

HENRY

Hydraulic Engineering Repository

Ein Service der Bundesanstalt für Wasserbau

Periodical Part, Published Version

Bundesamt für Güterverkehr (Hg.)

Personalsituation in der deutschen Binnenschifffahrt

Marktbeobachtung Güterverkehr

Verfügbar unter/Available at: <https://hdl.handle.net/20.500.11970/106452>

Vorgeschlagene Zitierweise/Suggested citation:

Bundesamt für Güterverkehr (Hg.) (2008): Personalsituation in der deutschen Binnenschifffahrt. Köln: Bundesamt für Güterverkehr (Marktbeobachtung Güterverkehr).

Standardnutzungsbedingungen/Terms of Use:

Die Dokumente in HENRY stehen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0, sofern keine abweichenden Nutzungsbedingungen getroffen wurden. Damit ist sowohl die kommerzielle Nutzung als auch das Teilen, die Weiterbearbeitung und Speicherung erlaubt. Das Verwenden und das Bearbeiten stehen unter der Bedingung der Namensnennung. Im Einzelfall kann eine restriktivere Lizenz gelten; dann gelten abweichend von den obigen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Documents in HENRY are made available under the Creative Commons License CC BY 4.0, if no other license is applicable. Under CC BY 4.0 commercial use and sharing, remixing, transforming, and building upon the material of the work is permitted. In some cases a different, more restrictive license may apply; if applicable the terms of the restrictive license will be binding.





Bundesamt
für Güterverkehr

... aktiv für
den Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Personalsituation in der deutschen Binnenschifffahrt

Inhalt

0	Zusammenfassung.....	2
	Summary.....	4
1	Einleitung.....	6
2	Beschäftigtenstruktur und Arbeitsumfeld.....	6
2.1	Entwicklung der Beschäftigtenzahl.....	6
2.2	Struktur der Beschäftigten.....	10
2.3	Tätigkeits- und Anforderungsprofil.....	13
2.4	Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld.....	14
3	Entwicklung des Personalangebots.....	17
3.1	Berufliche Ausbildung.....	17
3.2	Arbeitslose und offene Stellen.....	24
4	Auswirkungen der Personalsituation auf die Branchenentwicklung.....	26
	Anlage A.....	30
	Anlage B.....	31

0 Zusammenfassung

Als Reaktion auf einen steigenden Fachkräftebedarf hat das deutsche Binnenschiffahrtsgewerbe, stimuliert durch die seit 1999 bestehenden Beihilfen des Bundes zur Ausbildungsförderung, in den letzten Jahren seine Ausbildungsbemühungen erhöht. Dies spiegelt sich in einer zunehmenden Anzahl von Ausbildungsverhältnissen und bestandenen Abschlussprüfungen wider. Zurückzuführen ist der wachsende Fachkräftebedarf u.a. auf Kapazitätssteigerungen in verschiedenen Marktsegmenten (u.a. Tankschifffahrt, Personenschifffahrt) und das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Schiffsführer aus dem Berufsleben in den kommenden Jahren. Trotz der wachsenden Ausbildungszahlen beklagen gegenwärtig viele Unternehmen einen Fachkräftemangel in der deutschen Binnenschifffahrt.

Fachkräftebedarf

Zurückzuführen ist letzteres u.a. auf die geringe Ausbildungstätigkeit in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre. Statt selber auszubilden, griffen deutsche Binnenschiffahrtsunternehmen nach der Liberalisierung des Marktes verstärkt auf Personal aus Mittel- und Osteuropa zurück. In Verbindung mit der steigenden Nachfrage nach fahrendem Personal führte dies in den vergangenen Jahren zu einem Abschmelzen des am Markt bestehenden Arbeitskräfteangebots. Dies spiegelt der Rückgang der arbeitslosen Binnenschiffer deutlich wider. In Ermangelung eines Sockels an verfügbaren Arbeitskräften, auf die bei Bedarf zurückgegriffen werden kann, entstehen deutschen Binnenschiffahrtsunternehmen, die nicht in ausreichendem Umfang ausbilden, personelle Engpässe gegenwärtig vor allem dann, wenn ein bestehender Personalbedarf kurzfristig auf dem externen Arbeitsmarkt gedeckt werden muss. Besonders schwierig gestaltet sich in diesen Fällen die Suche nach höherqualifizierten Kräften wie Schiffsführern. Dies gilt nach Kenntnis des Bundesamtes insbesondere für die Gas- und Tankschifffahrt, die wegen der hohen technischen Anforderungen und aufgrund ladungsspezifischer Besonderheiten sehr hohe Anforderungen an die Qualifikationen des fahrenden Personals stellt. Vergleichsweise positiver stellt sich aus Unternehmenssicht die Personalsituation bei den geringerqualifizierten Besatzungsmitgliedern dar, was einerseits auf das weiterhin bestehende Angebot an Fachkräften aus Mittel- und Osteuropa zurückzuführen ist, andererseits auf die zunehmenden Ausbildungsaktivitäten. Positive Effekte auf das Angebot an höherqualifizierten Kräften dürften letztere erst mit einer zeitlichen Verzögerung entfalten.

Fachkräfteangebot

Trotz der relativen Unbekanntheit des Berufsbildes in großen Teilen der Bevölkerung und der vermeintlich unattraktiven Arbeitsbedingungen ist ein Mangel an ausbildungswilligen Bewerbern in der Binnenschifffahrt aktuell nicht feststellbar. Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten, können diese nach Kenntnis des Bundesamtes in der Regel durch das vorhandene Angebot an Stellenbewerbern besetzen. Ein Grund hierfür dürfte die überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütung sein. Bei den Berufseinsteigern handelt es sich sowohl um Personen mit als auch ohne Bezug zur Binnenschifffahrt. Allerdings nimmt der Anteil junger Menschen, deren Eltern oder Verwandte bereits in der Binnen-

Auszubildende

schifffahrt tätig waren, ab. Die familienunfreundlichen Arbeitsbedingungen sind jedoch ein wesentlicher Grund dafür, warum ein Teil der jungen Leute entweder unmittelbar oder einige Jahre nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung die Binnenschifffahrt wieder verlässt und sich an Land orientiert. Ein Teil der Auszubildenden bricht die Ausbildung noch vor deren Beendigung ab. Die Verweildauer in der Binnenschifffahrt ist daher bei zahlreichen Beschäftigten zeitlich begrenzt, die Fluktuation unter den Beschäftigten mithin sehr hoch.

Zur Zeit bildet lediglich ein Teil der deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen fahrendes Personal aus. Während einige größere Unternehmen der Personen- und Güterschifffahrt sowie Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes teilweise über den eigenen Bedarf ausbilden, bestehen bei zahlreichen deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen, insbesondere kleinen, kaum Anreize, Ausbildungsplätze anzubieten. Der Umstand, dass der Schiffsführer in den kommenden Jahren in den Ruhestand tritt, stellt für sich allein betrachtet häufig noch keinen Ausbildungsanreiz für Partikulierunternehmen dar. Viele dieser Unternehmen verfügen nicht über eine Nachfolgeregelung. In der Ausbildungs- und Nachwuchssituation liegt ein wesentlicher Grund dafür, warum die Zahl der Unternehmen und Beschäftigten in der deutschen Binnengüterschifffahrt in den vergangenen Jahren spürbar abgenommen hat. Dieser Trend droht sich in den kommenden Jahren fortzusetzen und damit auch der Verlust weiterer Marktanteile an westeuropäische Wettbewerber. Um den zahlenmäßigen Fortbestand der deutschen Unternehmen und die Leistungsfähigkeit des Gewerbes insgesamt zu gewährleisten, müssten die an vielen Stellen nicht erbrachten Ausbildungsleistungen durch andere, längerfristiger am Markt verbleibende Unternehmen mitgetragen werden, nicht zuletzt deshalb, um personelle Voraussetzungen zu schaffen, damit auch zukünftig neue Partikulierunternehmen entstehen können. Ohne besondere Anreize erscheint der Eintritt eines solchen Ereignisses vor dem Hintergrund betriebswirtschaftlicher Erwägungen der Unternehmen allerdings fraglich. Anreize zur Ausbildungsförderung entfalten aus diesem Grund eine hohe Wirkung. Dies belegen die Erfolge der Ausbildungsbeihilfen des Bundes, die die Ausbildungstätigkeit des Gewerbes in den letzten Jahren spürbar stimuliert haben.

Branchen-
entwicklung

Summary

As a reaction to the increasing demand for specialized personnel, the German inland shipping trade has increased its training efforts in the past few years, stimulated by the federal grants for the promotion of training, which have been in existence since 1999. This is reflected in the increasing number of professional training relationships and final examinations passed. The increasing demand for specialized personnel can be traced to capacity increases in various market segments (including tanker shipping, passenger shipping) and the age-related retirement of numerous ship's masters in the coming years, among other things. In spite of the growing number of trainees, many companies in German inland shipping are currently complaining about a shortage of specialized personnel.

Demand for specialized personnel

The latter can be traced to the reduced training activities in the second half of the 1990's, among other things. Instead of training personnel themselves, German inland shipping companies increasingly utilized personnel from Central and Eastern Europe following the liberalization of the market. In conjunction with the increasing demand for ship personnel, this led to a reduction of the labor supply on the market in the past few years. This is clearly reflected in the decrease of unemployed inland sailors. In the absence of a base of available labor supply that can be utilized as needed, German inland shipping companies who do not train sufficient personnel are currently suffering shortages, especially when an existing need for personnel must be covered from the external labor market on short notice. The search for highly qualified personnel such as ship's masters is particularly difficult under these circumstances. According to the Federal Office, this is particularly true for gas and tanker shipping, which places very stringent demands on the qualifications of sailors due to the strict technical requirements and load-specific peculiarities. In comparison, the personnel situation among less-qualified crew members is more positive from the point of view of the company, which is due to the continued availability of specialized personnel from Central and Eastern Europe on one hand and increasing training activities on the other. Positive effects on the availability of more highly qualified employees due to the latter should be seen over time.

Availability of specialized personnel

In spite of the relative obscurity of the job description among large portions of the population and the perceived unattractive working conditions, there is currently no shortage of applicants seeking training in inland shipping. Companies that offer training programs can fill these from the existing supply of applicants according to the Federal Office. One possible reason for this is the above average trainee pay. Newcomers to the profession include both persons with a connection to inland shipping and those with none. However, the percentage of young people whose parents or relatives worked in inland shipping is decreasing. The non-family-friendly work conditions, however, are a major reason that a percentage of young people leave inland shipping either immediately or a few years after the successful conclusion of training and find jobs on land. A portion of the trainees even abandons the training before its completion. The length of professional activity in inland

Trainees

shipping is therefore limited for numerous workers and fluctuation among the workers is very high.

Presently, only part of German inland shipping companies train sailors. Whereas a few large passenger and freight shipping companies and federal administrations of waterways and shipping sometimes train more personnel than they need, many German inland shipping companies, especially small ones, scarcely have incentive to offer training programs. The fact that ship's masters will retire in the coming years often does not in and of itself represent an incentive to train personnel for owner-operated companies. Many of these companies do not have a succession provision. The training and recruitment situation is a major reason for the clear decrease in the number of companies and employees in German inland freight shipping in the past few years. This trend threatens to continue in the coming years and therefore also the loss of additional market shares to Western European competitors. In order to ensure the continued existence of the present number of German companies and the competitiveness of trade overall, training services that are not performed at many points must be provided by other companies, which remain in the market over the long term. This is particularly necessary in order to create prerequisites among personnel so that new owner-operated companies can arise in the future. Without special incentives, the occurrence of such an event seems doubtful with the economic considerations of the companies. Incentives for training promotion are therefore highly effective. This is demonstrated by the results of the federal training grants, which have noticeably stimulated training activity in the industry in the past few years.

Branch develop-
ment

1 Einleitung

Gegenstand des vorliegenden Berichts ist eine Analyse der aktuellen Personalsituation in der deutschen Binnenschifffahrt. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf dem fahrenden Personal, weniger auf dem Verwaltungspersonal an Land. Die Analyse basiert einerseits auf der Auswertung von Sekundärquellen, insbesondere den aktuellen Arbeitsmarkt- und Ausbildungsstatistiken, andererseits auf Ergebnissen von Marktgesprächen des Bundesamtes. Letztere wurden in der Hauptsache mit Vertretern der Güterschifffahrt geführt.

Untersuchungs-
gegenstand

Der Bericht gliedert sich wie folgt: Im folgenden Abschnitt 2 wird zunächst die zahlenmäßige Entwicklung der Beschäftigten in der deutschen Binnenschifffahrt in den vergangenen Jahren dargestellt. Aufgrund des engen Sachzusammenhangs geschieht dies unter Berücksichtigung der Entwicklung der Anzahl der Unternehmen sowie der verfügbaren Schiffe. Im Anschluss daran wird die Struktur der Beschäftigten in Deutschland aufgezeigt. Es folgt eine kurze Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils der Binnenschiffer. Anschließend werden die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld, die wesentliche Faktoren für die Attraktivität des Berufsbildes darstellen, näher skizziert. Abschnitt 3 setzt sich mit der Entwicklung des Personalangebots auseinander. Zunächst wird auf die Ausbildungssituation eingegangen. Nach der Skizzierung der zu erfüllenden Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung und der jüngsten Entwicklungen der Ausbildungszahlen soll dann in einem weiteren Schritt die aktuelle Arbeitssituation auf Grundlage einer Auswertung der vorliegenden Arbeitsmarktstatistiken beschrieben werden. Ausgehend von diesen Betrachtungen schließt der Bericht mit einer Einschätzung der Auswirkungen der aktuellen Personalsituation auf die weitere Branchenentwicklung in Deutschland (Abschnitt 4).

Gliederung

In Bezug auf das vorliegende statistische Datenmaterial ist darauf hinzuweisen, dass dieses nur teilweise zwischen Beschäftigten in der Personen- und Güterschifffahrt differenziert. Insbesondere die im Folgenden genutzten Daten zur Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation lassen eine derartige Differenzierung nicht zu. Die aus diesen Quellen abgeleiteten Aussagen müssen sich daher zwangsläufig auf beide Marktsegmente beziehen. Soweit differenzierte Zahlen und Informationen zu den verschiedenen Marktsegmenten vorliegen, wurde zwischen der Güter- und Personenschifffahrt unterschieden.

Datenmaterial

2 Beschäftigtenstruktur und Arbeitsumfeld

2.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahl

Tabelle 1 stellt die Entwicklung der Beschäftigten in der deutschen Binnenschifffahrt differenziert nach gewerblicher Güterschifffahrt und Personenschifffahrt, jeweils unterteilt nach fahrendem Personal und Landpersonal, für den Zeitraum von 1992 bis 2006 dar.¹

Zahl der
Beschäftigten

¹ Dies entspricht dem Zeitraum, für den aktuell gesamtdeutsche Ergebnisse vorliegen.

Tabelle 1: Beschäftigte der deutschen Binnenschifffahrt

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999* (alt)	1999* (neu)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gewerbliche Güterschifffahrt																
Fahrendes Personal	6.327	5.520	4.904	4.452	4.041	3.899	3.902	3.510	3.974	3.562	3.368	3.336	3.329	3.286	3.367	3.061
darunter: Schiffseigner ¹	1.183	1.154	1.192	1.098	1.054	1.021	993	933	995	948	899	858	843	832	844	793
Landpersonal	1.152	1.107	908	1.025	1.065	974	907	952	925	821	665	661	674	649	610	708
Beschäftigte insgesamt	7.479	6.627	5.812	5.477	5.106	4.873	4.809	4.462	4.899	4.383	4.033	3.997	4.003	3.935	3.977	3.769
Personenschifffahrt																
Fahrendes Personal	2.388	2.442	2.565	2.448	2.441	2.299	2.750	2.246	2.543	2.594	2.436	2.538	2.491	2.542	2.908	2.966
darunter: Schiffseigner ¹	257	239	238	242	242	282	315	318	397	374	384	330	299	291	395	357
Landpersonal	652	670	665	733	758	727	793	626	927	668	638	651	676	687	761	834
Beschäftigte insgesamt	3.040	3.112	3.230	3.181	3.199	3.026	3.543	2.872	3.470	3.262	3.074	3.189	3.167	3.229	3.669	3.800
Binnenschifffahrt gesamt²																
Fahrendes Personal	8.966	8.205	7.782	7.200	6.775	6.490	6.475	6.014	6.800	6.491	6.119	6.162	6.075	6.080	6.529	6.239
darunter: Schiffseigner ¹	1.461	1.411	1.451	1.360	1.315	1.338	1.329	1.279	1.424	1.356	1.320	1.216	1.165	1.147	1.275	1.177
Landpersonal	1.827	1.801	1.643	1.839	1.838	1.700	1.665	1.621	1.946	1.566	1.437	1.527	1.615	1.532	1.587	1.721
Beschäftigte insgesamt	10.793	10.006	9.425	9.039	8.613	8.190	8.140	7.635	8.746	8.057	7.556	7.689	7.690	7.612	8.116	7.960

* Ab 1999 geänderte Datenbasis. Siehe hierzu Reim, U.: Unternehmen der Binnenschifffahrt 2002, S.674 in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik 6/2004, Wiesbaden 2004.

Stand: jeweils 30.06.

¹ Schiffseigner einschließlich mithelfende Familienangehörige.

² Einschließlich Werkverkehr.

Quellen: Statistisches Bundesamt, BDB.

Die Zahl der Beschäftigten in der deutschen Binnenschifffahrt hat im Betrachtungszeitraum insgesamt abgenommen. Waren 1992 noch 10.793 Beschäftigte in der deutschen Binnenschifffahrt tätig, wovon 8.966 auf fahrendes Personal und 1.827 auf Landpersonal entfielen, so waren es im Jahr 2006 lediglich noch 7.960 Beschäftigte (fahrendes Personal: 6.239, Landpersonal: 1.721). Allerdings zeigten sich in den vergangenen Jahren in der gewerblichen Güterschifffahrt und der Personenschifffahrt, sowohl was das fahrende Personal als auch das Landpersonal betrifft, gegenläufige Entwicklungen. In der gewerblichen Güterschifffahrt hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten von 7.479 im Jahr 1992 auf 3.769 im Jahr 2006 annähernd halbiert, wobei allein das fahrende Personal einen Rückgang um 3.266 auf 3.061 Beschäftigte verzeichnete. Die Anzahl der in diesen Zahlen als Teilmenge enthaltenen Schiffseigner (einschließlich mithelfende Familienangehörige) ging dabei von 1.183 im Jahr 1992 auf 793 im Jahr 2006 zurück. Ebenfalls rückläufig war im Betrachtungszeitraum das in der gewerblichen Güterschifffahrt beschäftigte Landpersonal; mit 708 Beschäftigten waren im Jahr 2006 über 440 Beschäftigte weniger an Land tätig als noch im Jahr 1992. Der Rückgang der Beschäftigten im Bereich der gewerblichen Güterschifffahrt ist damit vor allem auf Rückgänge beim fahrenden Personal zurückzuführen und nur in geringerem Umfang auf die Abnahme der an Land Beschäftigten.

Gewerbliche
Güterschifffahrt

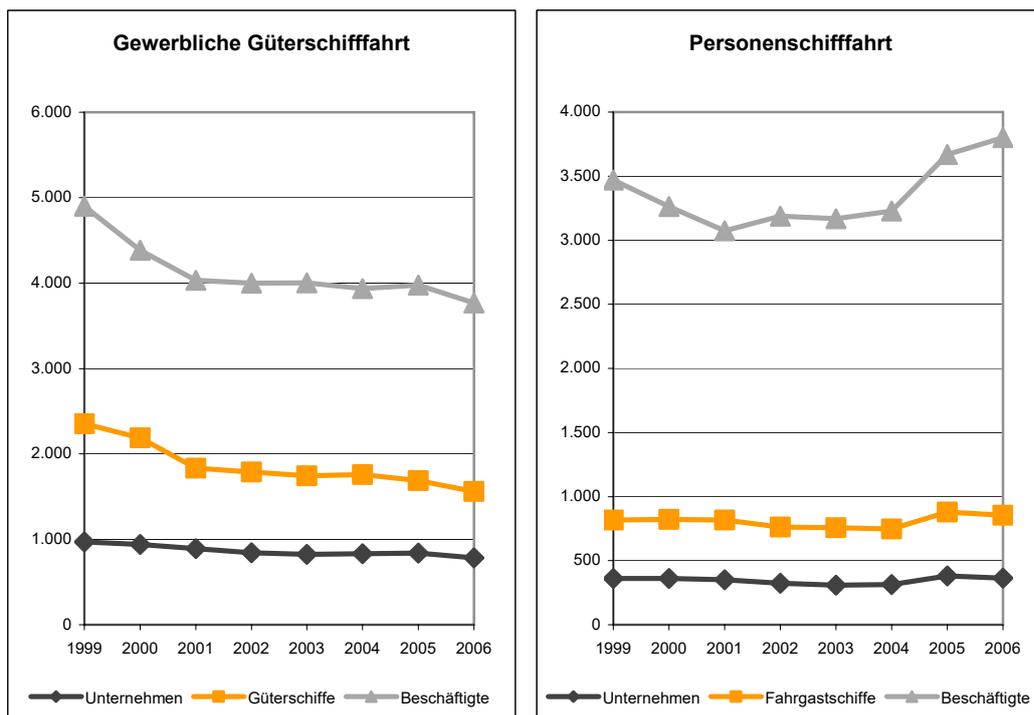
Im Gegensatz zur gewerblichen Güterschifffahrt zeigte sich in der Personenschifffahrt im Zeitraum von 1992 bis 2006 sowohl an Land als auch an Bord insgesamt ein Anstieg der Beschäftigten. Insgesamt erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum von 3.040 im Jahr 1992 auf 3.800 im Jahr 2006, wobei insbesondere seit 2004 ein deutlicher Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen ist. Das fahrende Personal erhöhte sich im Zeitraum von 1992 bis 2006 um 578 Personen auf 2.966, das Landpersonal um 182 auf 834 Personen. Der in Tabelle 1 dargestellte Personalabbau in der deutschen Binnenschifffahrt fand damit in den letzten Jahren vor allem in der gewerblichen Güterschifffahrt statt und hier insbesondere beim fahrenden Personal. Dass die Gesamtbeschäftigtenzahl seit dem Jahr 2002 wieder eine leicht ansteigende Tendenz aufweist, ist auf die positive Entwicklung in der Personenschifffahrt zurückzuführen.

Personen-
schifffahrt

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl in der gewerblichen Güterschifffahrt vollzog sich parallel zum Rückgang der Unternehmen und der verfügbaren Schiffe in diesem Marktsegment. Die Zahl der Unternehmen in der Personenschifffahrt blieb in den letzten Jahren hingegen vergleichsweise konstant. Die Anzahl der verfügbaren Fahrgast(-Kabinen)schiffe nahm zu. Die folgende Abbildung stellt die zahlenmäßige Entwicklung der Unternehmen, verfügbaren Schiffe und Beschäftigten in der gewerblichen Güterschifffahrt jener in der Personenschifffahrt für den Zeitraum von 1999 bis 2006 gegenüber.

Unternehmen,
verfügbare Schiffe,
Beschäftigte

Abbildung 1: Unternehmen, verfügbare Schiffe und Beschäftigte im Zeitraum von 1999 bis 2006



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 8, Reihe 4.

In der gewerblichen Güterschifffahrt nahm die Anzahl der Unternehmen im Betrachtungszeitraum von 971 im Jahr 1999 auf 785 im Jahr 2006 ab. Die Zahl der diesen Unternehmen zur Verfügung stehenden Güterschiffe verringerte sich im selben Zeitraum um 793 auf zuletzt 1.560 Einheiten. Parallel zu dieser Entwicklung reduzierte sich auch die Anzahl der Beschäftigten. Differenziert man die Unternehmen nach Ladekapazitätsgrößenklassen (siehe hierzu auch Anlage A) wird deutlich, dass im Zeitraum von 1999 bis 2006 insbesondere die Anzahl von Unternehmen mit einer Ladekapazität von unter 1.000 Tonnen rückläufig war. Die Anzahl der Unternehmen mit einer Ladekapazität von 10.000 Tonnen und mehr nahm ebenfalls ab. Diese Unternehmen zeichnen auch für einen Großteil des Abbaus der Beschäftigungsverhältnisse in der deutschen Binnenschifffahrt verantwortlich. Die Zahl der Beschäftigten bei Unternehmen mit einer Ladekapazität von 1.000 bis unter 3.000 Tonnen blieb im Zeitraum von 1999 bis 2006 relativ konstant, bei Unternehmen der Größenklasse von 3.000 bis unter 10.000 Tonnen nahm sie sogar leicht zu. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass deutsche Unternehmen zur Senkung ihrer Lohnnebenkosten und hier insbesondere der Beiträge zur Berufsgenossenschaft bereits vor einigen Jahren ihre Schiffe ins benachbarte Ausland ausgeflaggt bzw. an dort ansässige Gesellschaften verchartert haben. Der Rückgang der Beschäftigten in der Statistik bedeutet daher nicht zwangsläufig, dass die Arbeitsplätze real weggefallen sein müssen, sie werden unter Umständen nur nicht mehr von der deutschen Statistik erfasst. Über die Anzahl derartiger Fälle liegen dem Bundesamt allerdings keine belastbaren Zahlen vor.

Gewerbliche
Güterschifffahrt

In der Personenschifffahrt lag die Anzahl der Unternehmen im Jahr 2006 mit 364 geringfügig über jener des Jahres 1999, für das die amtliche Statistik 362 Unternehmen auswies. Die Zahl der verfügbaren Fahrgast(-Kabinen)schiffe erhöhte sich um 36 auf 854 Einheiten. Im Gegensatz zur gewerblichen Güterschifffahrt sind zusätzliche Arbeitsplätze sowohl bei kleineren als auch größeren Unternehmen geschaffen worden, die meisten bei großen Unternehmen mit einer Fahrgastkapazität von 1.000 Personen und mehr (siehe hierzu auch Anlage B).

Personen-
schifffahrt

2.2 Struktur der Beschäftigten

Da Strukturdaten zur Gesamtheit der in der Binnenschifffahrt tätigen Personen nicht vorliegen, wird diesbezüglich im Folgenden hilfsweise auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zurückgegriffen. Tabelle 2 stellt deren Entwicklung für die Gruppe der Binnenschiffer¹ (Berufsordnung 724)² für den Zeitraum von 1999 bis 2007 dar. Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse waren im Betrachtungszeitraum insgesamt rückläufig. Bestanden im Jahr 1999 noch rund 6.700 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, so waren es im Jahr 2007 lediglich noch rund 5.800. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im Dienstleistungssektor, auf den im Jahr 2007 rund 90 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse entfielen. Knapp 65 Prozent aller Binnenschiffer waren im Jahr 2007 dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zuzuordnen, rund 16 Prozent der Beschäftigten dem Bereich öffentliche Verwaltungen.³ Knapp 10 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im produzierenden Gewerbe, der überwiegende Teil hiervon im Baugewerbe.

Sozialversiche-
rungspflichtige
Beschäftigungs-
verhältnisse

Erkennbar zugenommen hat im Betrachtungszeitraum der Anteil der Frauen an den Beschäftigten. Er erreichte zuletzt 9,2 Prozent und lag damit drei Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 1999. Allerdings sind insbesondere bei Familienunternehmen seit einigen Jahren Entwicklungen feststellbar, wonach die Frauen zur Kindererziehung vermehrt zu Hause bleiben und damit während dieser Zeiten ihre Arbeitskraft auf dem Schiff nicht zur Verfügung stellen können. Dies indiziert auch die Nachfrage nach Unterbringungsplätzen in den noch vorhandenen deutschen Schifferkinderheimen. Nach Kenntnis des Bundesamtes sind in einigen dieser Heime gegenwärtig überhaupt keine Kinder von Binnenschiffern mehr untergebracht, in anderen ist die Anzahl der betreuten Kinder von Binnenschiffern gering und seit Jahren rückläufig. Anfragen von Schifffahrtstreibenden bezüglich der Unterbringung ihrer Kinder liegen in den in die Untersuchung einbezogenen Kinderschifferheimen derzeit nicht vor. Die befragten Leiter in den aufgesuchten Heimen

Beschäftigung
von Frauen

¹ Die in diesem Bericht grundsätzlich verwendeten männlichen Berufsbezeichnungen schließen die weiblichen Formen ein.

² Die Berufsordnung 724 beinhaltet neben Schiffskapitänen/-steuerleuten (7243), Bootsführern (7244) und Matrosen (7245) auch Hafenschiffer (7241), Ewer- und ähnliche Schiffer (7242) sowie Binnenschiffer, o.n.A. (7240) und andere Binnenschiffer (7249).

³ Zwar arbeiten Binnenschiffer hauptsächlich in Unternehmen der Güter- und Personbeförderung. Beschäftigte finden sich jedoch auch in (Binnen-)Hafenbetrieben und -behörden sowie bei Wasser- und Schifffahrtsämtern.

gehen davon aus, dass in Deutschland insgesamt gegenwärtig nicht mehr als 25 bis 35 Kinder von Binnenschiffern in Kinderschifferheimen untergebracht seien.

Tabelle 2: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer (724)

	1999	2001	2003	2005	2007
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	6.684	6.322	6.811	6.248	5.779
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	95	102	93	86
Beschäftigtengruppen (in %)					
Frauen	6,2	6,4	9,9	9,5	9,2
Ausländer	11,9	14,8	18,0	19,6	19,9
Unter 25 Jahre	3,4	4,3	5,7	4,7	4,6
25 bis unter 35 Jahre	19,7	16,9	16,8	15,4	13,7
35 bis unter 50 Jahre	39,5	41,4	41,7	42,8	42,5
50 Jahre und älter	37,4	37,4	35,9	37,1	39,1
Teilzeit unter 18 Stunden	0,4	0,6	1,0	1,0	1,0
Teilzeit 18 Stunden und mehr	0,8	1,2	2,2	2,6	3,4
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7,0	6,9	6,4	5,9	5,9
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	80,1	77,5	78,1	74,3	73,7
darunter: mit Abitur	1,2	1,2	1,0	0,8	1,4
Mit Fachhochschulabschluss	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5
Mit Universitätsabschluss	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5
Berufliche Ausbildung unbekannt	12,2	14,9	14,9	19,0	19,5
Beschäftigte nach Branchenzugehörigkeit (in %)					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
Produzierendes Gewerbe, darunter:	8,8	8,4	6,9	8,2	9,5
Maschinen-, Fahrzeugbau	0,9	0,8	0,6	0,8	0,7
Baugewerbe	2,4	2,2	1,9	4,0	4,9
Übriges produzierendes Gewerbe	5,5	5,4	4,4	3,4	3,9
Dienstleistungssektor, darunter:	90,8	91,0	93,1	91,7	90,3
Handel	3,2	2,4	2,0	2,5	2,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	63,9	63,3	68,4	66,9	64,7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	1,2	1,7	1,7	1,7	2,1
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	0,6	0,9	0,7	0,7	0,7
Gesundheits- und Sozialwesen	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	18,6	19,2	17,1	16,7	16,4
Übrige Dienstleistungen	2,9	3,2	3,0	2,8	3,4

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik – IAB Forschungsbereich 7.

Während die Position des Schiffsführers in den meisten Fällen von Inländern besetzt wird, decken deutsche Binnenschifffahrtsunternehmen ihren Bedarf an Matrosen und weiteren Besatzungsmitgliedern bereits seit längerem zum Teil durch den Einsatz von Arbeitskräften aus Mittel- und Osteuropa.¹ Hierbei handelt es sich nach Kenntnis des Bundesamtes vor allem um Arbeitskräfte aus Polen, Tschechien und Rumänien, ferner auch aus Ungarn, Bulgarien, Serbien und Kroatien. In der deutschen Arbeitsmarktstatistik

Beschäftigung
von Ausländern

¹ Entsprechende Entwicklungen zeigen sich auch in anderen Rheinanliegerstaaten.

spiegelt sich dies in einem steigenden Anteil der Ausländer an den Beschäftigten wider. Dieser erhöhte sich von 11,9 Prozent im Jahr 1999 auf 19,9 Prozent im Jahr 2007. Nach Schätzung von Gewerbevertretern kommen gegenwärtig jährlich noch etwa 300 Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa, vorrangig aus dem Donaauraum, nach Westeuropa. Allerdings nehme der Zustrom nach Deutschland zahlenmäßig ab. Nicht erkennbar sind bislang Migrationstendenzen, wonach ein Teil der in Westeuropa beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte infolge der positiven wirtschaftlichen Entwicklung in Mittel- und Osteuropa wieder in ihre Heimat zurückkehrt.

Ein Blick auf die Altersstruktur der Binnenschiffer verrät, dass sich deren Altersdurchschnitt im Zeitraum von 1999 bis 2007 erhöht hat. Während der Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse von 25 bis unter 35 Jahre im Betrachtungszeitraum rückläufig war, nahm der Anteil der Beschäftigten in den Altersklassen von 35 bis unter 50 Jahre sowie 50 Jahre und älter insgesamt zu. Unter der Annahme, dass die Alterspyramide weitestgehend auf selbständige Binnenschiffer übertragbar ist, kann davon ausgegangen werden, dass in den kommenden Jahren zahlreiche Binnenschiffer aus dem Berufsleben ausscheiden werden und sich damit der Trend aus den Vorjahren fortsetzen wird. Folglich ist in den nächsten Jahren ceteris paribus ein Anstieg der Nachfrage nach Binnenschiffen zu erwarten. Das hohe Alter vieler Binnenschiffer, insbesondere der Schiffsführer, stellt somit eine zentrale Herausforderung für das deutsche Binnenschifffahrtsgewerbe dar. Der Rückgang der Beschäftigten und Unternehmen macht deutlich, dass es der deutschen Güterschifffahrt in den vergangenen Jahren nur bedingt gelungen ist, die ausscheidenden Schiffsführer durch neue Kräfte zu ersetzen. Der Anteil der unter 25-jährigen nahm im Zeitraum von 1999 bis 2003 zunächst von 3,4 auf 5,7 Prozent zu, bevor er bis 2007 wieder auf 4,6 Prozent zurückging. Absolut waren damit im Jahr 2007 mehr junge Leute in der Binnenschifffahrt beschäftigt als im Jahr 1999. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt in der seit einigen Jahren zunehmenden Ausbildungstätigkeit der Binnenschifffahrtsunternehmen. Hierauf wird in Abschnitt 3 noch genauer eingegangen.

Altersstruktur

Ein Blick auf den Bildungshintergrund zeigt, dass 73,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Binnenschiffer im Jahr 2007 über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 0,5 Prozent über einen Fachhochschulabschluss und 0,5 Prozent über einen Universitätsabschluss verfügten. Der Anteil der Beschäftigten, die die allgemeine Hochschulreife oder einen Hochschulabschluss besitzen, ist im Betrachtungszeitraum leicht angestiegen. Erkennbar ist ferner der im Zeitablauf abnehmende Anteil von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Abgenommen hat in den Jahren von 1999 bis 2007 allerdings auch der Anteil der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Demgegenüber stieg der Anteil der Beschäftigten, deren beruflicher Ausbildungshintergrund unbekannt ist. Letzteres dürfte in engem Zusammenhang mit der Zunahme ausländischer Beschäftigter in der Binnenschifffahrt stehen, zu denen derartige Angaben häufig nicht vorliegen.

Bildungshintergrund

2.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofil

Binnenschiffer führen und steuern Schiffe auf Binnengewässern, transportieren Güter und befördern Fahrgäste.¹ Sie wirken mit beim Laden und Löschen von Gütern, bedienen und warten hydraulische, pneumatische und elektrische Anlagen, wie z.B. Winden und Pumpen, und sind verantwortlich für die Reinigung, Pflege, Wartung und Instandhaltung von Schiffskörper und Ausrüstungsgegenständen. Bei Störungen oder Havarien haben sie die geeigneten Maßnahmen einzuleiten und auszuführen. Im Falle von Havarien sorgen sie für die Sicherung des Schiffes und der Wasserstraße, im Brandfall sind Brandbekämpfungsmaßnahmen durchzuführen. Im Bedarfsfall haben sie erste Hilfe zu leisten.

Tätigkeiten

Eng verbunden mit den Tätigkeiten sowie dem Arbeitsplatz der Binnenschiffer sind die an sie gestellten Anforderungsprofile. Neben den notwendigen Fachkenntnissen setzt das Berufsbild grundsätzlich eine Affinität zum Umgang mit technischen Geräten, Maschinen und Anlagen, d.h. Interesse an Technik, voraus. So ist der Einsatz technischer Instrumente und elektronischer Navigationshilfsmittel (Autopilot, Radar etc.) in der modernen Binnenschifffahrt mittlerweile ebenso selbstverständlich wie der von moderner Informations- und Kommunikationstechnologie. Um die Betriebssicherheit des Schiffes und seiner Navigations-, Steuer- und Antriebssysteme zu gewährleisten, sind letztere ebenso regelmäßig zu prüfen wie der Zustand und die Vollständigkeit der Ladung. Beschäftigte sollten daher eine Neigung zu prüfenden und kontrollierenden Aufgaben haben. Da sie eine hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte tragen, wird von Binnenschiffern ein hohes Maß an Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein erwartet. Nicht zuletzt der Transport von Gefahrgütern wie Öl, Gas und Produkten der chemischen Industrie erfordert besondere Sorgfalt und die Einhaltung der entsprechenden Sicherheitsvorschriften.

Anforderungen

Im Falle von Störungen oder eines Unfalls müssen Binnenschiffer Ruhe und Überblick bewahren und die erforderlichen Maßnahmen zielstrebig einleiten. Dabei sind physische und psychische Belastbarkeit erforderlich. Kommunikationsfähigkeit und ggf. ein freundliches, servicebereites Auftreten gegenüber Fahrgästen sind in der Personenschifffahrt unerlässlich. Die Mobilitätsbereitschaft stellt eine weitere Anforderung an Binnenschiffer dar. In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitszeitmodell leben und arbeiten die Schiffsbesatzungen über einen mehr oder weniger langen Zeitraum auf engem Raum ohne Ausweichmöglichkeiten zusammen. Aus diesen Gründen müssen Binnenschiffer über ein hohes Maß an Toleranz gegenüber Kollegen, mithin eine soziale Grundkompetenz verfügen.

„Soft skills“

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand August 2008).

2.4 Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Binnenschiffer steuern das Schiff vom Steuerhaus aus, arbeiten auf Deck oder im Maschinenraum, d.h. sie sind wechselnden klimatischen Bedingungen ausgesetzt.¹ Um resistent gegen die Hitze im Maschinenraum und die Zugluft an Deck zu sein, benötigen sie eine gute körperliche Konstitution. Zwar nimmt der Einsatz moderner Technik zu und die physische Belastung damit ab. Dennoch bleibt die körperliche Arbeit ein nicht unwesentlicher Bestandteil der Tätigkeiten an Bord: Binnenschiffer reinigen das Deck und Laderäume, wobei sie mit Reinigungsmitteln in Berührung kommen. Häufig schleifen sie Roststellen frei und streichen Holz- und Eisenteile des Schiffes mit den entsprechenden Schutzlacken. Beim Tanken und im Maschinenraum gehen sie mit Dieselmotoren, Ölen und Fetten um. Sie warten den Motor, halten das Schiff instand, wobei kleinere Schäden selbst repariert werden. Insbesondere in Fahrtgebieten mit vielen zu durchfahrenden Schleusenkammern ist häufiges „Festmachen“ der Schiffe erforderlich. Für das Laden und Löschen von Gütern verwenden Binnenschiffer verschiedene Hilfsmittel wie Taue, Winden und Kräne. Zum Schutz gegen Unfälle und Witterungseinflüsse tragen sie je nach Tätigkeit Arbeits- und Schutzkleidung wie Sicherheitsschuhe und Schwimmwesten.

Arbeitsumfeld

Berufsbezogene Charakteristika wie die körperliche Schwere der Arbeit, fehlende individuelle Gestaltungsspielräume oder psychische Belastungen wie Zeitdruck haben wesentlichen Einfluss auf das Krankheitsgeschehen.² Mit durchschnittlich 14,8 Krankheitstagen im Jahr 2007 lag das Fehlzeitenniveau in der Berufsordnung der Binnenschiffer über dem Durchschnitt aller Berufe. Letzterer lag im Jahr 2007 für die beschäftigten BKK-Pflichtmitglieder bei 12,0 Tagen.³ Ein Indiz für die hohe körperliche Beanspruchung in der Binnenschifffahrt ist der hohe Anteil von Krankheitstagen, die im Zusammenhang mit Erkrankungen des Bewegungsapparates der Beschäftigten stehen. Knapp 30 Prozent der Fehltage wurden im Jahr 2007 durch Muskel- und Skeletterkrankungen verursacht, rund 21 Prozent der Fehltage durch Verletzungen. Abbildung 2 stellt das Krankheitsgeschehen in der Berufsordnung „Binnenschiffer“ für das Jahr 2007 dar. Die physischen und psychischen Belastungen, denen Binnenschiffer ausgesetzt sind, sind ein Grund dafür, warum ein Teil derjenigen, die sich für den Beruf des Binnenschiffers entscheiden, diesen nicht bis zum Ende des Arbeitslebens ausüben kann.

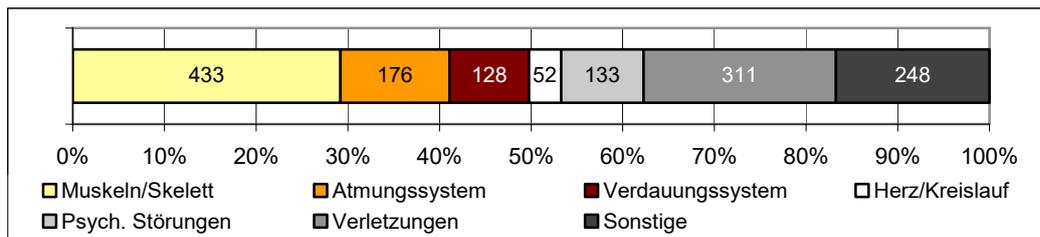
Krankheitsgeschehen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BERUFENET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (Stand August 2008).

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

³ Angaben gemäß BKK Bundesverband.

Abbildung 2: Krankheitsgeschehen in der Berufsordnung „Binnenschiffer“ im Jahr 2007, Tage je 100 beschäftigte BKK-Mitglieder 2007



Quelle: BKK Bundesverband.

Die Attraktivität des Arbeitsplatzes wird wesentlich von den Arbeitszeiten mitbestimmt. Diese variieren in Abhängigkeit vom betrachteten Marktsegment und dem gewählten Arbeitszeitmodell. So bestehen beispielsweise Unterschiede zwischen Unternehmen, die in der Containerschifffahrt in der Continue-Fahrt tätig sind und jenen, die an Werktagen Sand und Kies befördern. Im Allgemeinen erschweren die in der Binnenschifffahrt üblichen Arbeitszeitregelungen (z.B. 14 Tage an Bord / 14 Tage frei oder drei Wochen an Bord / eine Woche frei) für die Besatzungsmitglieder die Aufnahme und Aufrechterhaltung von sozialen Kontakten (Freundeskreis, Mitgliedschaft im Sportverein usw.). Die Tage an Bord selbst sind für die Besatzungen von langen Arbeitszeiten mit Überstunden, die teilweise in Schichtarbeit zu leisten sind, geprägt. Während der Fahrt sind im Allgemeinen auch Wochenendarbeiten zu verrichten. Lange Liegezeiten in den Häfen werden nach Möglichkeit vermieden. Angesichts der Zunahme der Umlaufgeschwindigkeiten nehmen die Möglichkeiten des Landgangs während der Lade- und Löschzeiten ebenfalls tendenziell ab. Bei längeren Fahrten ist auch die Freizeit an Bord des Schiffes zu verbringen. Soweit Binnenschiffer nicht in Häfen oder auf Fähren arbeiten, sind längere Abwesenheitszeiten von zu Hause somit die Regel, was entsprechend negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben der Binnenschiffer haben kann.

Arbeitszeiten

In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitszeitmodell leben und arbeiten die Schiffsbesatzungen über einen mehr oder weniger langen Zeitraum auf engem Raum ohne Ausweichmöglichkeiten zusammen. Während in der Personenschifffahrt regelmäßig Kontakt zu anderen Menschen besteht, beschränkt sich dieser in der Güterschifffahrt in der Hauptsache auf die anderen Besatzungsmitglieder. Aufgrund der langen Zeit, die die Besatzung auf dem Binnenschiff gemeinsam verbringt, kommt es daher sehr auf das persönliche Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Beschäftigten an. Nicht unproblematisch können in diesem Zusammenhang die mitunter bestehenden großen Altersunterschiede zwischen dem Schiffsführer und den Auszubildenden bzw. Beschäftigten sein. Wie beschrieben, hat ein beträchtlicher Teil der Binnenschiffer bereits das 50. Lebensjahr überschritten. „Generationsprobleme“ dürften sich daher teilweise nicht vermeiden lassen. Da die Schiffsbesatzungen im Allgemeinen viel Zeit an Bord der Schiffe verbringen, kommt den Lebensverhältnissen an Bord hohe Bedeutung zu. Aufgrund des höheren Komforts bieten große, moderne Güter- und Fahrgastschiffe vergleichsweise attraktivere Lebensbedingungen als ältere, die häufig nicht mit moderner Technik nachgerüstet werden und

Lebensbedingungen

in Bezug auf Kabinengröße, Ausstattung (z.B. Zugang zum PC), Lärm- und Schwingungsverhalten hinter den jüngeren Schiffen zurückfallen.

Sind junge, ungebundene Binnenschiffer generell noch eher bereit, die für die Binnenschifffahrt berufstypischen Einschränkungen in Kauf zu nehmen, so scheint die Bereitschaft hierzu mit zunehmendem Alter abzunehmen. Ein beträchtlicher Teil der Binnenschiffer kehrt der Binnenschifffahrt nach einigen Jahren den Rücken, um einer Beschäftigung an Land nachzugehen und damit Berufs- und Privatleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Die Verweildauer in der Binnenschifffahrt ist daher bei zahlreichen Beschäftigten zeitlich begrenzt, die Fluktuation unter den Beschäftigten mithin sehr hoch. Über die genaue Höhe der Fluktuation liegen dem Bundesamt allerdings keine belastbaren Daten vor. Schätzungen aus Branchenkreisen gehen davon aus, dass bis zu neunzig Prozent der ausgebildeten Binnenschiffer nach zehn Jahren nicht mehr an Bord eines Schiffes tätig sind und dies trotz guter Zukunftsperspektiven, die sich den Binnenschiffern schon in jungen Jahren bieten. So bestehen angesichts der beschriebenen Altersstruktur des fahrenden Personals auf absehbare Zeit grundsätzlich gute Aufstiegschancen in der Binnenschifffahrt. Bei entsprechender Eignung ist es möglich, trotz einer relativ einfachen Schulbildung, innerhalb relativ kurzer Zeit zum Schiffsführer aufzusteigen, mithin eine verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen. Perspektivisch ist für Berufseinsteiger auch die Gründung eines eigenen Partikulierunternehmens denkbar. Positiv stellt sich zudem das Branchenumfeld dar, das sich zuletzt durch eine steigende Nachfrage nach Beförderungsleistungen auszeichnete, was sich seinerseits positiv auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Unternehmen auswirkte.

Fluktuation der Beschäftigten

Aufgrund der im Vergleich zu anderen Berufen vermeintlich schlechteren Arbeitsbedingungen bemüht sich das Gewerbe, durch eine gute Bezahlung die Attraktivität der Binnenschifffahrt für Berufseinsteiger zu erhöhen, mithin Anreize für die Aufnahme einer Ausbildung zu schaffen. Derzeit beträgt die Ausbildungsvergütung im Durchschnitt knapp 950 Euro pro Monat. Gemäß gültigem Tarifvertrag werden im ersten Ausbildungsjahr 829,01 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 948,61 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.070,43 Euro pro Monat gezahlt. Ihrer Höhe nach liegt die Ausbildungsvergütung in der Binnenschifffahrt, wie schon in früheren Jahren, damit am oberen Ende aller Ausbildungsberufe.

Ausbildungsvergütung

Allgemein hängt das zu erzielende Einkommen in der Binnenschifffahrt wesentlich von den zu erfüllenden Anforderungen ab und variiert in der Regel in Abhängigkeit von der Verantwortlichkeit und der Berufserfahrung. Regional und branchenspezifisch können Einkommensunterschiede auftreten. Neben einer Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen gezahlt. Gemäß gültigem Rahmentarifvertrag für die deutsche Binnenschifffahrt beträgt für die Güterschifffahrt seit dem 1. Januar 2008 die Grundvergütung für Kapitäne auf Schubbooten in Abhängigkeit von den Dienstjahren zwischen 2.578,95 und 2.735,56 Euro pro

Entlohnung

Monat, die Grundvergütung für Schiffsführer auf Motorschiffen und Maschinisten zwischen 2475,47 und 2.634,30 Euro pro Monat. Steuerleute mit Patent erhalten eine Monatsgrundvergütung in Höhe von 2.141,19 Euro, Steuerleute ohne Patent sowie Matrosen-Motorwarte 1.962,98 Euro. Bootsmänner sowie Matrosen auf Hafenbooten und Kranschiffen bekommen eine Vergütung von 1.847,88 Euro pro Monat, Matrosen 1.790,33 Euro pro Monat.¹ Allerdings ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Unternehmen der deutschen Binnenschifffahrt ihre Beschäftigten nach Tarif entlohnt. Nach Gewerkschaftsangaben bezahlt ein Großteil der Partikulierunternehmen unter Tarif. Die Entlohnungen lägen in diesen Fällen um durchschnittlich ca. 25 bis 30 Prozent unter den tariflich vereinbarten Löhnen und dies teilweise bei geringer sozialer Absicherung. Auf der anderen Seite werden gefragte gute Schiffsführer auch über Tarif entlohnt. So kann es durchaus vorkommen, dass Schiffsführer in der Containerschifffahrt oder der Gas- und Tankschifffahrt ein Nettoeinkommen von 4.000 bis 4.500 Euro monatlich erreichen.

3 Entwicklung des Personalangebots

3.1 Berufliche Ausbildung

Tabelle 3 stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen in dem Ausbildungsberuf Binnenschiffer/-in für den Zeitraum von 1993 bis 2007 dar. Erkennbar ist der deutliche Rückgang der Ausbildungsverhältnisse in der Mitte der 1990er Jahre und der spürbare Anstieg seit Beginn dieses Jahrzehnts. Die nachlassende Ausbildungstätigkeit in den 1990er Jahren steht in engem Zusammenhang mit der Aufhebung des Tarifsystems im Bereich der Binnenschifffahrt zum 1. Januar 1994. In der Folge gingen Reedereien dazu über, ihre Schiffe an die bis zu diesem Zeitpunkt angestellten Schiffsführer zu verkaufen und Schiffsraum am Markt einzukaufen. Zeichneten die Reedereien bis dato für den Großteil der Ausbildung verantwortlich, so fuhren sie diese mit dem Abbau der eigenen Flotte deutlich zurück. Da auf Seiten der Partikulierunternehmen keine spiegelbildliche Zunahme der Ausbildungsaktivitäten erfolgte, ging die Zahl der Ausbildungsverhältnisse entsprechend zurück. Statt selber auszubilden, wurde verstärkt auf Personal aus Mittel- und Osteuropa zurückgegriffen. Seit Beginn dieses Jahrzehnts hat das deutsche Binnenschifffahrtsgewerbe seine Ausbildungsbemühungen wieder erhöht, was sich in der steigenden Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge widerspiegelt. Wurden im Jahr 2000 noch 71 neue Verträge zu einer Ausbildung als Binnenschiffer geschlossen, so waren es 2007 bereits 168. Die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der bestandenen Abschlussprüfungen weisen in den letzten Jahren ebenfalls deutliche Steigerungsraten auf. Im vergangenen Jahr schlossen 162 Auszubildende ihre Ausbildung zum Binnenschiffer erfolgreich ab. Zwar ist der Anteil der Frauen an den Auszubildenden nach wie vor vergleichsweise gering. Allerdings haben die weiblichen Auszubildenden in den vergangenen Jahren zumindest zahlenmäßig zugenommen.

Entwicklung der
Ausbildungszahlen

¹ Siehe Lohn- und Gehaltstabelle für die Güterschifffahrt, gültig ab 1. Januar 2008.

Tabelle 3: Ausbildungsberuf Binnenschiffer/in - Zahl der Auszubildenden und Prüfungsteilnehmer von 1993 bis 2007

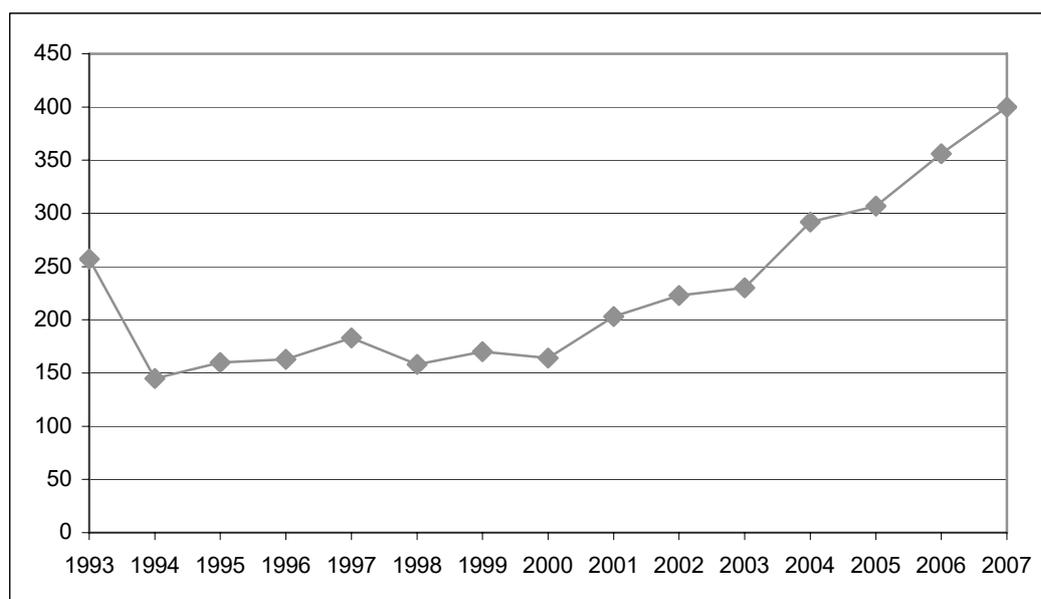
Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer	
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden
Binnenschiffer/in (IH)	1993	256	1	257	91	166	155
Binnenschiffer/in (IH)	1994	143	2	145	47	110	107
Binnenschiffer/in (IH)	1995	158	2	160	73	43	38
Binnenschiffer/in (IH)	1996	161	2	163	59	46	43
Binnenschiffer/in (IH)	1997	181	2	183	66	41	38
Binnenschiffer/in (IH)	1998	157	1	158	51	61	59
Binnenschiffer/in (IH)	1999	167	3	170	69	50	49
Binnenschiffer/in (IH)	2000	160	4	164	71	54	54
Binnenschiffer/in (IH)	2001	192	11	203	83	37	36
Binnenschiffer/in (IH)	2002	208	15	223	96	61	54
Binnenschiffer/in (IH)	2003	212	18	230	89	55	54
Binnenschiffer/in (IH)	2004	273	19	292	139	66	59
Binnenschiffer/in (IH)	2005	283	24	307	108	105	88
Binnenschiffer/in (IH)	2006	332	24	356	137	128	104
Binnenschiffer/in (IH)	2007	368	28	396	168	175	162

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag.

Für die zunehmende Ausbildungstätigkeit gibt es verschiedene Gründe. Auf der einen Seite führte die verminderte Ausbildungstätigkeit in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zu einem Rückgang des dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfteangebots. Im Zeitablauf wurde es damit zunehmend schwieriger, etwaigen Personalbedarf über den externen Arbeitsmarkt zu befriedigen. Auf der anderen Seite wurden in den vergangenen Jahren sowohl in der Personenschifffahrt als auch in der Tankschifffahrt die Schiffskapazitäten erhöht. Als Reaktion auf vorübergehende Kapazitätsengpässe und steigende Beförderungsentgelte gehen zudem einige Reedereien aus dem Bereich der Trockengüterschifffahrt dazu über, wieder vermehrt eigenen Schiffsraum vorzuhalten. Ferner hat ein hoher Prozentsatz der heutigen Schiffsführer bereits das 50. Lebensjahr vollendet und wird in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Ceteris paribus führt dies ebenso zu einem steigenden Fachkräftebedarf, wie der in den letzten Jahren zu beobachtende Anstieg der in der Güterschifffahrt eingesetzten Schiffsgroßen und die Zunahme der Semi-Continue- und Continue-Fahrten. Die folgende Abbildung stellt die Entwicklung der Ausbildungsverträge in den vergangenen Jahren noch einmal graphisch dar.

Gründe für zunehmende Ausbildungstätigkeit

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsverträge zum Binnenschiffer von 1993 bis 2007



Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag.

Um die Ausbildungstätigkeit des Binnenschifffahrtsgewerbes zu stimulieren, wurden für die Unternehmen verschiedene Anreize geschaffen. Positiv beeinflusst wurde das Angebot an Ausbildungsplätzen in den letzten Jahren insbesondere durch die seit 1999 bestehenden Beihilfen zur Ausbildungsförderung in der Binnenschifffahrt. Diese Ausbildungsbeihilfen werden für die Ausbildung von Schiffsjungen, die in einem durch einen Lehrvertrag begründeten Ausbildungsverhältnis auf einem Binnenschiff stehen, gewährt. Zuletzt stellte der Bund für die Gesamtausbildungsdauer mit Beginn der Ausbildung im Jahr 2007 einen Betrag in Höhe von 2.534.000 Euro für die Ausbildungsförderung zur Verfügung.¹ Bei einem Maximalvolumen in Höhe von 25.564,59 Euro pro Ausbildungsverhältnis können jährlich etwa 100 Ausbildungsverhältnisse gefördert werden. Bis zum Ende des Jahres 2007 wurden seit Beginn der Projektförderung im Jahr 1999 insgesamt 911 Anträge bei der WSD West gestellt, wovon bei 646 Ausbildungsverhältnissen eine Förderung bewilligt wurde. Für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2007 lagen insgesamt 171 Anträge vor. Davon befanden sich zum Ende des Jahres 102 Ausbildungsverhältnisse in Förderung. 31 Anträge wurden zurückgezogen und 34 Anträge konnten zum Jahresende wegen nicht ausreichender Haushaltsmittel zunächst keine Berücksichtigung finden.

Ausbildungsbeihilfen

Attraktiver wurde die Ausbildung für Binnenschifffahrtsunternehmen des Weiteren durch die Anpassung der Besatzungsvorschriften zum 1.7.2002 (Kapitel 23 Rheinschiffsuntersuchungsordnung). Zur Förderung der Ausbildung wurde seinerzeit eine Besserstellung der Schiffsjungen, die auf Anregung des Gewerbes selber jetzt Leichtmatrosen genannt werden, in den Besatzungstabellen beschlossen. Wenn das Schiff oder der Verband bestimmten Ausrüstungsanforderungen genügt, darf der Matrose unter bestimmten Voraus-

Anpassung der Besatzungsvorschriften

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Wasser- und Schifffahrtsdirektion West: Verkehrsbericht 2007, S. 30, Münster 2008.

setzungen durch einen Schiffsjungen ersetzt werden. Nach Ablauf einer dreijährigen Ausbildungszeit, die mit einer erfolgreich abgelegten Abschlussprüfung beendet wird, erhält der Leichtmatrose direkt die Qualifikation „Bootsmann“. Um dieser neuen Situation Rechnung zu tragen, wurde in den Besatzungstabellen die Anzahl der Möglichkeiten des Einsatzes eines Bootsmanns erhöht.¹ Aus Sicht des Arbeitgebers besteht damit der Vorteil, dass durch den Auszubildenden ein bis dato vorgeschriebenes Besatzungsmitglied ersetzt werden kann. Der Ersatz eines Matrosen durch einen Schiffsjungen/Leichtmatrosen, der sich u. a. bereits im dritten Lehrjahr befindet, zeugt von der hohen Anforderung der Ausbildung. Generell dürften die Erfahrungen während der Ausbildung Einfluss darauf haben, ob ein Berufseinsteiger nach erfolgreicher Ausbildung seine Zukunft an Bord eines Schiffes sieht oder berufliche Alternativen an Land in Betracht zieht.

Trotz der bestehenden Ausbildungsanreize bietet nach Kenntnis des Bundesamtes zur Zeit lediglich ein Teil der deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen Ausbildungsplätze an. Hierbei handelt es sich neben verschiedenen Partikulierunternehmen vorrangig um größere Unternehmen der Personen- und Güterschifffahrt sowie die Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes. Während die letztgenannten Arbeitgeber teilweise auch über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, bieten Partikulierunternehmen nach Einschätzung des Bundesamtes in den meisten Fällen Ausbildungsplätze nur dann an, wenn ein bestimmtes individuelles Interesse besteht, z.B. wenn der eigene Nachwuchs Interesse an einer Ausbildung zum Binnenschiffer hat. Bei zahlreichen Unternehmen bestehen jedoch kaum Anreize, Ausbildungsplätze anzubieten. Dies gilt selbst für Fälle, in denen Schiffsführer in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden.²

Ausbildungs-
betriebe

Unternehmen die Ausbildungsplätze anbieten, können diese nach Kenntnis des Bundesamtes regelmäßig durch das vorhandene Angebot an Stellenbewerbern besetzen. Insbesondere Reedereien berichteten im Allgemeinen von einer ausreichend hohen Bewerberzahl sowie Initiativbewerbungen von Berufseinsteigern. Ein Mangel an ausbildungswilligen Bewerbern ist in der Binnenschifffahrt somit aktuell nicht feststellbar. Bei den Berufseinsteigern handelt es sich sowohl um Personen mit als auch ohne Bezug zur Binnenschifffahrt. Allerdings hat der Anteil junger Menschen, deren Eltern oder Verwandte bereits in der Binnenschifffahrt tätig waren, zugunsten „Externer“ zugenommen. Vor allem im letzten Jahrzehnt rieten zahlreiche Partikuliere dem Nachwuchs aus der eigenen Familie angesichts der Liberalisierung von einem Einstieg in die Binnenschifffahrt ab. Ur-

Berufseinsteiger

¹ Siehe Zentralkommission für die Rheinschifffahrt: Bericht der Zentralkommission für die Rheinschifffahrt (ZKR) – Aktivitäten der Zentralkommission in den Jahren 2000 und 2001, S. 67, Straßburg o.J.

² Die hieraus resultierende Problematik für die Binnenschifffahrt wird in Abschnitt 4 noch genauer thematisiert.

sächlich hierfür waren seinerzeit die steigende Wettbewerbsintensität, sinkende Margen und im Zusammenhang damit die unsicheren Zukunftsperspektiven der Branche.

Grundsätzlich wird – wie bei allen anerkannten, nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelten Ausbildungsberufen – eine bestimmte schulische Vorbildung für die Ausbildung zum Binnenschiffer rechtlich nicht vorgeschrieben. Angesichts des skizzierten Anforderungs- und Tätigkeitsprofils dürften vertiefte Kenntnisse in den Schulfächern Mathematik, Werken/Technik und Geographie jedoch Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung zum Binnenschiffer sein. So bedarf es für die Ladungsplanung sowie das Kalkulieren von Lade- und Löschzeiten sowie des Verbrauchs an Treib- und Betriebsstoffen solider Mathematikkenntnisse. Kenntnisse aus den Bereichen Werken und Technik erleichtern das Warten und Bedienen der technischen Anlagen an Bord. Geographische Kenntnisse sind beim Lesen von Wasserstraßenkarten sowie beim Mitwirken am Steuern und Navigieren vorteilhaft. Angesichts der hohen Internationalisierung im Binnenschiffsgüterverkehr verlangen viele Unternehmen von ihren Auszubildenden zudem Fremdsprachenkenntnisse.

Berufszugangsvoraussetzungen

Ein erfolgreicher Schulabschluss wird daher von den Ausbildungsbetrieben regelmäßig für die Aufnahme einer Ausbildung zum Binnenschiffer vorausgesetzt (siehe Tabelle 4). Auszubildende, die nicht zumindest einen Hauptschulabschluss vorweisen können, stellen die Ausnahme dar. Ausgebildet werden von den Betrieben überwiegend Schulabgänger mit einem niedrigen und mittleren Bildungsabschluss. Von den 137 Auszubildenden, die im Jahr 2006 eine Ausbildung zum Binnenschiffer begannen, besaß etwas weniger als die Hälfte einen Hauptschulabschluss. 41 Auszubildende wiesen einen Realschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss auf. Leicht zugenommen hat im Vergleich zu 1993 der Anteil der Auszubildenden mit einem Berufsfachschulabschluss. Sie erreichten im Jahr 2006 einen Anteil von knapp 9 Prozent.

Bildungshintergrund der Auszubildenden

Tabelle 4: Auszubildende im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer/-in“ mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach schulischer Vorbildung

Berufsgruppe Ausbildungsberuf	Jahr	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
		männ- lich	weib- lich	ins- gesamt	davon mit schulischer Vorbildung/zuletzt erreichtem Abschluss								Sonstige und ohne An- gabe
					ohne Hauptschul- abschluss	mit	Real- schul- oder glw. Ab- schluss	Hoch- schul-/ Fach- hoch- schul- reife	Schul. Berufs- grund- bil- dungs- jahr	Be- rufs- fach- schule	Be- rufs- vor- berei- tungs- jahr		
Binnenschiffer/in (IH)	1993	90	1	91	3	34	43	3	0	6	0	2	
Binnenschiffer/in (IH)	1994	46	1	47	1	11	34	0	0	1	0	0	
Binnenschiffer/in (IH)	1995	72	1	73	1	32	32	0	1	1	0	6	
Binnenschiffer/in (IH)	1996	59	0	59	0	33	24	0	0	0	1	1	
Binnenschiffer/in (IH)	1997	66	0	66	1	34	23	2	3	2	0	1	
Binnenschiffer/in (IH)	1998	51	0	51	0	24	23	0	0	1	0	3	
Binnenschiffer/in (IH)	1999	66	3	69	2	31	31	0	0	2	2	1	
Binnenschiffer/in (IH)	2000	69	2	71	1	32	25	4	2	3	2	2	
Binnenschiffer/in (IH)	2001	77	6	83	0	34	37	2	1	3	3	3	
Binnenschiffer/in (IH)	2002	90	6	96	1	46	33	2	2	1	3	8	
Binnenschiffer/in (IH)	2003	81	8	89	4	36	29	3	2	5	3	7	
Binnenschiffer/in (IH)	2004	132	7	139	5	57	47	4	-	12	1	13	
Binnenschiffer/in (IH)	2005	101	7	108	1	43	53	3	2	-	3	3	
Binnenschiffer/in (IH)	2006	127	10	137	2	63	41	6	1	12	3	9	
Binnenschiffer/in (IH)	2007	157	11	168	6	61	72	10	-	-	-	19	

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

Aufgrund der skizzierten Arbeitsbedingungen weisen Vertreter der Branche verschiedentlich darauf hin, dass einige angehende Binnenschiffer ihre Ausbildung bereits vor Beendigung abbrechen. Das Verhältnis von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen kann für den Zeitraum von 2002 bis 2006 Tabelle 5 entnommen werden.¹ Im Zeitablauf zeigen sich hier deutliche Schwankungen. Während in den Jahren 2002 und 2003 auf drei neu abgeschlossene Ausbildungsverträge noch ein vorzeitig aufgelöstes Ausbildungsverhältnis kam, so war das Verhältnis für die Binnenschifffahrt in den darauffolgenden Jahren vergleichsweise günstiger. Im Jahr 2006 standen 137 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lediglich 24 vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse gegenüber. Über alle Berufsgruppen standen im Bezugsjahr 581.181 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 119.399 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge gegenüber, d.h. auf fünf neu abgeschlossene Ausbildungsverträge kam ein vorzeitig gelöster Vertrag.² Bei einem Vergleich der Abbrecherquoten in den letzten Jahren wird deutlich, dass die Abbrecherquote bei den Auszubildenden zum Binnenschiffer in den Jahren 2002, 2003 und 2005 zum Teil deutlich über jener für alle Berufsgruppen lag, in den Jahren 2004 und 2006 jedoch einige Prozentpunkte darunter. Dass die Binnenschifffahrt dauerhaft unter einer überdurchschnittlich hohen Abbrecherquote zu leiden hat, lässt sich auf Grundlage der Daten der letzten Jahre demnach nicht behaupten.

„Ausbildungs-
abbrecher“

¹ Daten für das Jahr 2007 liegen gegenwärtig noch nicht vor.

² Siehe Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Berichtszeitraum 2006, Wiesbaden 2007.

Tabelle 5: Neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und Zeitpunkt der Lösung im Zeitraum 2002 bis 2006

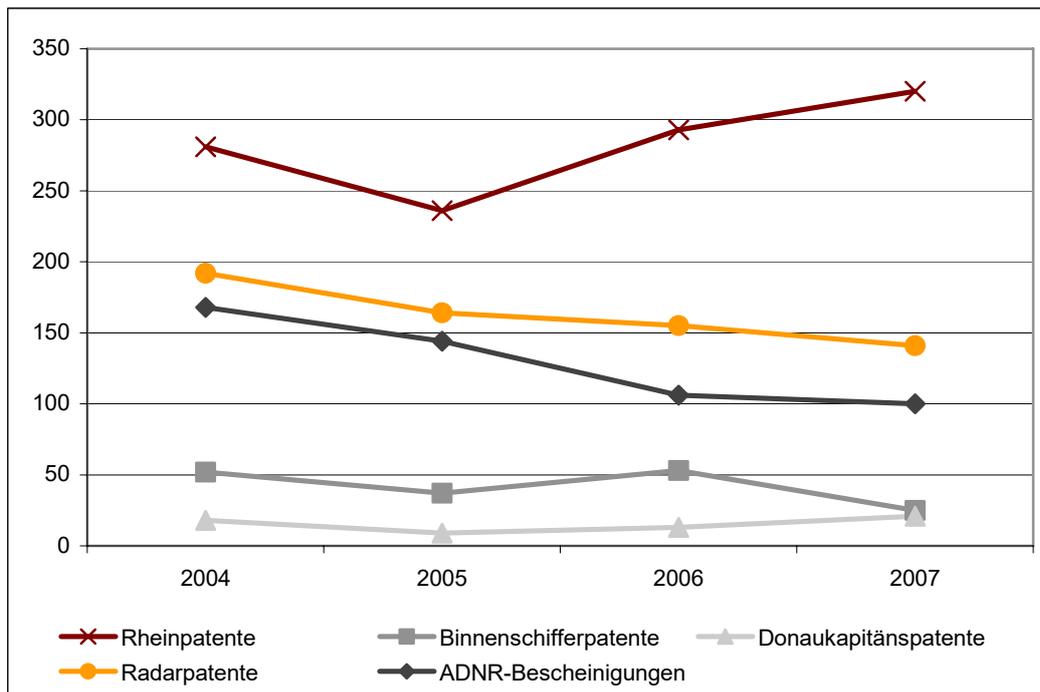
Berufsgruppe Ausbildungsberuf	Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge am 31.12.			Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Berichtsjahr							
		von Män- nern	von Frauen	ins- ge- samt	von Män- nern	von Frauen	ins- ge- samt	davon im ... Ausbildungsjahr				dar. in der Probe- zeit
								1.	2.	3.	4.	
Binnenschiffer/in (IH)	1993	90	1	91	28	1	29	14	9	6	-	7
Binnenschiffer/in (IH)	1994	46	1	47	54	0	54	42	8	4	-	8
Binnenschiffer/in (IH)	1995	72	1	73	24	0	24	9	7	8	-	4
Binnenschiffer/in (IH)	1996	59	0	59	16	0	16	9	5	2	-	3
Binnenschiffer/in (IH)	1997	66	0	66	15	0	15	9	4	2	-	6
Binnenschiffer/in (IH)	1998	51	0	51	23	0	23	15	6	2	-	6
Binnenschiffer/in (IH)	1999	66	3	69	14	0	14	13	0	1	-	4
Binnenschiffer/in (IH)	2000	69	2	71	18	1	19	14	3	2	-	7
Binnenschiffer/in (IH)	2001	77	6	83	21	2	23	19	4	0	-	11
Binnenschiffer/in (IH)	2002	90	6	96	31	-	31	23	5	3	-	11
Binnenschiffer/in (IH)	2003	81	8	89	29	1	30	21	8	1	-	12
Binnenschiffer/in (IH)	2004	132	7	139	24	-	24	17	6	1	-	10
Binnenschiffer/in (IH)	2005	101	7	108	28	-	28	17	9	2	-	7
Binnenschiffer/in (IH)	2006	127	10	137	22	2	24	11	11	2	-	4
Binnenschiffer/in (IH)	2007	157	11	168	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
<u>Zum Vergleich:</u>												
Alle Ausbildungsberufe	2002			568.082			151.388					
Alle Ausbildungsberufe	2003			564.493			133.481					
Alle Ausbildungsberufe	2004			571.978			126.556					
Alle Ausbildungsberufe	2005			559.061			118.270					
Alle Ausbildungsberufe	2006			581.181			119.399					

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

Grundsätzlich kann bereits mit einem Mindestalter von 21 Jahren und einer 4-jährigen Fahrzeit auf dem Rhein das Rheinschifferpatent (Großes Patent) durch Ablegen der Patentprüfung erworben werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Patentbewerber körperlich gesund ist und einen unbescholtenen Leumund besitzt. Allerdings bedarf es für die Beförderung vom Steuermann zum Schiffsführer in der Regel weiterer Qualifikationen wie dem Radarpatent und einer gültigen ADNR-Bescheinigung. Generell muss davon ausgegangen werden, dass lediglich ein Teil der ausgebildeten Binnenschiffer für die Funktion des Schiffsführers geeignet ist bzw. im Laufe des Berufslebens die hierfür erforderlichen Qualifikationen erwirbt. Nach Aussage von Gewerbevertretern mangle es teilweise an den nötigen Anreizen zur Weiterbildung. Ein Teil der Beschäftigten scheue die Verantwortung, die mit der Position des Schiffsführers verbunden sei. Als Hemmnis für mittel- und osteuropäische Besatzungsmitglieder, die trotz ihrer großen Anzahl nur selten auf deutschen Schiffen als Schiffsführer tätig seien, erwiesen sich in diesem Zusammenhang u.a. die vorhandenen Sprachprobleme. Abbildung 4 stellt die Entwicklung bei den erteilten Befähigungszeugnissen für die letzten vier Jahre dar. Während sich die Anzahl der erteilten bzw. erweiterten Rheinpatente in den letzten Jahren erhöht hat und auch die Anzahl der ausgegebenen Donaukapitänspatente zuletzt wieder leicht zugenommen hat, ging die Anzahl der erteilten Binnenschifferpatente leicht zurück. Ebenfalls rückläufig war im Betrachtungszeitraum die Anzahl der erteilten Radarpatente und ADNR-Bescheinigungen.

Weiterbildung
- Patente / ADNR-
Bescheinigungen

Abbildung 4: Entwicklung der erteilten Befähigungszeugnisse der Wasser- und Schifffahrtsdirektionen Süd, Südwest und West im Zeitraum von 2004 bis 2007



Anmerkungen: Rheinpatente (einschl. Großes Rheinpatent (Erteilung u. Erweiterung), Kleines Rheinpatent (Erteilung und Erweiterung), Sportpatent (Erteilung u. Erweiterung), Behördenpatent (Erteilung u. Erweiterung); Binnenschifferpatente (einschl. Führerschein F, Schifferpatent B, Schifferpatent C2, Schifferpatent E); Donaukapitänspatente (Erteilung u. Erweiterung).

Quellen: Verkehrsberichte der WSD Süd, WSD Südwest und WSD West.

3.2 Arbeitslose und offene Stellen

Der Bedarf des Binnenschifffahrtsgewerbes an fahrendem Personal spiegelt sich nicht nur in der Zunahme der Ausbildungsverträge wider, sondern auch in der sehr geringen Anzahl Arbeitsloser in der Gruppe der Binnenschiffer (724). Die Zahl der arbeitslosen Binnenschiffer nahm in den vergangenen Jahren kontinuierlich ab und lag im vergangenen Jahr lediglich noch bei 219 (siehe Tabelle 6). Neben der Nachfrage der Unternehmen ist dieser Rückgang allerdings auch darauf zurückzuführen, dass ein Teil der älteren Arbeitslosen mit dem Erreichen des Rentenalters aus der Statistik herausgefallen ist. Tatsächlich dürfte die Anzahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden arbeitslosen Binnenschiffer noch deutlich geringer ausfallen als die ausgewiesenen 219, da ein Teil der Arbeitslosen gar nicht bzw. nur schwer als Binnenschiffer vermittelbar sein dürfte. Bei näherer Betrachtung der Altersstruktur der Arbeitslosen zeigt sich, dass im Jahr 2005 bereits rund 40 Prozent der arbeitslosen Binnenschiffer das 50. Lebensjahr vollendet hatten. Angesichts der körperlichen Beanspruchung, denen Binnenschiffer Zeit ihres Schaffens ausgesetzt sind, dürfte ein beträchtlicher Teil der älteren Arbeitslosen kaum noch für eine Anstellung an Bord geeignet sein. Nicht unproblematisch stellt sich nach Kenntnis des Bundesamtes ferner die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen dar. Trotz der bestehenden Nachfrage der Unternehmen nach Binnenschiffern waren im Jahr 2005 knapp 32 Prozent der arbeitslos gemeldeten Binnenschiffer bereits länger als ein Jahr ohne Arbeit.

Entwicklung der
Arbeitslosen-
zahlen

Tabelle 6: Entwicklung der Arbeitslosen Binnenschiffer (724) von 1999 bis 2007

	1999	2001	2003	2005	2007
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	641	489	387	387	219*
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	76	60	60	-
Arbeitslosengruppen (in %)					
Frauen	7,2	6,7	2,8	5,4	-
Ausländer	8,0	7,6	7,5	8,8	-
Unter 25 Jahre	4,1	5,1	7,8	9,0	-
25 bis unter 35 Jahre	15,0	11,9	12,4	12,1	-
35 bis unter 50 Jahre	29,3	30,5	36,2	38,5	-
50 Jahre und älter	51,6	52,6	43,7	40,3	-
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	29,5	28,4	31,3	30,2	-
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	69,7	71,0	67,4	68,5	-
darunter: mit Lehre	64,9	67,7	65,9	64,6	-
mit Berufsfachschulabschluss	2,2	1,4	0,8	1,8	-
mit Fachschulabschluss	2,7	1,8	0,8	2,1	-
Mit Fachhochschulabschluss		0,4		0,5	-
Mit Universitätsabschluss	0,8	0,2	1,3	0,8	-
1 Jahr und länger arbeitslos	41,7	31,5	33,3	31,5	-

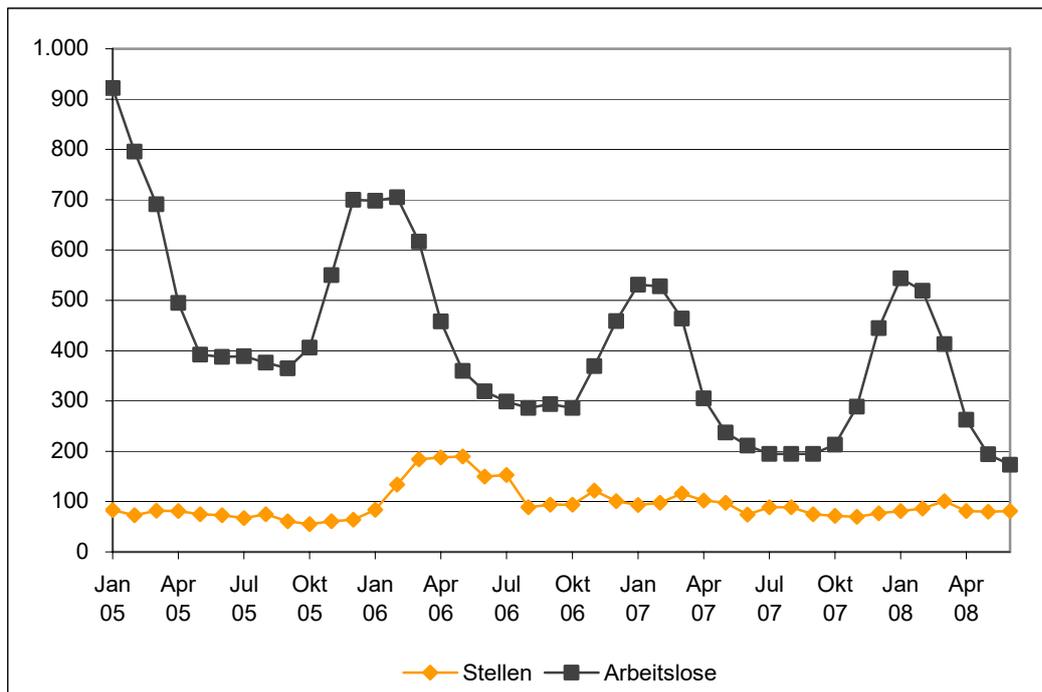
* Für das Jahr 2007 liegen nur unvollständige Informationen vor.

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

Wie der nachstehenden Abbildung, die für den Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2008 die Entwicklung der offenen Stellen jener der Arbeitslosen gegenüberstellt, entnommen werden kann, unterliegen die Arbeitslosenzahlen im Jahresverlauf einer hohen Volatilität mit Spitzen jeweils zum Jahreswechsel. Nach Einschätzung des Bundesamtes stehen diese u.a. im Zusammenhang mit dem saisonalen Geschäft in der Fahrgastschifffahrt (Winterpause) und hieraus resultierenden Entlassungen in den Wintermonaten. Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs des Gewerbes, insbesondere an Schiffsführern, wäre zu erwarten gewesen, dass sich dieser in einem Anstieg der den Arbeitsverwaltungen gemeldeten offenen Stellen widerspiegelt. Wie Abbildung 5 zeigt, ist dies zumindest in den letzten Jahren nur bedingt der Fall gewesen. Mit Ausnahme des Zeitraums von Februar bis Juli 2006, in dem die Anzahl der offenen Stellen vorübergehend erkennbar zugenommen hat, bewegen sich die den Arbeitsverwaltungen genannten offenen Stellen im Betrachtungszeitraum auf relativ konstantem Niveau. Zuletzt waren im Juni 2008 den Arbeitsagenturen 81 offene Stellen für Binnenschiffer gemeldet und damit annähernd so viele wie im Januar 2005. Von den 81 offenen Stellen entfielen mit 41 rund die Hälfte auf Bootsführer. Die gleichbleibend hohe Anzahl an offenen Stellen dürfte jedoch ein Beleg für die bestehenden Schwierigkeiten sein, diese über den externen Arbeitsmarkt adäquat zu besetzen.

Fachkräftebedarf /
-angebot

Abbildung 5: Offene Stellen und arbeitslose Binnenschiffer (724) im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2008



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Grundsätzlich ist bei der Interpretation der Arbeitsmarktstatistik zu berücksichtigen, dass diese lediglich einen Indikator für die aktuelle Arbeitsmarktsituation in der Binnenschifffahrt darstellt. Für deren vollständige Beschreibung ist sie nicht hinreichend, da ein Teil der offenen Stellen nicht den örtlichen Arbeitsagenturen gemeldet werden dürfte. Während das reale Angebot an Binnenschiffern überschätzt wird, dürfte der tatsächliche Bedarf an Binnenschiffern in der Arbeitsmarktstatistik unterschätzt werden.

4 Auswirkungen der Personalsituation auf die Branchenentwicklung

Wie in Abschnitt 3.1 skizziert wurde, bildet zur Zeit lediglich ein Teil der deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen fahrendes Personal aus. Während einige größere Unternehmen der Personen- und Güterschifffahrt sowie Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes teilweise über den eigenen Bedarf ausbilden, bestehen bei zahlreichen deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen, insbesondere kleinen, kaum Anreize, Ausbildungsplätze anzubieten, solange kein konkreter Handlungsbedarf gesehen wird, d.h. der Schiffsbetrieb gewährleistet ist. Der Umstand, dass der Schiffsführer in den kommenden Jahren in den Ruhestand tritt, stellt für sich allein betrachtet häufig noch keinen Ausbildungsanreiz für Partikulierunternehmen dar. Grundsätzlich besteht für die Schiffseigner, die häufig mit den Schiffsführern identisch sind, die Option, das Schiff am Ende des Berufslebens zu verkaufen (oder bei mangelnder Nachfrage zu verschrotten) und den Betrieb aufzulösen.¹ Die Ausbildung eines Nachfolgers ist somit aus Sicht dieser Unter-

Geringe Ausbildungsanreize bei einem Teil der Betriebe

¹ Mangels Nachfrage in Deutschland werden kleine, ältere Güterschiffe häufig an Unternehmen veräußert, die in Mittel- und Osteuropa ansässig sind.

nehmen nicht zwingend erforderlich und unter betriebswirtschaftlichen Aspekten unter Umständen sogar nachteilig. Ferner ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Unternehmen mit ein bis zwei Beschäftigten, die in der Güterschifffahrt tätig sind, nicht selten um Familienunternehmen handelt, die sich teilweise aus persönlichen Gründen bewusst dafür entscheiden, ohne Personal zu fahren. Nach Kenntnis des Bundesamtes verfügen eine Reihe von Partikulierunternehmen, die sich in einer derartigen Situation befinden, nicht über eine Nachfolgeregelung. Eine Folge dessen ist der bereits seit Jahren zu beobachtende Rückgang der Anzahl der Unternehmen der deutschen Binnenschifffahrt. Wie Tabelle 7, die die Anzahl der Unternehmen in Deutschland nach Beschäftigten-Größenklassen darstellt, zu entnehmen ist, vollzieht sich dieser insbesondere bei den kleinen Partikulierunternehmen, die zahlenmäßig einen hohen Anteil des deutschen Binnenschifffahrtsgewerbes ausmachen. Bei rund einem Drittel der im Jahr 2006 vom Statistischen Bundesamt erfassten 1.175 Unternehmen handelt es sich um Unternehmen mit ein bis zwei Beschäftigten. Der Rückgang bei der Anzahl der Unternehmen, die in diese Größenklasse fallen, zeichnet im Wesentlichen verantwortlich für die insgesamt rückläufige Anzahl der Unternehmen der deutschen Binnenschifffahrt im Zeitraum von 1999 bis 2006.

Tabelle 7: Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigten-Größenklassen (Stand: jeweils 30.06.)

	Unternehmen mit ... Beschäftigten							
	insgesamt	1 - 2	3 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 u. mehr
1999	1.370	608	426	214	70	33	8	11
2000	1.337	561	456	199	72	31	10	8
2001	1.281	516	414	226	79	29	11	6
2002	1.206	444	415	215	84	32	9	7
2003	1.169	422	392	226	73	40	10	6
2004	1.169	410	395	236	72	41	9	6
2005	1.252	448	426	241	82	41	8	6
2006	1.175	396	414	239	72	38	9	7

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Trotz wachsender Ausbildungszahlen ist das Fachkräfteangebot, insbesondere an Schiffsführern, nach Aussagen des Gewerbes nicht hinreichend, um die in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Beruf ausscheidenden Fachkräfte in vollem Umfang ersetzen zu können. Der Trend einer rückläufigen Unternehmenszahl in Deutschland droht sich in den kommenden Jahren damit weiter fortzusetzen und damit auch der Verlust weiterer Marktanteile an westeuropäische Wettbewerber. Angesichts der skizzierten Entwicklung werden von Seiten des Gewerbes Maßnahmen zur Entspannung des Arbeitsmarktes gefordert. Diese beziehen sich u.a. auf eine Verbesserung des Berufszugangs für Quereinsteiger, insbesondere für Personen mit Erfahrung als Besatzungsmitglied in der Seeschifffahrt, sowie auf die Harmonisierung der Besatzungsvorschriften in Europa und der Berufsprofile und in diesem Zusammenhang die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen. Nach Kenntnis des Bundesamtes unterscheidet sich die

Verlust weiterer Marktanteile droht

Personalsituation in anderen europäischen Ländern teilweise noch von der deutschen Situation. So soll in den Niederlanden bislang noch kein ausgeprägter Mangel an höherqualifizierten Kräften bestehen. Dem bestehenden Bedarf an geringerqualifizierten Kräften, der durch niederländisches Personal nur bedingt gedeckt werden kann, begegnet man durch Öffnung des Arbeitsmarktes für ausländische Arbeitskräfte. So wird zur Deckung des Bedarfs an Matrosen in den Niederlanden bereits vermehrt auf Personal von den Philippinen zurückgegriffen.

Die beschriebene Tendenz, wonach insbesondere kleinere Unternehmen häufig nicht ausbilden, obwohl hier in den kommenden Jahren zahlreiche Schiffsführer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden, hat demnach Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen Binnenschifffahrtsbranche insgesamt. Um den zahlenmäßigen Fortbestand der deutschen Unternehmen und die Leistungsfähigkeit des Gewerbes insgesamt zu gewährleisten, müssten die an diesen Stellen nicht erbrachten Ausbildungsleistungen durch andere, längerfristiger am Markt verbleibende Unternehmen mitgetragen werden. Dies gilt nicht zuletzt deshalb, um personelle Voraussetzungen zu schaffen, damit auch zukünftig neue Partikulierunternehmen entstehen können. Allerdings scheint zweifelhaft, dass vor dem Hintergrund betriebswirtschaftlicher Erwägungen bei den Unternehmen die Bereitschaft besteht, ohne besondere Anreize weit über den eigenen Bedarf auszubilden. Der zumindest in Teilen bestehende Konflikt zwischen unternehmensindividuellen und aus Branchensicht wünschenswerten Zielsetzungen stellt für die deutsche Binnenschifffahrt somit in gewisser Weise ein Dilemma dar. Anreize zur Ausbildungsförderung entfalten aus diesem Grund eine hohe Wirkung. Dies belegen die Erfolge der Ausbildungsbeihilfen des Bundes, die die Ausbildungstätigkeit des Gewerbes in den letzten Jahren spürbar stimuliert haben.

Bedeutung von
Ausbildungs-
anreizen

Die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt ist geprägt von einem Wettbewerb der Unternehmen um Humankapital. Angesichts geringer Ausbildungszahlen in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre und der steigenden Nachfrage nach fahrendem Personal in den vergangenen Jahren kam es zu einem Abschmelzen des am Markt bestehenden Arbeitskräfteangebots, was nicht zuletzt der Rückgang bei den arbeitslosen Binnenschifffahrern belegt. In Ermangelung eines Sockels an verfügbaren Arbeitskräften, auf die bei Bedarf zurückgegriffen werden kann, entstehen deutschen Binnenschifffahrtsunternehmen, die nicht in ausreichendem Umfang selbst ausbilden, personelle Engpässe gegenwärtig vor allem dann, wenn ein bestehender Personalbedarf kurzfristig auf dem externen Arbeitsmarkt gedeckt werden muss. Besonders schwierig gestaltet sich in diesen Fällen die Suche nach höherqualifizierten Kräften wie Schiffsführern. Dies gilt insbesondere für Unternehmen der Gas- und Tankschifffahrt, die wegen der hohen technischen Anforderungen und aufgrund ladungsspezifischer Besonderheiten (Gefahrgut) sehr hohe Anforderungen an die Qualifikationen des fahrenden Personals stellen. Bei der Besetzung offener Stellen kommt es daher auch zu Abwerbungsversuchen zwischen Unternehmen. Während positive Effekte der zunehmenden Ausbildungstätigkeit auf das Arbeitsmarktangebot an

Geringes An-
gebot an hö-
herqualifizierten
Arbeitskräften

höherqualifizierten Kräften erst mit einer zeitlichen Verzögerung zu erwarten sind, zeigen sich diese bereits beim Angebot an geringerqualifizierten Besatzungsmitgliedern. Nicht zuletzt auch wegen des weiterhin bestehenden Angebots an Arbeitskräften aus Mittel- und Osteuropa stellt sich die Arbeitsmarktsituation hier vergleichsweise besser dar.

Inwieweit ein Binnenschifffahrtsunternehmen, das seinen Personalbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt decken muss, auf die besten Kräfte zugreifen kann, hängt vor allem von den Bedingungen, sprich der Attraktivität des Arbeitsplatzes, ab, die es seinen Beschäftigten bieten kann. Im Wettbewerb um den Faktor Arbeit müssen sich Unternehmen der Güterschifffahrt nicht nur mit nationalen und internationalen Wettbewerbern vergleichen lassen, sondern auch mit Unternehmen aus der Fahrgastschifffahrt. Insoweit gilt für die Binnenschifffahrt, wie auch für andere Verkehrsberufe, dass die Personalsituation eines Unternehmens eng mit den Rahmenbedingungen zusammenhängt, die es seinen Beschäftigten bieten kann. Je unattraktiver die Rahmenbedingungen sind, umso schwieriger wird es für das Unternehmen, angesichts des geringen Angebots auf dem externen Arbeitsmarkt, Fachkräfte zu gewinnen, die den eigenen Erwartungen entsprechen. Von Vorteil für Reedereien ist in diesem Zusammenhang nach Kenntnis des Bundesamtes, dass sie tarifgebundene Gehälter zahlen und häufig bessere Zukunftsperspektiven bieten können als kleinere Unternehmen, die im Allgemeinen zudem unbekannter und schwerer zu kontaktieren sind. Generell dürfte die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen in den kommenden Jahren eine der wesentlichen Herausforderungen des Binnenschifffahrtsgewerbes sein, da die Anzahl junger Menschen, die in den kommenden Jahren auf den Arbeitsmarkt strömen wird, angesichts der demographischen Entwicklung generell zurückgehen wird. Entsprechend steigt der Wettbewerb der Arbeitgeber um den knapper werdenden Faktor Arbeit.

Wettbewerb um
Humankapital

Anlage A**Tabelle A:** Unternehmen, verfügbare Güterschiffe und Beschäftigte im Zeitraum von 1999 bis 2006 nach Ladekapazitätsgrößenklassen

Gegenstand der Nachweisung	Einheit	Ladekapazität von ... bis unter ... Tonnen					
		insgesamt	unter 1.000	1.000 - 3.000	3.000 - 10.000	10.000 - 50.000	50.000 und mehr
Gewerbliche Binnenschifffahrt							
Unternehmen am...							
...30.06.1999	Anzahl	971	296	609	40	19	7
...30.06.2000	Anzahl	942	269	608	45	14	6
...30.06.2001	Anzahl	892	241	587	46	14	4
...30.06.2002	Anzahl	845	222	559	47	13	4
...30.06.2003	Anzahl	827	210	557	42	13	5
...30.06.2004	Anzahl	833	209	560	47	12	5
...30.06.2005	Anzahl	840	200	572	51	13	4
...30.06.2006	Anzahl	785	174	543	53	11	4
Verfügbare Güterschiffe am...							
...30.06.1999	Anzahl	2.353	300	669	142	241	1.001
...30.06.2000	Anzahl	2.188	275	655	154	162	942
...30.06.2001	Anzahl	1.835	243	634	149	149	660
...30.06.2002	Anzahl	1.787	227	603	144	163	650
...30.06.2003	Anzahl	1.745	214	610	130	147	644
...30.06.2004	Anzahl	1.759	214	612	137	139	657
...30.06.2005	Anzahl	1.686	206	627	140	149	564
...30.06.2006	Anzahl	1.560	180	592	140	153	495
Beschäftigte ¹⁾ am...							
...30.06.1999	Anzahl	4.899	659	1.893	496	833	1.018
...30.06.2000	Anzahl	4.383	626	1.879	515	593	770
...30.06.2001	Anzahl	4.033	568	1.970	512	458	525
...30.06.2002	Anzahl	3.997	527	1.960	527	456	527
...30.06.2003	Anzahl	4.003	499	2.038	480	529	457
...30.06.2004	Anzahl	3.935	500	2.030	506	478	421
...30.06.2005	Anzahl	3.977	488	1.964	531	472	522
...30.06.2006	Anzahl	3.769	425	1.872	550	452	470

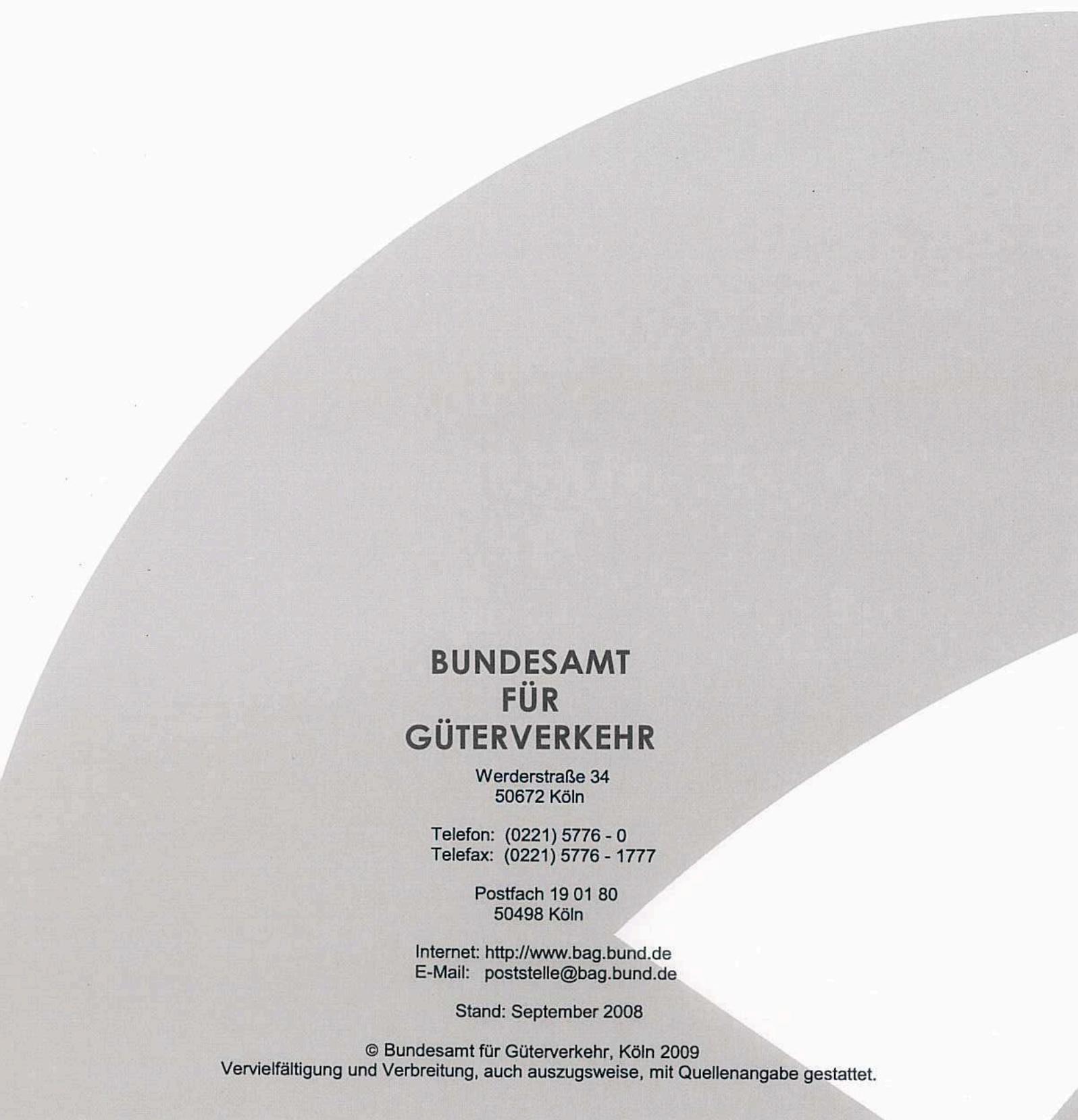
¹⁾ In die Angaben über Beschäftigte sind ggf. Personen einbezogen, die auf Fahrgastschiffen und/oder Fahrgastkabinenschiffen/Schubbooten/Schub-Schleppbooten eingesetzt waren.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 8, Reihe 4.

Anlage B**Tabelle B:** Unternehmen, verfügbare Fahrgast(-Kabinen)schiffe und Beschäftigte im Zeitraum von 1999 bis 2006 nach Fahrgastkapazitätsgrößenklassen

Gegenstand der Nachweisung	Einheit	Fahrgastkapazität von ... bis unter ... Personen										
		insgesamt	unter 50	50 - 100	100 - 200	200 - 300	300 - 400	400 - 500	500 - 600	600 - 800	800 - 1 000	1.000 und mehr
Gewerbliche Binnenschifffahrt												
Unternehmen am...												
...30.06.1999	Anzahl	362	25	49	83	59	42	22	14	27	7	34
...30.06.2000	Anzahl	361	24	49	83	61	39	22	13	23	10	37
...30.06.2001	Anzahl	352	16	44	84	64	41	18	12	24	14	35
...30.06.2002	Anzahl	325	11	38	81	58	31	19	14	27	11	35
...30.06.2003	Anzahl	310	11	37	73	58	33	21	12	21	11	33
...30.06.2004	Anzahl	313	13	38	75	55	32	19	13	24	10	34
...30.06.2005	Anzahl	380	19	64	91	66	31	20	14	26	14	35
...30.06.2006	Anzahl	364	20	49	94	65	29	21	13	26	11	36
Verfügb. Fahrgast (-Kabinen)schiffe am...												
...30.06.1999	Anzahl	818	23	50	107	88	78	44	26	70	25	307
...30.06.2000	Anzahl	822	22	62	103	86	81	45	22	60	36	305
...30.06.2001	Anzahl	817	16	44	110	101	80	36	22	61	54	293
...30.06.2002	Anzahl	763	10	38	111	85	60	39	30	68	38	284
...30.06.2003	Anzahl	758	11	36	99	93	64	49	28	56	41	281
...30.06.2004	Anzahl	748	28	38	97	80	59	39	31	68	32	276
...30.06.2005	Anzahl	878	19	66	119	101	63	45	38	69	43	315
...30.06.2006	Anzahl	854	20	51	132	105	50	43	31	72	38	312
Beschäftigte ¹⁾ am...												
...30.06.1999	Anzahl	3.470	63	372	351	300	244	140	85	243	87	1.585
...30.06.2000	Anzahl	3.262	65	145	336	275	252	198	73	188	136	1.594
...30.06.2001	Anzahl	3.074	38	130	377	353	209	132	86	189	193	1.367
...30.06.2002	Anzahl	3.189	21	123	373	289	177	144	108	226	152	1.576
...30.06.2003	Anzahl	3.167	24	127	310	314	177	190	111	196	160	1.558
...30.06.2004	Anzahl	3.229	55	140	328	268	194	162	139	236	133	1.574
...30.06.2005	Anzahl	3.669	44	222	426	358	214	159	155	223	173	1.695
...30.06.2006	Anzahl	3.800	60	186	467	383	186	191	90	277	145	1.815

¹⁾ In die Angaben über Beschäftigte sind ggf. Personen einbezogen, die auf Güterschiffen und/oder Schubbooten/Schub-Schleppbooten/Schleppbooten eingesetzt waren.



**BUNDESAMT
FÜR
GÜTERVERKEHR**

Werderstraße 34
50672 Köln

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

Postfach 19 01 80
50498 Köln

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

Stand: September 2008