

Bericht

des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur

zur Verkehrsministerkonferenz (VMK) am 02./03. April 2014 in Leipzig

TOP 4.2 Aktionsplan Güterverkehr und Logistik

I. Einführung

Güterverkehr und Logistik in Deutschland verzeichnen im Vergleich der Wirtschaftszweige den drittgrößten Umsatz. Der Logistikstandort Deutschland ist führend in Europa, hat rund 2,8 Millionen Beschäftigte und gilt als dynamischer und wachsender Markt. Die globale Arbeitsteilung und die zunehmende Vernetzung der internationalen Waren- und Handelsströme haben in den vergangenen Jahren zu einem Wachstum des Verkehrsaufkommens geführt. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Logistikwirtschaft sowie die Effizienz der Transportabläufe und des Verkehrssystems werden dabei entscheidend mitbestimmt durch die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Kompetenz weltweit anerkannt ist.

Zu den Zielen des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik gehört es, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Güterverkehrs- und Logistikbranche weiter zu verbessern. Dazu erfolgt durch das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) eine regelmäßige Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik im Rahmen einer Marktbeobachtung. Hierzu führt das BAG mit Unternehmen und Verbänden des Straßengüterverkehrs, des Speditionsgewerbes und der verladenden Wirtschaft, des Binnenschiffs- und des Eisenbahngüterverkehrs Marktgespräche. Diese jährliche Evaluierung soll den Sozialpartnern eine belastbare und aktuelle Informationsgrundlage für die Diskussion der Arbeitsbedingungen liefern. Denn die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sind ein wichtiger Faktor für die Attraktivität der Branche und entscheidend, um den langfristigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Der letzte Bericht des BAG vom Oktober 2013 kann auf der Internetseite des BAG (http://www.bag.bund.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2013/Turnus_5.html?nn=12502) eingesehen werden.

Im Folgenden werden die wichtigsten Auswertungen des Berichts zusammengefasst. Entsprechend der Bitte der VMK wurde zudem ein Sonderbericht des BAG zur Auswertung der Arbeitsbedingungen unter besonderer Berücksichtigung europäischer Entwicklungen erstellt, dessen Ergebnisse unter III. zusammengefasst sind. Aufgrund der beschriebenen Struktur der Marktbeobachtung spiegelt der Sonderbericht des BAG die Sicht von Unternehmen und Verbänden der Transport- und Logistikwirtschaft wider. Eine Befragung der Arbeitnehmerseite konnte in der Kürze der Zeit nicht erfolgen.

Das BMVI hat inzwischen jedoch das BAG beauftragt, in seinem nächsten Bericht zu den Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik (Herbst 2014) erneut zu den sozialen Aspekten zu berichten. Hierzu wird das BAG neben den Marktgesprächen mit Unternehmen auch eine Fahrerbefragung durchführen, mit der zusätzliche Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen insbesondere der Lkw-Fahrer gewonnen werden sollen.

II. Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik durch das Bundesamt für Güterverkehr

Die zunehmende internationale Arbeitsteilung und Vernetzung der Waren- und Handelsströme hat in den vergangenen Jahren zu einer steigenden Nachfrage nach Transport-, Speditions- und Logistikdienstleistungen geführt. Gleichzeitig stieg der Personalbedarf in weiten Teilen der Branche an. Dies gilt zum einen für den kaufmännischen Bereich, zu dem Speditionskaufleute, Schifffahrtskaufleute und Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen zählen. Zum anderen verzeichneten die Berufsgruppen, die den Transport ausführen, teils deutliche Beschäftigungszuwächse. Hierzu gehören Berufskraftfahrer, Schienenfahrzeugführer und Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen. In der Lagerwirtschaft und in der Binnenschifffahrt sind zwar tendenziell rückläufige Beschäftigtenzahlen zu erkennen. Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist – wie in der gesamten Branche – hiervon jedoch unberührt.

Die Besetzung offener Stellen bereitet den Unternehmen nach eigenen Angaben in einigen Bereichen zunehmend Schwierigkeiten. Die nachlassende Dynamik der konjunkturellen Entwicklung hat zwar zu einer leichten Entspannung bei der Mitarbeiter-suche geführt. Jedoch stehen die Marktteilnehmer in einem zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Ein guter Indikator hierfür ist die so genannte abgeschlossene Vakanzzeit.

Diese ist in mehreren Berufsfeldern der Verkehrsbranche angestiegen. Dies betrifft die Berufsgruppen der Speditionskaufleute, der Kraftfahrzeugführer und der Schienenfahrzeugführer. Gesprächspartner des BAG erwarten, dass das Personal der limitierende Faktor für das Wachstum des Schienenverkehrs werden könnte. Angesichts der hohen Altersstruktur der Beschäftigten in weiten Teilen der Verkehrs- und Logistikbranche ist in den kommenden Jahren mit einer weiteren Verschärfung auf den Arbeitsmärkten zu rechnen.

Dabei stellt sich die Situation in Ausbildungsbetrieben regelmäßig besser dar als in Unternehmen, die nicht in der Ausbildung aktiv sind. Nach wie vor versuchen zahlreiche Unternehmen, ihren Personalbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt zu decken. Zwar steigen die Ausbildungszahlen in den meisten Berufsfeldern tendenziell an, im Vergleich zur Gesamtanzahl der Beschäftigten und Unternehmen am Markt ist das Ausbildungsengagement jedoch häufig begrenzt. Gleichzeitig nimmt im Zuge des demographischen Wandels die Anzahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz ab und der Wettbewerb mit anderen Branchen um Nachwuchskräfte steigt. Dabei genießt die Ausbildung im Verkehrsgewerbe, insbesondere in den kaufmännischen Berufen, branchenübergreifend und international ein hohes Ansehen. Für die hohe Ausbildungsqualität spricht nicht zuletzt die in vielen Ausbildungsberufen der Branche überdurchschnittliche Erfolgsquote bei der Abschlussprüfung. Allerdings erscheinen andere Wirtschaftsbranchen für Berufsanfänger häufig attraktiver.

Während im gewerblichen Bereich der Anteil männlicher Auszubildender teilweise deutlich überwiegt, werden kaufmännische Verkehrsberufe in nahezu gleichem Maße von Frauen und von Männern gewählt. Nach wie vor gilt die Transport-, Speditions- und Logistikbranche in der öffentlichen Wahrnehmung allgemein als stark von Männern dominierter Markt. Nicht zuletzt ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen eher gering. Die Förderung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfte vor allem Frauen zur erhöhten Teilnahme am Arbeitsmarkt anregen und teilweise eine entscheidende Rolle bei der Arbeitsplatzwahl annehmen. Dies dürfte im zukünftigen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ein wichtiger Faktor für die Logistikbranche sein.

Nach eigenem Ermessen sehen sich die Logistikunternehmen beim Angebot finanzieller Anreize im Vergleich zu anderen Branchen oftmals in einer schlechteren Position. So ist beispielsweise in Bayern die Tarifentlohnung für Lagerbeschäftigte in der Industrie rund 20 Prozent höher als im Speditions- und Transportgewerbe. Bei Letztgenanntem ist die Tarifbindung der Marktteilnehmer generell vergleichsweise gering. Ein Gutteil der nicht-tarifgebundenen Unternehmen orientiert sich jedoch an den von den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen. Dabei wurden im vergangenen Jahr mehr oder minder deutliche Entgelterhöhungen beschlossen. Außerordentliche Lohnerhöhungen wurden einhergehend mit der nachlassenden wirtschaftlichen Dynamik im vergangenen Jahr kaum vorgenommen. Daneben versuchen einzelne, vor allem größere Unternehmen durch nicht-monetäre Anreize die Mitarbeiterbindung zu erhöhen. Hierzu zählen etwa Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge und -stärkung.

III. Aktuelle europäische Entwicklungen hinsichtlich des Berufsbilds „Berufskraftfahrer“

Die fortschreitende Internationalisierung des Verkehrsmarktes und die mit der EU-Osterweiterung verbundene Marktöffnung für vergleichsweise kostengünstigere Anbieter aus Mittel-, Ost und Südosteuropa hat die deutschen Transport-, Speditions- und Logistikunternehmen auch einem zunehmenden nationalen und internationalen Wettbewerb ausgesetzt und auf dem gemeinschaftlichen Verkehrsmarkt in den vergangenen Jahren zu wesentlichen Marktanteilsverschiebungen geführt. Auf nahezu allen aufkommensstarken Verkehrsrelationen zwischen Deutschland und anderen EU-Staaten nahmen Dreiländerverkehre, d.h. Verkehre durch Fahrzeuge, die weder aus Deutschland noch aus dem jeweiligen Partnerland kommen, in den vergangenen Jahren anteilmäßig zu. Dies hatte auf vielen Relationen nicht allein rückläufige Marktanteile deutscher Lastkraftfahrzeuge zur Folge. Auf nahezu allen Relationen zwischen Deutschland und „alten“ EU-Mitgliedsstaaten nahmen die Marktanteile der Fahrzeuge aus den jeweiligen Partnerstaaten seit der EU-Osterweiterung signifikant ab. Wettbewerbsdruck wird aufgrund kostenbedingter Wettbewerbsvorteile vor allem durch Güterkraftverkehrsunternehmen aus Mittel-, Ost- und Südosteuropa erzeugt. Insbesondere polnische Güterkraftverkehrsunternehmen durchdringen in zunehmendem Maße den europäischen Güterverkehrsmarkt. Besonders stark ausgeprägt ist der Wettbewerbsdruck im Bereich der allgemeinen Ladungsverkehre.

Im Rahmen von Osteuropaverkehren werden deutsche Frachtführer vielfach nur noch in jenen Bereichen eingesetzt, in denen von Seiten der Verloader der Einsatz spezieller Fahrzeuge gefordert wird oder besondere Qualitätsanforderungen gestellt werden.

Deutschland ist zudem der einzige EU-Staat, in dem die Kabotage in den letzten Jahren ununterbrochen gestiegen ist. Eine Umkehr dieser Entwicklung zeichnet sich bislang nicht ab. Mit rund 3 % lag die Kabotage-Durchdringungsrate im Jahr 2012 in Deutschland gleichwohl niedriger als in Belgien, Österreich und Frankreich. Nach Erkenntnissen des BAG werden Kabotagebeförderungen in Deutschland mehrheitlich im Auftrag deutscher Speditions- und Logistikunternehmen sowie der verladenden Wirtschaft durchgeführt. Sie finden meistens im Fernverkehr statt. Bei den meisten Kabotagefahrten entspricht das Zulassungsland des Fahrzeuges dem Herkunftsland des Fahrers. Größte Kaboteure waren Polen und Niederländer. Entsprechend der Marktanteile stiegen auch die auf mautpflichtigen Strecken in Deutschland zurückgelegten Kilometer von mittel- und osteuropäischen Lastkraftfahrzeuge. Besonders häufig waren polnische Lastkraftfahrzeuge auf deutschen Straßen anzutreffen.

Die Wettbewerbsvorteile mittel- und osteuropäischer Güterverkehrsunternehmen gegenüber deutschen Wettbewerbern resultieren in hohem Maße aus Lohnkostenvorteilen. Diese zeigen sich bei einer vergleichenden Betrachtung der durchschnittlichen Bruttolöhne im Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ als auch bei den durchschnittlichen Bruttolöhnen der Fahrzeugführer. Bei einer Betrachtung der Sozialabgaben der Arbeitgeber in Deutschland, der Slowakischen Republik, der Tschechischen Republik, Estland und Polen zeigt sich, dass Deutschland in diesem Vergleich eine relativ geringe Arbeitgeberbelastung hat. Hierdurch fallen die Arbeitskostenunterschiede zwischen den betrachteten Staaten geringer aus als bei einer alleinigen Betrachtung der durchschnittlichen Bruttolohnzahlungen.

Im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nimmt die Zuwanderung auch von mittel- und osteuropäischen Staatsbürgern nach Deutschland ebenso wie die Zahl der abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse zu. Trotz Zunahme befindet sich der Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ aber noch eher auf den hinteren Rängen der gewählten Wirtschaftszweige.

Anders sieht es beim Berufsbild des Fahrzeugführers aus: Der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter ausländischer Fahrzeugführer ist im Zeitverlauf gestiegen und übersteigt mittlerweile den Bundesdurchschnitt der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Aus Mittel- und Osteuropa nahmen vor allem polnische Staatsbürger Beschäftigungsverhältnisse als Fahrzeugführer an.

Nach Informationen des BAG werden durch die Einstellung von ausländischen Berufskraftfahrern allerdings keine inländischen Arbeitskräfte verdrängt. Vielmehr werden in hohem Maße offene Stellen, die aufgrund des zunehmenden Nachwuchsmangels in Deutschland und des hohen Durchschnittsalters der deutschen Berufskraftfahrer, nicht mehr adäquat mit Inländern besetzt werden können, an ausländische Berufskraftfahrer vergeben. Eine Differenzierung der Entlohnung in Abhängigkeit von der Nationalität wird dabei von den Arbeitgebern in der Regel nicht vorgenommen. Unterschiede zeigen sich teilweise bei den Arbeitszeitmodellen deutscher und ausländischer Berufskraftfahrer.