, in den nächsten beiden Jahren durchschnittlich etwa 1,5 Ausbildungsplätze zum BKF anbieten zu wollen.

4. Analyse der schriftlichen Unternehmensbefragung

Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den nächsten zwei Jahren bei Unternehmen, die bereits ausbilden					
	Starke Zunahme	Zunahme	Stagnation	Rückgang	Weiß nicht
insgesamt	0%	16%	4%	13%	67%
unter 10 Mitarbeiter	0%	14%	0%	14%	71%
10 bis 49 Mitarbeiter	0%	25%	40%	0%	35%
50 Mitarbeiter und mehr	7%	47%	40%	0%	7%
Werkverkehr	0%	54%	0%	0%	46%
Güterkraftverkehr	0%	27%	3%	22%	47%
Personenverkehr	0%	0%	6%	0%	93%

Tabelle 22: Frage 15, differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Verkehrsart. Wiedergegeben sind die jeweiligen relativen Häufigkeiten des Ankreuzens einer Antwortoption. Quelle: IAW (2007), IAW-Berechnungen.

Abschließend wurden die Unternehmen, die aktuell bereits in der Ausbildung engagiert sind, gefragt, wie sich ihr Angebot an Ausbildungsplätzen in den nächsten beiden Jahren entwickeln wird. Hier ist die Unsicherheit noch größer als bei der vorigen Frage: Insgesamt wissen 67 Prozent aller Unternehmen nicht, wie sich ihr Angebot an Ausbildungsplätzen in Zukunft entwickeln wird, bei den Personenverkehrsunternehmen sind es gar 93 Prozent. Ebenso wie bei der vorigen Frage sind es auch hier wieder hauptsächlich die kleinen und mittleren Unternehmen, die diese Frage nicht beantworten können. Sehr positiv fallen die größeren Unternehmen auf, bei denen über die Hälfte ihr Angebot (stark) ausweiten möchte - einschränkend ist hier jedoch anzumerken, dass 40 Prozent ihre Kapazitäten nicht erweitern werden. Auch im Werkverkehr geht der Trend klar zur Ausbildung - hier wollen 54 Prozent der Unternehmen, die aktuell bereits ausbilden, in den nächsten beiden Jahren verstärkt Auszubildende einstellen.

5. Initiativen gegen den Fahrermangel

Sowohl auf Bundes- als auch Landesebene wurden vielfältige Initiativen ins Leben gerufen mit dem Ziel, den Engpass Fahrer zu beseitigen oder zumindest abzuschwächen. Dabei sind verschiedene Träger zu unterscheiden:

- Verbände
- Bundesagentur für Arbeit
- (Beratungs-) Unternehmen aus der Logistikbranche
- Politik

Auf Seiten der **Verbände des Verkehrsgewerbes** nehmen Initiativen mit dem Ziel, das schlechte Image des Fahrers aufzuwerten, dem Fahrer mehr Beachtung und Selbstbewusstsein zuteil werden zu lassen und öffentlichkeitswirksame Arbeit für die Branche und insbesondere den Fahrerberuf zu leisten, einen sehr großen Stellenwert ein. Dies ist insofern zu begrüßen, als die vorangegangene Analyse der Expertengespräche wie auch der Unternehmensbefragung den Schluss nahe legen, dass dies die zentrale Herausforderung für die Branche in den nächsten Jahren sein wird. Die derartigen Initiativen reichen von der Präsenz auf öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen wie beispielsweise die des Verbandes der Baden-Württembergischen Omnibusunternehmer (WBO, www.wbo.de, www.busforum.de) auf der Messe Caravan, Motor, Touristik (CMT) 2008, auf der Internationalen Tourismus-Börse 2008 in Berlin, am „Tag des Bustourismus“ oder etwa der Landesgartenschau in Bad Rappenau über Informationsveranstaltungen und Workshops wie beispielsweise der Informationsveranstaltung des WBO zur Busförderung, die am 11. März 2008 in Böblingen stattfand, bis hin zur **Verleihung von Auszeichnungen für Fahrer**, die etwa Titel tragen wie „Sicher und unfallfrei“. Dieser Preis wird jährlich auf dem vom Bundesverband der deutschen Omnibusunternehmer (BDO), der Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen (BGF) und der Gütegemeinschaft Buskomfort e.V. (gbk) veranstalteten Sicherheitskongress verliehen. Ein weiteres Beispiel ist der/die „Busfahrer/in des Jahres“ (Verkehrs- und Tarifverbund Stuttgart, VVS). Der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) rief - zusammen mit der Stuttgarter Straßenbahnen AG (SSB) - eine Imagekampagne zugunsten des Verkehrsgewerbes als gutem Arbeitgeber ins Leben.

Auf Seiten der gewerblichen Güterkraftverkehrs ist unter diesem Gesichtspunkt vor allem die „**Ausbildungsinitiative**“ des Verbandes des Württembergischen Verkehrsgewerbes (VWV) und der Straßenverkehrsgenossenschaft Baden-Württemberg (SVG) zu nennen, die auch eine Intensivierung der Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit vorsieht. Weiterhin wurde in ihrem Rahmen die Stelle eines Ausbildungsplatz-

5. Initiativen gegen den Fahrermangel

entwicklers eingerichtet, der den Kraftfahrerberuf stärker ins Bewusstsein der allgemeinen Öffentlichkeit sowie der potenziellen neuen Kraftfahrer rücken soll. Dazu werden neben der persönlichen Beratung im Unternehmen diverse Ausbildungsmessen zur Präsentation des Berufsbildes genutzt und auch bei Informationsveranstaltungen in Hauptschulen und berufsbildenden Schulen das Interesse für das Berufsbild Kraftfahrer geweckt. Darüber hinaus findet ein finanzieller Anreiz für die Ausbildung von Nachwuchs statt. Jedes Mitgliedsunternehmen erhält für die Erstausbildung von Berufskraftfahrern 1.000 € je Auszubildendem - insgesamt stehen im Rahmen dieser Aktion 350.000 € zur Verfügung.

Weitere Informationen im Internet: www.vv-wuerttemberg.de und www.werde-kraftfahrer.de

Auch der Personenverkehr hat sein Augenmerk auf die Ausbildung neuer Fahrer gerichtet. Das prominenteste Projekt in diesem Zusammenhang stellt der Modellversuch „**Busfahrer mit 18**“ dar, der im Jahr 2001 zunächst für Baden-Württemberg, später dann nach gelungener Testphase im Jahr 2006 im gesamten Bundesgebiet das gesetzliche Mindestalter für den Erwerb der Fahrerlaubnis für Omnibusse von 21 auf 18 Jahre herabsetzte und damit seither den Zugang jüngerer Bewerber zu diesem Beruf erlaubt. Damit soll die Wettbewerbsfähigkeit der Busbetriebe auf lange Frist auch und vor allem gegenüber den anderen Branchen, in denen Fahrer benötigt werden, gesichert werden.

Weiterhin im Bereich der Ausbildung bleibend, sind zwei Initiativen zu nennen, die weniger eine aktivierende, sondern eher eine kontrollierende, effizienzsichernde Perspektive verfolgen. Dabei handelt es sich zum einen um das Projekt „Möbelspeditionen bilden weiter“ und zum anderen um das **Projekt „Aquares: Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart“**. Beide werden von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS), dem Verband Spedition und Logistik Baden-Württemberg e.V. (VSL, ysl.ba-wue.spediteure.de), dem Kompetenzzentrum Logistik Kornwestheim GmbH sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) getragen und beschäftigen sich mit der Dokumentation des betrieblichen Weiterbildungsprozesses, der Entwicklung unterstützender Maßnahmen und Services sowie einem Berichtssystem, das dabei helfen soll, den Qualifikationsbedarf in den Unternehmen zu ermitteln. Weiteres Ziel des Projektes ist es, eine bedarfsgerechte Entwicklung von Qualifizierungsangeboten sowie die Mobilisierung von Arbeitsmarktreserven zu realisieren.

Auf Seiten der **Arbeitsagenturen** sind zunächst 3 Programme/Zielsetzungen zu nennen, die im Zusammenhang mit dem Thema Fahrermangel von Bedeutung sind. Dabei handelt es sich um die **Sonderprogramme für Jugendliche**, um die **Weiterbil-**

5. Initiativen gegen den Fahrermangel

derung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU) und die **Integration der Betreuungskunden**. Während die Sonderprogramme für Jugendliche eher darauf abzielen, den Jugendlichen eine spezifische, an den jeweiligen Talenten und Interessen orientierte Berufsberatungsleistung zu erbringen, zielt das Programm WeGebAU wie auch das Vorhaben der Integration von Betreuungskunden darauf ab, individuelle fachliche Defizite der Arbeitnehmer abzubauen und diese wieder in das Erwerbsleben zu integrieren. Vor dem Hintergrund des bereits angesprochenen qualitativen Mangels an Fahrern ist dies in zweierlei Hinsicht zu sehen: Zum einen wirken ihm diese Programme entgegen, indem sie versuchen, Defizite auf der Arbeitnehmerseite abzubauen, zum anderen jedoch können mit ihnen nur fachliche Defizite angegangen werden. Sollten darüber hinaus jedoch – und so lautet auch ein Resultat aus der schriftlichen Unternehmensbefragung – persönliche Defizite bestehen, wie beispielsweise ein Mangel an Umgangsformen oder dergleichen, können diese durch die angesprochenen Programme nicht bzw. nur rudimentär angegangen werden, sodass diese im Rahmen der hier behandelten Thematik zu kurz greifen.

Was das WeGebAU-Programm anbelangt, so ist bei den Fördermöglichkeiten zunächst zwischen geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmern zu unterscheiden: Beschäftigt ein Unternehmen einen Geringqualifizierten, also einen Arbeitnehmer, der über keine Berufsausbildung verfügt oder seit 4 Jahren nicht mehr im erlernten Beruf tätig ist, und stellt es diesen für Weiterqualifizierungen seitens der BA frei, so kann er einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge erhalten sowie eine Förderung der Maßnahmekosten. Beschäftigt dagegen ein Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten einen qualifizierten älteren Arbeitnehmer - das heißt über 45 Jahre - und stellt ihn für Weiterqualifizierungen frei, übernimmt die BA die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme.

Seitens der BA existieren darüber hinaus auch **Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber**. Diese lassen sich in dem hier vorherrschenden Kontext grob einteilen in Zuschüsse bei Einstellungen und Fördermöglichkeiten im Rahmen des WeGebAU-Programms. Bei den Zuschüssen bei Neueinstellungen geht es verstärkt um Trainingsmaßnahmen, Eingliederungszuschüsse und Qualifizierungszuschüsse für jüngere Arbeitnehmer. Bei einer Trainingsmaßnahme zur Eignungsfeststellung absolviert ein Arbeitsloser ein Praktikum im Betrieb des Arbeitgebers mit einer Dauer von 4 Wochen. Nach Ablauf der 4 Wochen sollte man als Arbeitgeber in der Lage sein zu beurteilen, ob der Maßnahmenteilnehmer für den jeweiligen Beruf geeignet ist. Während

5. Initiativen gegen den Fahrermangel

der Dauer der Trainingsmaßnahme zur Eignungsfeststellung kann der Maßnahmen- teilnehmer das Arbeitslosengeld weiterhin beziehen.²⁰

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen einstellen, kann ein **Eingliederungszuschuss** gewährt werden. Dieser umfasst bei Arbeitslosen unter 50 Jahren eine Förderdauer von bis zu 12 Monaten, in der bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts von der Arbeitsagentur bezahlt werden. Bei Arbeitnehmern über 50 Jahren beträgt die maximale Förderdauer 36 Monate bei mindestens 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts, bei schwerbehinderten Arbeitnehmern sind Dauer und Höhe der Förderung von Art und Grad der Behinderung ebenso abhängig wie vom Lebensalter des Eingestellten.

Ähnlich wie bei den Eingliederungszuschüssen verhält es sich mit den **Qualifizierungszuschüssen für jüngere Arbeitnehmer**: Stellt ein Arbeitgeber einen jüngeren Arbeitnehmer - das heißt unter 25 Jahren - ein, der keinen Berufsabschluss hat und seit mindestens 6 Monaten arbeitslos ist, und qualifiziert er diesen während des Beschäftigungsverhältnisses, kann er von der Arbeitsagentur für maximal 12 Monate einen Zuschuss in Höhe von bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts erhalten. Diese Regelung gilt allerdings nur, wenn die Arbeitsaufnahme bis 31. Dezember 2010 erfolgt ist.

Neben den bereits erwähnten Programmen der Agenturen für Arbeit sind noch diverse kleinere Initiativen in Zusammenhang mit dem Thema Fahrermangel zu nennen, die an recht unterschiedlichen Punkten ansetzen. Eine Kooperation zwischen der Bundesagentur für Arbeit und dem Deutschen Logistik- und Speditionsverband (DSLTV) hat die Aufgabe, Unternehmen mit offenen Stellen und arbeitssuchende Fahrer zusammenzubringen.

Die „**Ausbildungsinitiative Nordhessen**“, eine Kooperation der Bundesagentur für Arbeit mit diversen in der Region ansässigen Unternehmen, will junge Menschen für das Berufsbild Kraftfahrer begeistern. Unter der Adresse www.wirsucheneuch.de können sich junge Menschen über den Fahrerberuf informieren und sich direkt online für einen Ausbildungsplatz bewerben. Dabei weist die Initiative steigende Zahlen auf: Konnten auf diese Weise 2005 28 Neueinsteiger für den Fahrerberuf gewonnen werden, waren es 2006 bereits 40 und 2007 50 neue Auszubildende. Für die Aktion „**FahrerReAktivierung**“ haben sich die Bundesagentur für Arbeit und die Bayreuther Spediteur Wedlich zusammengetan. Im Fokus der gemeinsamen Anstrengungen steht die Aufgabe, ehemalige, erwerbslose oder gering qualifizierte Fahrer und sol-

²⁰ Genaueres siehe bspw. auf den Internetseiten der BA, Broschüre „Was? Wieviel? Wer?“ unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Geldleistungen/Was-Wieviel-Wer-SGBIII.pdf>

5. Initiativen gegen den Fahrermangel

che, die länger nicht mehr hinter dem Steuer saßen, für den Arbeitsmarkt zu reaktivieren und auf dessen neue Erfordernisse vorzubereiten.

Auf Seiten der **Unternehmen und Institutionen der Logistik- und der Beratungsbranche** steht vornehmlich die Aufwertung des Fahrerimages in der Öffentlichkeit im Allgemeinen und bei potenziellen Bewerbern im Besonderen auf der Agenda. Beispielsweise richten die Branchenzeitschriften „Busfahrer“ und „Omnibusrevue“ den **Wettbewerb „Bus-Champ - Azubis steuern zum Erfolg“** aus, bei dem alljährlich der/die „Auszubildende des Jahres“ gekürt wird. Einen besonders motivierenden Einstieg in den Beruf versucht die combus training GmbH den überwiegend technikbegeisterten Auszubildenden zum Busfahrer anzubieten, der auf der Verwendung des computer based training in der Fahrschule basiert. Hier handelt es sich um eine Methode, bei der moderne Computertechnologie zur Fahrerausbildung verwendet wird.

Eine speziell auf den Faktor Demografie zugeschnittene Maßnahme stellte die Initiative **„Innovationsstrategien für Verkehrsunternehmen mit alternden Belegschaften“** (INNOVA) dar, die vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen sowie vom Sozialfonds der Europäischen Union gefördert wurde (am 31. Dezember 2007 beendet). Verschiedene Modell-Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sollten auf die demografischen Herausforderungen der Zukunft vorbereitet werden, indem sie über demografiefeste Personalstrategien und ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement ebenso informiert wurden wie über betriebliches Eingliederungsmanagement und altersgerechte Qualifizierung. Beratende Unterstützung wurde dabei unter anderem von der Akademie des Verbandes Deutscher Verkehrsunternehmen sowie der Berufsgenossenschaft Bahnen und des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) geleistet.

Auf Seiten der **politische Entscheidungsträger** kann zunächst auf Bundesebene der Masterplan Güterverkehr und Logistik genannt werden, dessen erklärtes Ziel es ist, die Effizienz des Gesamtgüterverkehrssystems und der Logistik in Deutschland zu stärken. Mit ihm soll ein Handlungskonzept für den Logistik- und Wirtschaftsstandort Deutschland geschaffen werden. Allerdings erscheinen die darin vorgeschlagenen Konzepte eher theoretischer Natur zu sein und auch die Finanzierung der Maßnahmen ist noch mit einigen Fragezeichen versehen. Außerdem sind die dort aufgeführten Maßnahmen und vor allem Zeithorizonte nicht geeignet, um dem Problem des Fahrermangels zeitnah zu begegnen.

Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit legte bereits 1996 ein Sonderprogramm zur Schaffung und Förderung von Ausbildungsplätzen zum BKF

5. Initiativen gegen den Fahrermangel

auf. Insgesamt werden an insgesamt 11 Ausbildungsstandorten Auszubildende zum BKF ausgebildet.

In Baden-Württemberg erhält der Bereich Logistik und Verkehr innerhalb des Wirtschaftsministeriums einen hohen Stellenwert, wie die jüngst erfolgte Einrichtung des Referates „Mobilität und Logistik“ zeigt. Neben der Gewährleistung der wettbewerbsneutralen Umsetzung der EU-Richtlinien zum EU-Berufskraftfahrer in nationales Recht ist das Wirtschaftsministerium gegenwärtig sehr bemüht, das Know-how der Logistik-Verbände und weiterer Institutionen im Rahmen einer gemeinsamen Imagekampagne zu nutzen. Dadurch soll die Wahrnehmung der Logistik in Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit verbessert und gepflegt werden. Unter anderem fand daher am 14. April 2008 in Stuttgart der Kongress "Logistikstandort Baden-Württemberg - Herausforderungen und Perspektiven" statt, bei dem sich Unternehmer und Branchenkenner über die Herausforderungen des Logistikstandortes, wie sie etwa der Mangel an Fahrpersonal darstellt, informieren und austauschen konnten.

6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen

Zur Erarbeitung von Prognoseszenarien für die zukünftige Entwicklung des Fahrpersonalmanagements ist auf verschiedene Effekte abzustellen. Diese sind insbesondere in den Experteninterviews zutage getreten. Jedoch waren die interviewten Experten sehr vorsichtig bezüglich der Nennung von Größenordnungen, in denen sich die zukünftige Situation bewegen könnte: Nur sehr wenige äußerten sich zu diesem Thema. Nichtsdestotrotz soll auf Basis der gewonnenen Daten, der Experteninterviews und der Umfrageergebnisse soweit als möglich eine Abschätzung des in Baden-Württemberg zu erwartenden Fahrermangels getätigt werden.

Den in den Abbildungen 11 bis 13 vorgestellten Szenarien zur künftigen Entwicklung des Fahrpersonalmanagements („günstige Entwicklung“, „durchschnittliche Entwicklung“ und „negative Entwicklung“) liegt im Wesentlichen eine Neuberechnung des künftigen Bedarfes an Fahrpersonal zugrunde. Im Einzelnen folgt diese Neuberechnung folgender Formel:

$$B_t = B_{t-1} + \Delta B_t^e + \Delta B_t^{Demo} - A_t - Bund_t; \quad t = 2009, \dots, 2017$$

Hierbei bezeichnet B den zusätzlichen Bedarf an Fahrpersonal, gemessen über die offenen Stellen, ΔB^e die von den Unternehmen heute erwartete zukünftige Änderung des Bedarfes an Fahrpersonal und ΔB^{Demo} die sich durch die demographische Entwicklung ergebende Änderung des Bedarfes. A steht für die Anzahl neuer Ausbildungsverhältnisse und $Bund$ für die Linderung des Bedarfes, die sich durch die Rekrutierung von durch die Bundeswehr geschulten Fahrern ergibt. Der Index t schließlich bezeichnet das betrachtete Jahr.

Für das Jahr $t = 2008$ wurde darüber hinaus eine einmalige Korrektur für die Neuregelung der Lenk- und Ruhezeiten durchgeführt: Die Zahl der vor der Neuregelung sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrer²¹ wurde mit dem Faktor 0,2, einem Wert, der sich aus den Expertengesprächen ergab, multipliziert. Dies ergibt den theoretischen Neubedarf an Fahrpersonal, sollte jedes Unternehmen auf die Neuregelung der Lenk- und Ruhezeiten mit der Neueinstellung der entsprechenden Anzahl von Fahrern reagiert haben. In der Unternehmensbefragung wird jedoch deutlich, dass lediglich 15 Prozent aller Unternehmen in Baden-Württemberg unter anderem Neueinstellungen von Fahrern vornehmen. Daher wird der so berechnete Wert noch mit dem Faktor 0,15 multipliziert, so dass nunmehr der Wert errechnet wurde, der sich ergibt, wenn 15 Prozent der Unternehmen auf die Neuregelung der Lenk- und Ruhezeiten lediglich mit der Neueinstellung von Fahrpersonal reagieren würden.²²

²¹ Verwendet wurde der Bestand zum Juni 2006, der somit gute 3 Quartale vor der Neuregelung der Lenk- und Ruhezeiten liegt.

²² Dies impliziert die Annahme, dass die 15 Prozent der Unternehmen die Auswirkungen der Neuregelung ausschließlich über die Neueinstellung von Fahrpersonal abzufangen versuchen. Insofern ist diese Annahme sehr konservativer Natur, zeigt doch

6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen

Hinsichtlich der von den befragten Unternehmen erwarteten Bedarfsänderung wurde angenommen, dass diese sich linear über die Jahre verteilt.²³ Gleiches gilt für die Steigerung des Bedarfes aufgrund des durch die demographische Entwicklung bedingten Wegfalls von Arbeitskräften. Letzteres impliziert die Annahme einer Gleichverteilung der einzelnen Jahrgänge innerhalb einer Altersklasse. Bezüglich des Ausbildungsverhaltens der baden-württembergischen Unternehmen wurde gemäß den Aussagen der Experten ein konstanter Wert von 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen pro Jahr angenommen.

Die drei vorgestellten Szenarien unterscheiden sich bezüglich der Operationalisierung des von den Unternehmen erwarteten zukünftigen Bedarfes sowie der Bedarfslinderung durch Einstellung der von der Bundeswehr geschulten Fahrer wie folgt:

Szenario „günstige Entwicklung“:

- Eine erwartete „starke Zunahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Zunahme um 20 Prozent operationalisiert.
- Ein erwartete „Zunahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Zunahme um 5 Prozent umgesetzt.
- Eine erwartete „Abnahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Abnahme um 5 Prozent realisiert.
- Hinsichtlich der Bedarfslinderung durch die Einstellung von durch die Bundeswehr geschulten Fahrern wird eine Fortschreibung des zuletzt bekannten Bestandes dieser Fahrer vorgenommen. Dieser wird sodann anteilig auf die Bundesländer umgerechnet.²⁴

Szenario „durchschnittliche Entwicklung“:

- Eine erwartete „starke Zunahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Zunahme um 25 Prozent umgesetzt.
- Eine erwartete „Zunahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Zunahme um 10 Prozent realisiert.
- Eine erwartete „Abnahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Abnahme um 5 Prozent operationalisiert.
- Hinsichtlich der Bedarfslinderung durch die Einstellung von durch die Bundeswehr geschulten Fahrern wird eine Fortschreibung der zuletzt bekannten Entwicklung des

die Unternehmensbefragung, dass neben dieser Vorgehensweise parallel auch noch andere Maßnahmen ergriffen wurden, um des Problems Herr zu werden.

²³ Es sei darauf hingewiesen, dass die von den Unternehmen für die Zukunft erwartete Bedarfsänderung die Abschätzungen des künftig zu erwartenden Fahrermangels nur marginal beeinflussen. Die Unterschiede in den 3 vorgestellten Szenarien gehen zum weitaus größten Teil von den unterschiedlichen Annahmen zu den von der Bundeswehr geschulten Fahrern aus.

²⁴ Hierbei wurde angenommen, dass sich die durch die Bundeswehr geschulten Fahrer gleichmäßig auf die Bundesländer verteilen.

6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen

Bestandes dieser Fahrer vorgenommen. Sodann werden die jeweiligen Bestände anteilig auf die Bundesländer umgerechnet.²⁵

Szenario „negative Entwicklung“:

- Eine erwartete „starke Zunahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Zunahme um 30 Prozent umgesetzt.
- Eine erwartete „Zunahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Zunahme um 15 Prozent operationalisiert.
- Eine erwartete „Abnahme“ des Bedarfes an Fahrpersonal wird als eine Abnahme um 5 Prozent realisiert.
- Eine Bedarfsänderung durch die Einstellung von durch die Bundeswehr geschulten Fahrern ist in diesem Szenario nicht mehr vorgesehen, das heißt es wird von einem kompletten Wegfall dieser zusätzlichen Ressource ausgegangen.

Dabei sind es vor allem die unterschiedlichen Annahmen zu den von der Bundeswehr geschulten Fahrern, die für die Unterschiede in den drei Szenarien verantwortlich sind: Der Einfluss der von den Unternehmen erwarteten Bedarfsänderung ist nur von marginaler Größenordnung. Die Auswirkungen des BKrFQG konnten aufgrund mangelnder bzw. ambivalenter Einschätzungen der Experten nicht berücksichtigt werden.

Außerdem gilt es zu berücksichtigen, dass bei der Erstellung dieser Szenarien von einer gleich bleibenden, günstigen Wirtschaftsentwicklung ausgegangen wurde und dass das Land Baden-Württemberg - trotz seiner wirtschaftlichen Stärke gegenüber anderen Bundesländern - als in gleichem Maße attraktiv für (Bundeswehr-)Fahrer behandelt wurde wie die übrigen Bundesländer. Somit kann, insbesondere wenn sich die Konjunktur eintrübt, der zukünftige Fahrpersonalmangel in Baden-Württemberg geringer ausfallen als in den Szenarien dargelegt. Auch spielt das Engagement der Branche dabei eine große Rolle: Werden Maßnahmen ergriffen, wie sie beispielsweise in den Handlungsempfehlungen formuliert wurden, kann der tatsächliche eintretende Fahrpersonalmangel durchaus (wesentlich) geringer ausfallen als die skizzierten Szenarien es darstellen.

Abbildung 11 zeigt nun die Ergebnisse der Szenariorechnung „**günstige Entwicklung**“ des Fahrpersonalbedarfs für die kommenden Jahre: Sie zeigt auf, dass der Mangel an Fahrpersonal, gemessen an den offenen Fahrerstellen, umso größer wird, je länger man in die Zukunft blickt. Im Jahr 2017 beläuft er sich auf gut 9.400 Fahrer. Die zu Anfang negative Entwicklung des Fahrpersonalmangels (Jahre 2009 bis 2011) liegt darin begründet, dass von einem Niveau an Bedarfsänderung durch die Einstel-

²⁵ Konkret wurde dabei von einer Halbierung des Bestandes dieser Fahrer binnen 7 Jahren ausgegangen und eine lineare Entwicklung unterstellt. Bezüglich der Umrechnung auf die Bundesländer wurde angenommen, dass sich die durch die Bundeswehr geschulten Fahrer gleichmäßig auf die Bundesländer verteilen.

6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen

lung ehemaliger Bundeswehr-Fahrer ausgegangen wurde, das so hoch ist, dass die im Zuge der demographischen Entwicklung wegfallenden Fahrer zunächst überkompensiert werden können. Je länger aber der betrachtete Zeithorizont ist, desto weniger gelingt dies: Auch bei einer derart günstig angenommen Entwicklung der Ausbildungspolitik der Bundeswehr ist der Einfluss der demographischen Entwicklung stärker. Der jahresdurchschnittliche Zuwachs des Mangels an Fahrpersonal beläuft sich in dem betrachteten Szenario auf gerundet 900 zusätzlich in Baden-Württemberg benötigte Fahrer.²⁶

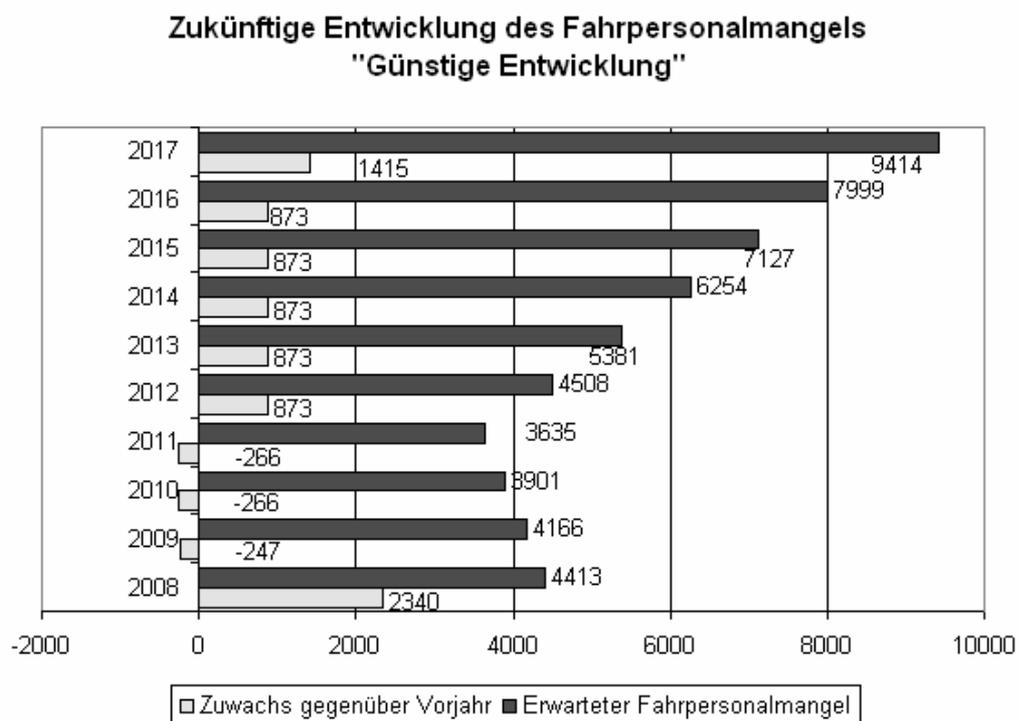


Abbildung 11: Szenario „günstige Entwicklung“ des Fahrpersonalmangels. Quelle: IAW-Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit, des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg sowie Expertenmeinungen.

Bei einer „**durchschnittlichen Entwicklung**“ (Abbildung 12) kommen die aufgrund der geringer angenommen Bedarfsänderung durch die Einstellung von durch die Bundeswehr geschulten Fahrern nun die anfänglichen Rückgänge des Fahrer mangels nur noch einmal vor und sind auch quantitativ sehr zusammengeschrumpft.

²⁶ Dass sich die jährlichen Zuwächse innerhalb der Jahre 2010 und 2011 sowie 2012 und 2016 stets auf den gleichen Wert belaufen, hängt mit den diesem Szenario zugrunde liegenden Annahmen zusammen: Innerhalb der angegebenen Jahre ist die Bedarfssteigerung aufgrund des demographischen Wandels ebenso konstant wie die jährlich neu abgeschlossenen Auszubildendenverhältnisse. In diesem Szenario kommt - wie auch im Szenario „negative Entwicklung“ - mit der Bedarfsänderung aufgrund der Einstellung von durch die Bundeswehr geschulten Fahrern eine weitere konstante Größe hinzu. Somit gehen in diesen beiden Szenarien innerhalb der angegebenen Jahre nur konstante Größen in die Berechnungen ein. Im Gegensatz dazu sind im Szenario „durchschnittliche Entwicklung“ die jährlichen Werte der Bedarfsänderung durch die Einstellung von durch die Bundeswehr geschulten Fahrern jeweils unterschiedlich, und es ergeben sich stets unterschiedlich hohe jährliche Zuwächse des Fahrer mangels.

6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen

Dementsprechend größer fällt der in diesem Szenario erwartete Fahrermangel aus: Der Zahl von 5.381 zusätzlich benötigten Fahrern im Jahr 2013 aus dem Szenario „günstige Entwicklung“ stehen nun 7.325 zusätzlich benötigte Fahrer im Szenario „durchschnittliche Entwicklung“ entgegen. Somit hat sich der Fahrermangel in diesem Jahr gegenüber dem Szenario „günstige Entwicklung“ um mehr als ein Drittel gesteigert. Betrachtet man das Jahr 2017 beträgt die Steigerung zwischen diesen beiden Szenarien nicht ganz 50 Prozent. Der durchschnittliche Fahrermangelzuwachs in Baden-Württemberg beträgt im Szenario „durchschnittliche Entwicklung“ etwa 1.250 Fahrer pro Jahr.

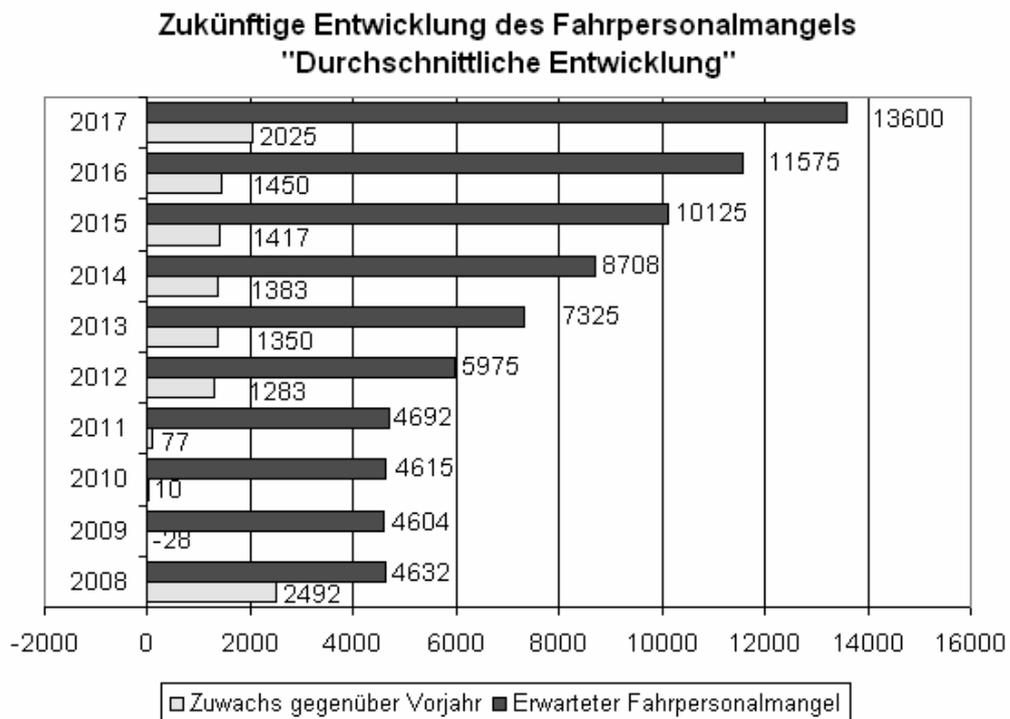


Abbildung 12: Szenario „durchschnittliche Entwicklung“ des Fahrpersonalmangels. Quelle: IAW-Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit, des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg sowie Expertenmeinungen.

Ein noch eindrücklicheres Bild der zukünftigen Entwicklung des Fahrermangels liefert das Szenario „**negative Entwicklung**“, das in Abbildung 13 wiedergegeben ist. Im Jahr 2013 beläuft sich der erwartete Fahrermangel auf knapp 12.100 Fahrer, im Jahr 2017 sind es bereits fast 20.000. Somit stellt sich ein Zuwachs von knapp zwei Dritteln gegenüber dem Szenario „durchschnittliche Entwicklung“ im Jahr 2013 ein. Für 2017 liegt der Zuwachs bei etwas mehr als zwei Fünftel. Der durchschnittliche jährliche Zuwachs des Fahrermangels in Baden-Württemberg beläuft sich im Szenario „negative Entwicklung“ auf 1.750 zusätzlich benötigte Fahrer.

6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen

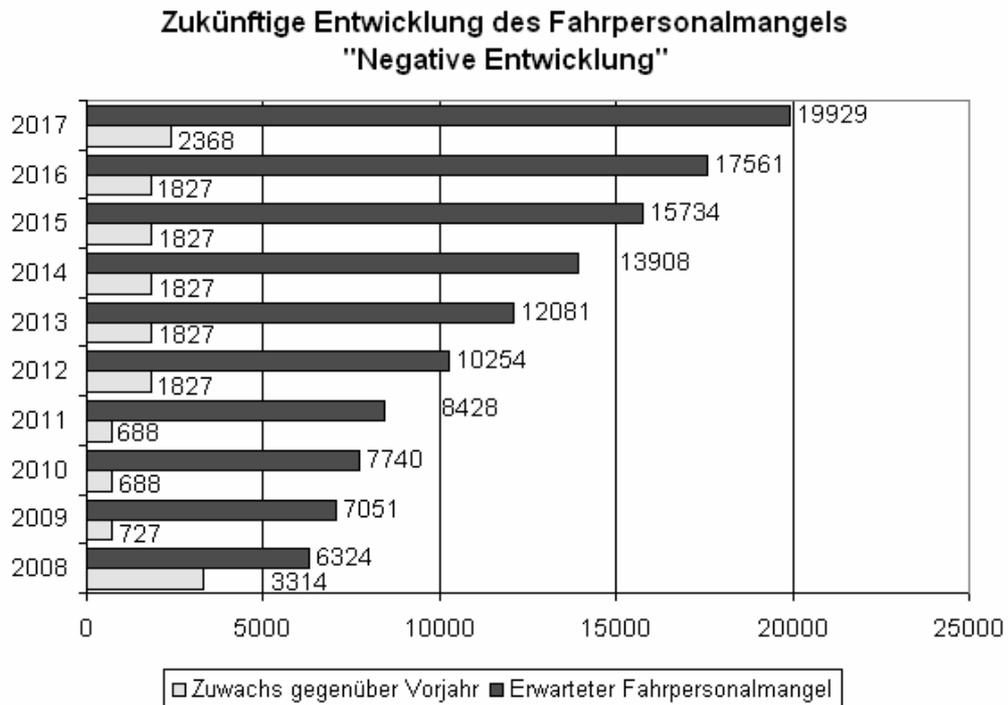


Abbildung 13: Szenario „negative Entwicklung“ des Fahrpersonalmangels. Quelle: IAW-Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit, des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg sowie Expertenmeinungen.

Angesichts dieser Größenordnungen wird einmal mehr deutlich, dass der Mangel an Fahrpersonal sehr ernst genommen werden muss. Mit Gegenmaßnahmen kann aber nicht weiter abgewartet werden - alle Akteure müssen handeln. Angezeigt erscheinen dabei Maßnahmen, die versuchen, das Image der Branche und des Fahrerberufes zu verbessern, der demographischen Entwicklung vorzubeugen, die Zahl der Ausbildungen zum BKF/zur FiF zu erhöhen und die „soft skills“ der vorhandenen Bewerber zu verbessern.

Die Attraktivität des Berufsbildes „Fahrer“ kann durch eine entsprechende Präsenz der Branche auf Bildungsmessen, Kooperationen mit Haupt- und Realschulen und die Vergabe von Praktika gesteigert werden. Nicht vergessen werden sollten dabei aber die Wirkung monetärer wie nicht-monetärer Anreize. Nicht zuletzt leistet auch das BKRfQG zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes einen wichtigen Beitrag.

Der demographischen Entwicklung kann über den Einsatz demographiefester Personalstrategien vorgebeugt werden. Ebenso existieren mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement und altersgerechten Qualifizierungsmaßnahmen interessante Instrumente, die die Folgen der demographischen Entwicklung abfedern können. Weiterhin könnte die Durchführung betriebsinterner Übungen zur körperlichen Be-

6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen

lastbarkeit dem Problem der alternden Belegschaft vorbeugen, indem die Arbeitskraft der Beschäftigten so lange als möglich erhalten wird.

Ein weiteres Problem der Branche besteht in den überaus geringen Ausbildungszahlen zum BKF und insbesondere zur FiF. Hier wäre es wünschenswert, dass die Ausbildungszahlen in Zukunft deutlich ansteigen. Als zusätzliches Problem gilt es herauszustellen, dass das Verkehrsgewerbe durch einen sehr hohen Anteil kleiner und kleinster Unternehmen geprägt ist, von denen die mit einer Ausbildung verbundenen Anforderungen in der Regel nicht zu leisten sind. Ein Ausweg könnten etwa Verbundausbildungen oder sonstige überbetriebliche Kooperationen darstellen.

In der schriftlichen Unternehmensbefragung trat ferner zutage, dass es weniger die „hard-skills“ der Bewerber sind, die in unzureichendem Maße vorhanden sind, als vielmehr die „soft-skills“. So gaben knapp drei Viertel der Unternehmen an, die persönliche Qualifikation der Bewerber sei unzureichend gewesen; ebenso vielen Unternehmen waren die Deutschkenntnisse der Bewerber nicht ausreichend ausgeprägt. In den Experteninterviews kam ferner zur Sprache, dass vielen Fahrern nicht bewusst ist, dass sie eine Dienstleistung erbringen und dem Kontakt mit dem Kunden ein sehr hoher Stellenwert zukommt. Möglicherweise könnten diesen Problemen mit firmeninternen Fortbildungen abgeholfen werden.

Ergänzend sei noch auf das Thema „**Einstellung von Fahrern aus Drittstaaten oder MOE-Staaten**“ hingewiesen. Die ursprünglich bestehenden Beschränkungen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten wurden laut Aussage der Arbeitsverwaltung gelockert, Fahrer aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten können die erforderliche Arbeitserlaubnis-EU also erhalten, wenn keine bevorrechtigten Inländer vermittelt werden können. Dies gilt aber nicht für Fahrer aus Drittstaaten oder Hilfskräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten - hier gelten im Gegensatz dazu strenge Reglementierungen, die eine Einreise zur Beschäftigung nicht ermöglichen. Kraftfahrer sind in der Beschäftigungsverordnung nicht aufgeführt.

Sobald der Kontakt zu einem potentiellen Fahrer aus einem der neuen EU-Mitgliedsstaaten besteht, empfiehlt es sich, die regional zuständige Arbeitsagentur zu kontaktieren. Der im Arbeitgeberteam zuständige Vermittler prüft dann, ob die Stelle nicht mit einem deutschen Staatsangehörigen oder einem bevorrechtigten Ausländer (z.B. mit Arbeitsberechtigung) besetzt werden kann. Ist dies nicht der Fall, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Arbeitserlaubnis-EU bewilligt wird. Die Arbeitsagenturen entscheiden über das Ersuchen der Arbeitgeber in aller Regel zeitnah. Ist ein bundesweiter Einsatz des Fahrers geplant, ist es möglich, dass diese Prüfung einige Tage (längstens 3 Wochen) dauert. Nach einjähriger Beschäfti-

6. Ausblick zur künftigen Arbeitsmarktsituation und Handlungsempfehlungen

gung wird dann die Arbeitsberechtigung-EU erteilt, mit der die Fachkräfte uneingeschränkt tätig werden können. Weitere Informationen finden Sie auch auf den Internetseiten der Arbeitsagentur:

[Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Thema „Arbeitgeber“](#)

[Merkblätter der Bundesagentur für Arbeit](#)

BAG (2007): Marktbeobachtung Güterverkehr – Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe, BAG-Sonderbericht, Köln: Bundesamt für Güterverkehr, Mai 2007

IAW (2007): Fahrpersonalmangel im Güter- und Personenverkehr in der Region Stuttgart und Baden-Württemberg, IAW Tübingen und IHK Region Stuttgart, Umfrage im Auftrag der IHK Region Stuttgart.

IHK (2007): Engpass Fachkräfte: Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung zum Arbeitskräftebedarf in Baden-Württemberg im Herbst 2007.

Lohr, S. L. (1999): Sampling: design and analysis. Duxbury Press, Pacific Grove, California u. a.

- Exkurs
- Leitfaden für die Experteninterviews
- Fragebogen für die Unternehmensbefragung

Exkurs: Änderungen im Zuge des BKrFQG

Das BKrFQG sieht für Einsteiger in den Fahrerberuf (Neueinsteiger, Umsteiger und Quereinsteiger – mithin Personen, die vor den unten genannten Stichtagen noch keinen Führerschein erworben haben) im Güter- und Werkverkehr sowie im Personenverkehr neben dem Erwerb des Führerscheins eine zusätzliche Erfordernis zur Ausübung des Fahrerberufes vor: die sogenannte Grundqualifikation. Davon sind zunächst selbständige wie angestellte Fahrerinnen und Fahrer betroffen, die die deutsche Staatsangehörigkeit oder die eines EU-Mitgliedsstaates oder eines Staates des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) besitzen. Fernerhin sind auch jene Fahrer betroffen, die die Staatsangehörigkeit eines Drittstaates besitzen und in einem Mitgliedsstaat der EU oder des EWR beschäftigt sind. Des Weiteren setzt das BKrFQG voraus, dass diese Fahrer Fahrten zu gewerblichen Zwecken (auch Transporthilfstätigkeiten) durchführen, und zwar mit Fahrzeugen mit mehr als 3,5 t zulässigem Gesamtgewicht²⁷ im Falle des Güterkraftverkehrs oder - im Falle des Personenverkehrs - mit Fahrzeugen mit mehr als 8 Fahrgastplätzen.²⁸

Ausgenommen sind Fahrer, die zwar den Kriterien genügen, ihre Fahrerlaubnis – im Falle des **Güter- und Werkverkehrs vor dem 10. September 2009** bzw. im Falle des **Personenverkehrs vor dem 10. September 2008** erworben haben.²⁹

Die Grundqualifikation kann dabei auf folgende Arten erworben werden:

- Im Zuge einer **Berufsausbildung** zum BKF oder zur FiF.
- Ablegen der **Grundqualifikation**, die aus einer theoretischen und praktischen Prüfung bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer besteht; hierbei wird das Vorhandensein einer entsprechenden Fahrerlaubnis vorausgesetzt, nicht jedoch die Teilnahme an einem vorbereitenden Unterricht.
- Ablegen der **beschleunigten Grundqualifikation**, die aus der verpflichtenden Teilnahme an einer 140-stündigen Schulung bei einer anerkannten Ausbildungsstätte sowie dem erfolgreichen Ablegen einer theoretischen Prüfung bei der zuständigen

²⁷ Dies betrifft die Fahrerlaubnisklassen C1, C1E, C und CE.

²⁸ Dies betrifft die Fahrerlaubnisklassen D1, D1E, D und DE.

²⁹ Jedoch müssen auch sie spätestens bis zum 10.9.2014 im Güterkraft- oder Werkverkehr bzw. zum 10.9.2013 im Personenverkehr eine Weiterbildung absolviert haben (Beachte Dokumentennummer 19348 auf www.stuttgart.ihk.de).

Industrie- und Handelskammern besteht. Die notwendige Fahrerlaubnis kann dabei auch erst im Anschluss an die IHK-Prüfung erworben werden.

Wichtig ist, dass die Grundqualifikation nicht mit der Qualifikation, die durch eine Ausbildung zum BKF/zur FiF erworben wird, gleichzusetzen ist, diese also nicht ersetzen kann.

Hat ein Fahrer auf eine der oben beschriebenen Weisen den Nachweis über seine Grundqualifikation erbracht, darf er den Fahrerberuf ausüben. Weiterhin besteht jedoch nach dem BKrFQG die **Pflicht zur regelmäßigen Weiterbildung** für die Fahrer: Innerhalb von 5 Jahren müssen jeweils 35 Stunden Weiterbildung absolviert werden, wobei hier lediglich die Teilnahme an den Schulungen entscheidend ist: Eine Prüfung findet nicht statt. Weitergehende Informationen finden Sie auf der IHK-Internetseite unter der Dokumentennummer [19348](#).

Strikt von der (beschleunigten) Grundqualifikation zu trennen sind die Berufsausbildungen zum Berufskraftfahrer und zur Fachkraft im Fahrbetrieb. Diese stellen zwar ebenfalls einen Nachweis über die vom BKrFQG geforderte Grundqualifikation dar, gehen aber, was die Anforderungen an den Fahrer betrifft, weit über die Erfordernisse der (beschleunigten) Grundqualifikation hinaus. Die **3-jährige Berufsausbildung zum BKF** nach der Verordnung Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer/zur Berufskraftfahrerin vom 19. April 2001 bereitet die Auszubildenden auf die Position vor, die sie später in **Unternehmen des Güterkraftverkehrs, der Logistik, der Entsorgung des Reiseverkehrs sowie des öffentlichen Personennahverkehrs** einnehmen sollen. Neben der Vermittlung fahrerischer Kompetenzen, die auch die Aspekte der Fahrzeugpflege und -Vorbereitung und der Verkehrssicherheit abdecken, liegt das besondere Augenmerk der Berufsausbildung zum BKF auf der betrieblichen Planung und Logistik sowie der beförderungsbezogenen Kostenrechnung und Vertragsabwicklung. Ferner sei besonders herausgestellt, dass auch Inhalte des kundenorientierten Verhaltens vermittelt werden.

Die Dauer der **Berufsausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb** nach der Verordnung Berufsausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb vom 11. Juli 2002 umfasst die Zeitspanne von 3 Jahren, während der die Auszubildenden im Betrieb und der Berufsschule darauf vorbereitet werden, ihren Platz in **Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs** einzunehmen. Der Lehrplan geht dabei auf Marketing und Vertrieb, kaufmännische Betriebsführung, Planung und Disposition ebenso ein wie auf das Führen von Fahrzeugen, den Umgang mit dem Kunden und Aspekte der Verkehrs- und Betriebssicherheit.

Leitfaden für die Experteninterviews

1. Situation auf dem Arbeitsmarkt

- Wie schätzen Sie die momentane Situation auf dem Arbeitsmarkt im Güterkraftverkehr (in der Personenbeförderung) ein? Sind Arbeits-Angebot und -Nachfrage eher ausgeglichen oder liegt ein Überhang einer der beiden Seiten vor?
- Wodurch zeichnet sich Ihrer Meinung nach der Arbeitsmarkt im Güterkraftverkehr (im Personenverkehr) im Besonderen aus? Dabei denke ich bspw. an das Einstellungs- und Entlohnungssystem, an die Wettbewerbssituation, in der sich die Betriebe befinden, oder an die Abbruchquote bei den Ausbildungen zum Berufskraftfahrer.
- Wie gestaltet sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in dem Verkehrssegment, in dem Ihre Mitglieder vorwiegend tätig sind? Sind bspw. Angebot und Nachfrage ausgeglichen?
- Ist das Problembewusstsein bei den Spediteuren und den Frachtführern ihrer Meinung nach in etwa gleich stark ausgeprägt oder eher nicht? Welche Gruppe ist ggf. aktiver/ agiert problemorientierter?
- Worin könnten Ihrer Meinung nach die Ursachen für die momentane Arbeitsmarkt-Situation im Güterverkehr (im Personenverkehr) liegen?
- Gibt es möglicherweise in Baden-Württemberg von Region zu Region unterschiedlich stark ausgeprägte Gründe für die momentane Situation auf dem Arbeitsmarkt für Berufskraftfahrer und wenn ja, welche?
- Welche Faktoren sind für die zukünftige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung?
- Tun sich aus Ihrer Sicht Unterschiede in der zukünftigen Entwicklung zwischen Baden-Württemberg und der Region Stuttgart auf?
- Werden die einzelnen Verkehrsarten (Güterkraft- und Werkverkehr: regional/national/international; Personenbeförderung: Linien-/Reiseverkehr) in Zukunft vom Fahrermangel unterschiedlich betroffen sein?
- Wie beurteilen Sie generell die im Zuge des BKrFQG ab 2008 bzw. 2009 obligatorische Aus- und Weiterbildung für gewerbliche Kraftfahrer? Wie wird sie sich Ihrer Meinung nach auf den Fahrermangel auswirken?
- Wer übernimmt bspw. die Kosten für die Aus- und Weiterbildungen, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer?
- Ab spätestens 2014 müssen auch Aushilfs- und Teilzeitfahrer im Rahmen des BKrFQG geschult und weitergebildet werden. Welche Auswirkungen wird diese Situation auf das Gewerbe, in dem die Mehrzahl Ihrer Mitglieder tätig ist, haben? Inwiefern wird der Bedarf an solchen Fahrern sinken oder eventuell sogar ganz zurückgehen?

2. Situation auf dem Ausbildungsmarkt

- Wie beurteilen Sie die Ausbildungssituation im Güterverkehr bzw. im Personenverkehr? Gleichen sich die Nachfrage nach und das Angebot an Auszubildenden aus oder besteht eine Diskrepanz zwischen den beiden Größen?
- Ist die jeweilige Situation auf dem Ausbildungsmarkt im Werk-/Güterkraftverkehr (regional, national sowie international) und dem Personenverkehr (Linien- und Reiseverkehr) unterschiedlich? Welcher dieser Sektoren hat besonders hohe Schwierigkeiten Auszubildende zu Berufskraftfahrern zu finden?
- Welche Faktoren sind für die zukünftige Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von zentraler Bedeutung?

3. Abhilfemaßnahmen

- Wie versucht Ihr Verband bzw. versuchen die Verbände allgemein auf den Mangel an Fahrpersonal einzuwirken? Welche Arten von Verbandsinitiativen gibt es?
- Welchen Umfang nehmen die Bemühungen in etwa ein? Können Sie den Einfluss von Verbands-Initiativen auf Arbeitsnachfrage und -Angebot im Güterkraftverkehr (in der Personenbeförderung) evtl. quantifizieren? Inwiefern rufen die Unternehmen die angebotenen Leistungen auch ab?
- Welche Erfahrungen haben Sie bezüglich der Reaktionen der Unternehmen zum wachsenden Fahrermangel gemacht? Gibt es je nach Sektor (Güter-, Werk-, Personenverkehr; regional, national, international) unterschiedliche Ansätze?
- Als wie relevant für die Abmilderung des Fahrermangels stufen Sie Bestrebungen von Unternehmen ein, sich einen eigenen Fahrer-Stamm heranzuziehen? Anders gefragt: Haben Sie unter ihren Mitgliedsunternehmen beobachtet, dass wieder verstärkt auf eigene Fahrer gesetzt wird (weniger Subunternehmer, Spedition im Selbsteintritt, ...)
- Bieten Sie im Rahmen Ihres Dienstleistungsangebotes Seminare oder Schulungen im Kontext „soft-skills“ für Fahrer bzw. Umgang mit /Auftreten beim Kunden an?
- Welche Rolle spielen aus Ihrer Sicht Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Arbeitsnachfrage? Hierbei denke ich bspw. an die neuen Lenk- und Ruhezeiten, das BKrFQG, das Arbeitszeitgesetz sowie die erwartete Neuregelung des Marktzugangs seitens der EU.
- Können Sie deren Einfluss auf die Nachfrage nach Berufskraftfahrern oder allgemeiner: auf den Fahrermangel evtl. quantifizieren?
- Wie beurteilen Sie generell die Bereitschaft der Marktakteure, sich über die gesetzlichen Grenzen hinwegzusetzen?

- In welchen Bereichen müssen Ihrer Meinung nach rechtliche Änderungen vollzogen bzw. politische Initiativen ergriffen werden, um der Problematik des Fahrermangels zu begegnen?

Umfrage: Fahrpersonalmangel im Güter- und Personenverkehr in der Region Stuttgart und Baden-Württemberg

IHK Region Stuttgart
Abteilung Industrie und Verkehr
Postfach 10 24 44
70020 Stuttgart

Diese Umfrage richtet sich an **Personalverantwortliche und/oder Fuhrparkverantwortliche** im Unternehmen. Leiten Sie den Fragebogen gegebenenfalls bitte an die zuständigen Personen weiter.

DATENSCHUTZERKLÄRUNG: Die Umfrage erfolgt in anonymer Form, d. h. aus dem Fragebogen ist nicht ersichtlich, wer diesen beantwortet hat. Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben. Die Antworten werden von uns zusammengefasst und lediglich das Ergebnis an das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. übermittelt. Die Daten werden ausschließlich im Rahmen der Untersuchung zum Fahrpersonalmangel verwendet. Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen sind nicht möglich.

1	Allgemeine Angaben:
a	Die Postleitzahl des Unternehmenssitzes lautet: _____
b	Im Unternehmen sind insgesamt circa _____ Mitarbeiter/-innen beschäftigt.

2	Grenzen Sie die Transporte, die Ihr Unternehmen durchführt, bitte möglichst exakt ein: (Mehrfachnennung möglich)							
		allg. Land- verkehr <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Gefahrgut <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Wechsel- brücken <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Tank/Silo <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Schwerlast/ Großraum <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Linienverkehr <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Reise- verkehr <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Werk- verkehr	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> national <input type="checkbox"/> international						
Güterkraft- verkehr	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> national <input type="checkbox"/> international						
Personen- verkehr	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein						<input type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> international	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Sonstige Transporte:								

3	Wie viele eigene (auch gemietete/geleaste) Fahrzeuge setzen Sie ein? _____ Fahrzeuge
----------	---

4	Kam es in den letzten beiden Jahren vor, dass Ihr Unternehmen aufgrund von Fahrermangel ... (Mehrfachnennung möglich)
<input type="radio"/>	... Aufträge ablehnen musste?
<input type="radio"/>	... Aufträge angenommen hat, diese aber nicht ausführen konnte?
<input type="radio"/>	... Aufträge verspätet durchgeführt hat?
<input type="radio"/>	... Vertragsstrafen bezahlen musste?
<input type="radio"/>	... in sonstiger Weise in betrieblichen Abläufen behindert wurde?
<input type="radio"/>	Fahrermangel war für uns bisher nie ein Thema! [Weiter mit Frage 6]

5	Welche Maßnahmen haben Sie bislang ergriffen, um dem Fahrermangel entgegen zu treten? (Mehrfachnennung möglich)
<input type="radio"/> Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes durch höhere Löhne oder zusätzliche Sozialleistungen <input type="radio"/> Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes durch nicht-monetäre Maßnahmen (z.B. Weiterbildung, Regelungen zum Freizeitausgleich, Dienstkleidung, feste Zuordnung Fahrer-Fahrzeug,...) <input type="radio"/> Maximale Inanspruchnahme der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit <input type="radio"/> Einstellung von durch die Bundesagentur für Arbeit umgeschulten Bewerbern <input type="radio"/> Vermehrte Einstellung von Auszubildenden (3-jährige Ausbildung Berufskraftfahrer/-in) <input type="radio"/> Vermehrter Einsatz von Aushilfen <input type="radio"/> Einschaltung von (zusätzlichen) Subunternehmern <input type="radio"/> Andere Maßnahmen: _____ <input type="radio"/> _____	

6	Wie haben Sie auf die neuen Vorschriften zu den Lenk- und Ruhezeiten und die verschärfte Arbeitszeitgesetzgebung reagiert? (Mehrfachnennung möglich)
<input type="radio"/> Wir haben die betrieblichen Abläufe optimiert <input type="radio"/> Wir haben zusätzliches Fahrpersonal einstellen müssen <input type="radio"/> Wir haben zusätzliches Personal für Hilfstätigkeiten (z.B. Be- und Entladen, Reinigung und Betankung der Fahrzeuge) eingestellt <input type="radio"/> Wir haben keinen zusätzlichen Bedarf an Personal <input type="radio"/> Sonstige Reaktionen: _____ <input type="radio"/> _____	

7	Wie decken Sie üblicherweise Ihren Bedarf an Kraftfahrern/-innen? (Mehrfachnennung möglich)
<input type="radio"/> Durch Stelleninserate in Printmedien <input type="radio"/> Durch Stelleninserate im Internet bzw. auf unserer Homepage <input type="radio"/> Durch Werbung auf den Fahrzeugen <input type="radio"/> Durch Berufsausbildung (3-jährige Ausbildung Berufskraftfahrer/-in) <input type="radio"/> Von den Arbeitsagenturen vermittelte Bewerber <input type="radio"/> Durch abwerben von Fahrern/-innen anderer Unternehmen <input type="radio"/> Über Kopfprämien für Mitarbeiter/-innen, die den Kontakt zum Fahrer/zur Fahrerin herstellen <input type="radio"/> Sonstige Maßnahmen: _____ <input type="radio"/> _____	

8	Hatten Sie in den letzten beiden Jahren offene Fahrerstellen, die nicht oder nur sehr schwer (> 6 Monate) besetzt werden konnten?
<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Weiß nicht	

9	Was waren Ihrer Meinung nach die Gründe dafür, dass die Stellen nicht besetzt werden konnten? (Mehrfachnennung möglich)
<input type="radio"/> Zu hohe Einkommensvorstellungen der Bewerber <input type="radio"/> Die Bewerber waren nicht ausreichend körperlich belastbar <input type="radio"/> Die fachliche Qualifikation der Bewerber war nicht ausreichend (z.B. ADR, Wechselbrücken, Gabelstapler, ...) <input type="radio"/> Die persönliche Qualifikation war unzureichend („soft skills“, z.B. Verlässlichkeit, Engagement, Kundenorientierung, ...) <input type="radio"/> Die Bewerber hatten zu wenig bzw. keinerlei Berufserfahrung <input type="radio"/> Die Deutschkenntnisse der Bewerber waren nicht ausreichend <input type="radio"/> Die Fremdsprachenkenntnisse der Bewerber waren nicht ausreichend <input type="radio"/> Sonstige Gründe: _____ <input type="radio"/> _____	

10	Unser Bedarf an Fahrpersonal wird in den nächsten zwei Jahren zehn Jahren ...
	... stark zunehmen (> 20 Prozent)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	... zunehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	... ungefähr gleich bleiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	... sinken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Weiß nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11	Wie häufig hat Ihr Unternehmen in den vergangenen 10 Jahren Ausbildungsplätze für Berufskraftfahrer/-innen (3-jährig) oder Fachkräfte im Fahrbetrieb angeboten?
<input type="radio"/>	Regelmäßig jedes Jahr
<input type="radio"/>	Eher sporadisch
<input type="radio"/>	Gar nicht
<input type="radio"/>	Weiß nicht

12	Bilden Sie aktuell Berufskraftfahrer/-innen oder Fachkräfte im Fahrbetrieb aus?
<input type="radio"/>	Ja, und zwar _____ (Anzahl) [weiter mit Frage 14]
<input type="radio"/>	Nein [weiter mit Frage 13]
<input type="radio"/>	Weiß nicht [weiter mit Frage 14]

13	Wir bilden nicht aus, weil ... (Mehrfachnennung möglich)
<input type="radio"/>	... die Ausbildung zu zeit- und/oder kostenintensiv ist
<input type="radio"/>	... wir keine (geeigneten) Bewerber haben
<input type="radio"/>	... wir keine Informationen zu den Anforderungen und der Abwicklung haben
<input type="radio"/>	... wir zur Deckung unseres Personalbedarfes nicht auf Ausbildung zurückgreifen müssen
<input type="radio"/>	Sonstige Gründe: _____ _____

14	Haben Sie vor, in den nächsten beiden Jahren Ausbildungsplätze (3-jährige Berufsausbildung Berufskraftfahrer/-in) anzubieten?
<input type="radio"/>	Ja, und zwar: _____ (Anzahl)
<input type="radio"/>	Nein
<input type="radio"/>	Weiß nicht

15	Falls Sie bereits ausbilden: Unser Angebot an Ausbildungsplätzen wird in den nächsten zwei Jahren ...
<input type="radio"/>	... stark zunehmen (> 20 Prozent)
<input type="radio"/>	... zunehmen
<input type="radio"/>	... ungefähr gleich bleiben
<input type="radio"/>	... reduziert werden
<input type="radio"/>	Weiß nicht

16	Gibt es Ihrer Meinung nach weitere Aspekte, die Einfluss auf das Thema Fahrermangel haben und im vorliegenden Fragebogen noch nicht berücksichtigt wurden?
<input type="radio"/>	Ja, und zwar: _____ _____
<input type="radio"/>	Nein
<input type="radio"/>	Weiß nicht

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart

Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart
Postfach 10 24 44, 70020 Stuttgart
Telefon 0711 2005-0, Telefax -354
www.stuttgart.ihk.de
info@stuttgart.ihk.de

Bezirkskammer Böblingen

Steinbeisstraße 11, 71034 Böblingen
Telefon 07031 6201-0, Telefax -60
info.bb@stuttgart.ihk.de

Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen

Fabrikstraße 1, 73728 Esslingen
Postfach 10 03 47, 73703 Esslingen
Telefon 0711 39007-0, Telefax -30
info.esnt@stuttgart.ihk.de

Geschäftsstelle Nürtingen
Bismarckstraße 8-12, 72622 Nürtingen
Postfach 14 20, 72604 Nürtingen
Telefon 07022 3008-0, Telefax -30

Bezirkskammer Göppingen

Franklinstraße 4, 73033 Göppingen
Postfach 6 23, 73006 Göppingen
Telefon 07161 6715-0, Telefax 07161 69585
info.gp@stuttgart.ihk.de

Bezirkskammer Ludwigsburg

Kurfürstenstraße 4, 71636 Ludwigsburg
Postfach 6 09, 71606 Ludwigsburg
Telefon 07141 122-0, Telefax -235
info.lb@stuttgart.ihk.de

Bezirkskammer Rems-Murr

Kappelbergstraße 1, 71332 Waiblingen
Telefon 07151 95969-0, Telefax -26
info.wn@stuttgart.ihk.de

