

D

In einer zunehmend digitalisierten Welt, in der Dienstleistungen und soziale Kontakte vielfach via Touchscreen ablaufen, verändern sich auch Wertvorstellungen und Kompetenzen – entscheidende Kriterien für die Suche nach Fachkräften im Güterverkehr.

Neueinsteiger gesucht:
jung, engagiert –
interessiert?

Ausgangslage und Bedarfsentwicklung

Berufseinsteiger – der „erste Weg“ zur Behebung der
Fahrmachwuchs-Problematik? Berufsperspektiven,
Erwartungen und Bewertungen der „Generation Y“
auf der Grundlage einer Auszubildendenbefragung

Ausgangslage

Den in der jüngsten Vergangenheit zu beklagenden Marktanteilsverlusten der deutschen Frachtführer stehen kurz- und mittelfristige Prognosen gegenüber, die wieder eine stabile Expansion des Straßengüterverkehrs in Deutschland voraussagen.³⁷ Ähnlich sehen auch die Wachstumseinschätzungen der in der vorliegenden Studie befragten Experten aus. Gleichzeitig sehen viele Experten aber im Fahrerangel ein Wachstumsrisiko. Die beschleunigte Grundqualifikation nach BKrFQG (der sog. „zweite Weg“³⁸) hat daran bisher nichts geändert, zumal auch nach der Grundqualifikation ein Verbleib der Fahrer im Beruf nicht gesichert ist. Insofern sind die Erfolgsaussichten für eine mittelfristige Bedarfsdeckung allein auf Basis des „zweiten Wegs“ relativ skeptisch zu beurteilen. Daher fokussiert die vorliegende Studie den „ersten Weg“ der Bedarfsdeckung, nämlich die duale Ausbildung zum Berufskraftfahrer. Gerade vor dem Hintergrund der insgesamt recht geringen Zahl an Auszubildenden muss dieser „erste Weg“ einer intensiven Bestandsaufnahme unterzogen werden. Daraus lassen sich dann Strategien für die Nachwuchsgewinnung ableiten. Dies ist umso notwendiger, als momentan eine hohe Vertragslösungsquote die Nachwuchssicherung zusätzlich gefährdet.

Tabelle 7:
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
und Vertragslösungsquote³⁹

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Lösungsquote
2010	2.466	39,8 %
2011	3.264	43,7 %
2012	3.534	43,7 %
2013	3.450	43,7 %

³⁷ Vgl. INTRAPLAN/Ralf Ratzenberger (2014), S. 1.
³⁸ BGL (2013a), S. 89.

³⁹ Ausbildungsverträge neu 2010: BIBB (2010), Tabelle 67; Lösungsquote 2010: BIBB (2010a), Tabelle A5. 7-4, S. 178; Ausbildungsverträge neu 2011: BIBB (2011), Tabelle 67; Lösungsquote 2011: BIBB (2012a), Tabelle A4.7-2, S. 170; Neu abgeschlossene Verträge 2012: BIBB (2012a), Tabelle 69; Quelle Lösungsquote wie 2011; Neuabschlüsse 2013: BIBB (2013), Tabelle 67; Lösungsquote 2013: BIBB (2013a), Tabelle A4.7-4, S. 188; Geringfügige Abweichungen zwischen elektronischer Fassung und Druckfassung bei den Vertragseintritten.



Der Bedarf an jungen Berufseinsteigern wird zur Zeit nicht einmal annähernd gedeckt.

Der Handlungsdruck wird durch folgende Zahlen deutlich: Aktuell sind rund 40 % der sozialversicherungspflichtigen Kraftfahrzeugführer im Güterkraftverkehr 50 Jahre alt und älter. Bei einer konstanten Fortschreibung des faktischen Renteneintrittsalters bei Berufskraftfahrern von derzeit 60 Jahren bei Männern und 58 Jahren bei Frauen bedeutet dies, dass bis zum Jahr 2025 rund 300.000 qualifizierte Berufskraftfahrer ersetzt werden müssen. Bei dieser Prognose ist das unterstellte Marktwachstum noch nicht einmal eingerechnet.⁴⁰ Im Zeitraum von 2010 (2.466) bis 2013 (3.450) ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 1.000 gestiegen. Der Vorteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird aber durch die in der Tabelle 7 ersichtlichen hohen Vertragslösungsquoten konterkariert. So kann der Ersatzbedarf von minimal 15.000 bis 20.000 ausscheidenden Berufskraftfahrern jährlich nicht annähernd gedeckt werden. Erschwerend kommen für die Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung weitere Faktoren hinzu: Mittelfristig ist, unabhängig vom Wunsch zur Höherqualifizierung⁴¹, allein demografisch bedingt von 2016 bis 2025 jährlich von einem Rückgang des Auszubildendenpotenzials um ca. 1,5 % auszugehen.⁴² Der überproportionale Rückgang von Hauptschulabsolventen, die derzeit die Ausbildung zum Berufskraftfahrer dominieren, verschärft die Situation zusätzlich. Weitere Eintrittsrisiken ergeben sich aus dem Blick auf die Werthaltungen, Berufserwartungen, Ausbildungsentscheidungen und Lebensstilentwicklungen der aktuell bestimmenden „Generation Y“. Für diese Generation scheinen eigene Lebensentwürfe und Berufsrealität mitunter so wenig zusammenzupassen, dass bestimmte Ausbildungsberufe und daran gekoppelte Beschäftigungsverhältnisse keine ausreichende Attraktivität ausstrahlen und daher gemieden werden.

Die „Generation Y“ im Spiegel der Forschung

Mit „Generation Y“ bezeichnet man die Gruppe der ab Anfang der 1990er-Jahre Geborenen, die derzeit die Alterskohorte der 18- bis 25-Jährigen und damit die aktuelle Gruppe der Berufseintrittswilligen stellen.⁴³ Einige Kennzeichen der „Generation Y“ sind gesteigerte Forderungen nach Kompatibilität zwischen Ausbildungs- und Karrierewünschen, erhöhten Ansprüchen an die Arbeitsqualität und stärkeren Forderungen nach einer ausgewogenen „Work-Life-Balance“. Die Entwicklung weist auf einen zunehmend brüchiger werdenden Konsens zwischen älterer und jüngerer Arbeitsgeneration in Bezug auf Anforderungen und Möglichkeiten im Beschäftigungssystem hin.⁴⁴

Zwar kann nicht von durchweg homogenen Werten und Lebensorientierungen der 18- bis 25-Jährigen gesprochen werden, da es deutliche milieutypische Unterschiede gibt.⁴⁵ Allerdings existiert eine Reihe von mehrheitlich ausgeprägten Orientierungen und Verhaltensmustern, die für die Ausbildung, die Berufs- und Arbeitswelt und für die damit zusammenhängende Wert- und Leistungspräferenzen als relativ verbreitet gelten. So wird zum Beispiel in fast allen Jugendstudien betont, dass Jugendliche ein hohes Maß an persönlicher Freiheit auch bei der Arbeit einfordern. Insgesamt sollte die berufliche Tätigkeit persönlichen Interessen, Neigungen, Karrierevorstellungen sowie der Vergütung und den Vorstellungen zur Selbstverwirklichung nicht entgegenstehen. Arbeit muss vor allem interessant sein und individuelle Entwicklungs-, Karriere- und Vergütungsperspektiven bieten.⁴⁶

Die „Generation Y“ akzeptiert im Umkehrschluss die Regeln einer auf persönlicher Leistung basierenden Gesellschaft. Qualifikationen und Qualifikationsmöglichkeiten sind für sie der notwendige Schlüssel für Erfolg.⁴⁷ Dass daher diejenigen, die weder Schulerfolg noch sonstige Leistungsmerkmale vorweisen können, ihre Zukunft skeptisch einschätzen, liegt auf der Hand. Andererseits sind „Bildungsverlierer“ mit Blick auf den Wunschberuf im Gegensatz zu Gymnasiasten etwa auch kompromissbereiter. Allerdings ist diese Gruppe – als Folge einer regional intensiveren Milieubindung – auch weniger mobil. Dies schränkt die Bereitschaft, sich um einen entfernt liegenden Ausbildungsplatz zu bemühen, bei dieser Gruppe wieder deutlich ein.⁴⁸

Insgesamt kann festgestellt werden:⁴⁹

- Für die meisten Jugendlichen sind ein gutes Betriebsklima und gute soziale Beziehungen im Ausbildungsbetrieb sehr wichtig.
- Gute und verständnisvolle Ausbilder sind unverzichtbar.
- Für die zukünftigen Auszubildenden hat „Freude an der Arbeit bzw. Ausbildung“ höchste Priorität.
- Selbstständiges Arbeiten und Gestaltungsspielräume bei der Arbeit sind unverzichtbar.
- Von ihrem zukünftigen Betrieb verlangen die Auszubildenden Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten – auch im Sinne einer Weiter- und Höherqualifizierung.
- Zudem ist es für die meisten Berufseinsteiger wichtig bis sehr wichtig, genügend Freizeit während der Ausbildung und im späteren Beruf zu haben.

⁴⁰ Vgl. BGL (2013a), S. 89

⁴¹ Im nationalen Bildungsbericht 2014 heißt es dazu an zentraler Stelle: „Erstmals verzeichnen die duale Ausbildung und der Hochschulbereich eine gleich große Zahl an Anfängerinnen und Anfängern, das Verhältnis dieser beiden Ausbildungsbereiche zueinander bedarf einer Neubestimmung. Während die Zahl der Neuzugänge zur dualen Berufsausbildung seit längerem rückläufig ist, verzeichnen die Studienanfängerzahlen einen kontinuierlichen Anstieg“. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014), S. 4/5).

⁴² Vgl. KMK (2011), Tabelle 4.12, S. 60; (eigene Berechnung).

⁴³ Vgl. DGFP (2011), S. 10.

⁴⁴ Vgl. Rump/Eilers (2013).

⁴⁵ Vgl. dazu Calmbach u.a. (2012). Hier werden zwar deutliche Differenzierungen wahrgenommen, aber auch relativ gleich verlaufende Einschätzungen in Bezug auf Leistungsanforderungen, Karriere und materielle Erwartungen an die Zukunft. Eingetrübt werden dabei die unteren Milieugruppenerwartungen in Bezug auf die Realisierungserwartungen – nicht aber in Bezug auf generelle Lebensentwürfe.

⁴⁶ Vgl. Parment (2013), S. 53.

⁴⁷ Vgl. Albert/Hurrelmann/Quenzel (2013).

⁴⁸ Prager/Wieland (2005).

⁴⁹ Vgl. NIHK (2012).



Wie korrelieren die beschriebenen Kennzeichen der „Generation Y“ mit den Anforderungen des Kraftfahrerberufes? Basisfrage für ein Meinungsbild unter Auszubildenden der Branche.

Beschäftigungs-sicherheit:

„Das Streben nach einem sicheren Arbeitsverhältnis ist in nahezu allen Umfragen unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen deutlich zu vernehmen. So wird [...] die Sicherheit des Arbeitsplatzes als eines der entscheidenden Kriterien für die Wahl eines künftigen Arbeitgebers genannt und auch Befragungen im Querschnitt aller Bildungsschichten weisen ähnlich hohe Werte für die Arbeitsplatzsicherheit gerade bei jüngeren und hier wiederum bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit geringem Bildungsniveau auf.“⁵⁰

Aus diesem Querschnittsbefund resultiert für die perspektivische Einordnung der Auszubildendenbefragung, ob im angestrebten (Kraftfahrer-)Beruf diese Sicherheit gesehen wird und ob und mit welcher Ausprägung diese tatsächlich eingefordert wird. Es ist zu prüfen, welche Rolle die Beschäftigungssicherheit bei der Berufswahl als zentrales Motiv spielt.

Einfluss-, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten:

„Bedingt durch ihre Sozialisation gehört für die jüngere Generation zu einem interessanten und herausfordernden Arbeitsumfeld auch die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen, sich in gewisser Weise selbst zu verwirklichen und ‚Autonomie‘ zu erfahren.“⁵¹

Damit stellt sich einerseits die Frage, ob Auszubildende zum Berufskraftfahrer hier dem Mainstream folgen und diesen qualitativen Anspruch an ihre spätere Tätigkeit haben oder ob die zukünftigen Berufskraftfahrer diesem Aspekt weniger Bedeutung beimessen. Andererseits ist zu prüfen, ob die Auszubildenden überhaupt entsprechende Gestaltungsspielräume in diesem Beruf sehen.

Leistungsgerechtes Entgelt:

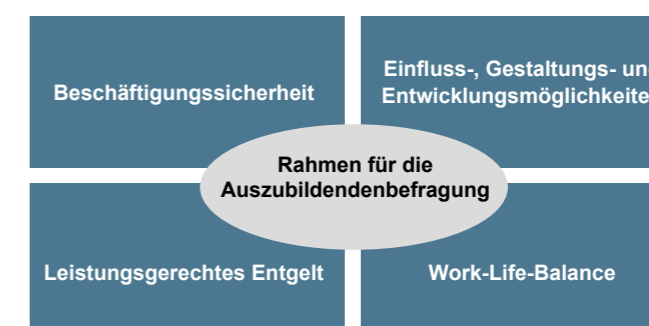
„Gleichzeitig ist allerdings festzustellen, dass das Entgelt für Jugendliche und junge Erwachsene im Sinne eines ‚Hygienefaktors‘ nur eine Facette in Bezug auf die Attraktivität eines Arbeitsverhältnisses darstellt und nicht mehr die zentrale Bedeutung einnimmt wie für Vorgängergenerationen.“⁵²

Dass Berufskraftfahrer in den letzten Jahren trotz moderater Lohnzuwächse finanziell eher im unteren Mittelfeld der Einkommensgruppen anzusiedeln sind, gilt als unbestritten. Bislang nicht beantwortet wurde aber die Frage, ob und wie die Auszubildenden ihre diesbezüglichen Wünsche auch speziell artikulieren und welche Bedeutung der Faktor „Gehalt“ tatsächlich hat. Hierzu zählt auch, ob die Ausbildungsvergütung aus Sicht der Auszubildenden fair ist und ob sie hier mittelfristig Steigerungen erwarten.

Work-Life-Balance:

„Die jüngere Generation ist sich sehr wohl bewusst, in einer Leistungsgesellschaft zu leben und scheut auch keine harte Arbeit, um ihre hoch gesteckten Ziele zu erreichen. Gleichzeitig hat sie allerdings auch ein gesundes Bewusstsein für die Gefahren, die mit einer hohen beruflichen Belastung einhergehen. Sie strebt daher, wie bereits angedeutet, eine Synthese aus Leistung und Lebensgenuss an. Dies zeigen zahlreiche Untersuchungen unabhängig voneinander. [...] Begriffe wie Work-Life-Balance oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen in der Gunst weit vor Statussymbolen oder Karriere.“⁵³

Berufskraftfahrer – vor allem im internationalen Fernverkehr – können derzeit nicht davon ausgehen, ihrem Freizeitleben eine regelmäßige, planbare und sozial ausgewogene Struktur geben zu können. Ungeklärt ist aber, ob das für diese Berufsgruppe in der Ausbildungszeit perspektivisch wichtig ist und ob ggf. bevorzugt Einsatzbereiche als Fahrer gewählt werden, in denen die Work-Life-Balance für gut gehalten wird, etwa im Nahverkehr.



Aus den Studien zur „Generation Y“ ergeben sich damit diverse Fragen, die für die Sicherung der Attraktivität des Kraftfahrerberufes und für die Wettbewerbssicherung zentral sind. Die nachfolgenden Auswertungsergebnisse und die Dateninterpretation machen deutlich, welche Wünsche, Erwartungen und Bewertungen die Auszubildenden zum Berufskraftfahrer haben.

⁵⁰ Rump/Eilers (2013), S. 176.
⁵¹ Rump/Eilers (2013), S. 180.

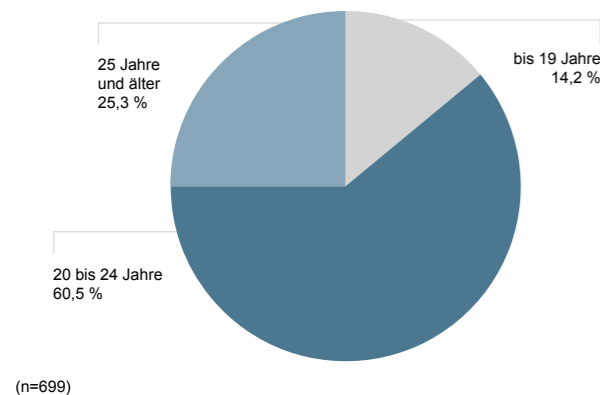
⁵² Rump/Eilers (2013), S. 185 f.
⁵³ Rump/Eilers (2013), S. 190 f.

Befragung der Auszubildenden

Stichprobengröße, Umfang, Design und Ziele der Auszubildendenbefragung

Die schriftliche Befragung fokussiert sich exklusiv auf Auszubildende zum/zur Berufskraftfahrer/in. Neben soziodemografischen Merkmalen wurden insbesondere Motive, Einschätzungen und Bewertungen zur Ausbildung und zum Beruf erhoben. Im Mai 2014 wurden an zwölf Berufsschulen in acht Bundesländern insgesamt 1.360 Fragebögen (unter www.zf-zukunftsstudie.de erhältlich) verteilt. Der Rücklauf ergab 704 auswertbare Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 51,7 % entspricht. Somit wurde rund jeder zehnte deutsche Auszubildende zum Berufskraftfahrer erreicht.

Abbildung 37: Altersverteilung

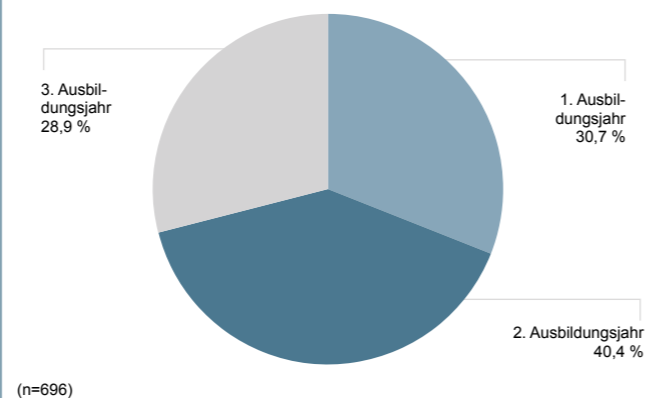


Soziodemografische Merkmale der befragten Auszubildenden

An der Befragung haben sich 4,4 % weibliche und 95,6 % männliche Auszubildende beteiligt. Knapp 96 % haben die deutsche Staatsangehörigkeit. Das durchschnittliche Alter der Auszubildenden beträgt 22,8 Jahre. Der älteste Befragte ist bereits 51 Jahre alt, der Jüngste gibt das Geburtsjahr 1997 an und ist somit höchstens 17 Jahre alt. Die drei am stärksten besetzten Geburtsjahrgänge sind die Jahrgänge 1992, 1993

und 1994. Diese drei Altersklassen entsprechen rund 40 % der derzeit in Ausbildung befindlichen Befragten, was rund zwei Dritteln der Auszubildenden zwischen 20 und 24 Jahren entspricht.

Abbildung 38: Verteilung auf die Ausbildungsjahre



Die Verteilung der befragten Auszubildenden auf die Ausbildungsjahre ist nicht ganz gleichmäßig. Rund 30 % befinden sich jeweils im ersten oder dritten Ausbildungsjahr. Die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr haben bereits einen geschärften Blick auf das Berufsfeld. Daher kann unterstellt werden, dass diese Gruppe der bereits „erfahrenen“ Auszubildenden ihren zukünftigen Beruf fundierter beurteilen kann.

Unterscheidet man die Schulabschlüsse der Befragten, wird der sehr geringe Anteil an Auszubildenden ohne Schulabschluss (2,6 %) und der mit 52,0 % dominierende Hauptschulabschluss deutlich. Diese Verteilung der Schulab-

Tabelle 8: Schulabschlüsse der Befragten

Schulabschluss	Prozent
Kein Schulabschluss	2,6
Hauptschule	52,0
Mittlere Reife/FOSR/BK	39,8
FHSR	2,7
Abitur	2,3

(n=699)

schlüsse entspricht im Wesentlichen auch der Verteilung der in Kapitel C befragten Berufskraftfahrer.

Die größte Gruppe der Befragten gibt als ihren derzeitigen Familienstand „alleinstehend“ an (78,4 %). Nur ein knappes Fünftel der Befragten lebt in einer festen Partnerschaft bzw. ist verheiratet.

In einer Frage wurden die Auszubildenden gebeten, ihren zukünftig gewünschten Einsatzbereich zu nennen. Mit knapp 54 % ist der Güternahverkehr deutlich der am meisten gewünschte Einsatzbereich, gefolgt vom Güterfernverkehr mit 23,3 %. Diese Quoten variieren zwar geringfügig zwischen den Ausbildungsjahren, aber ein statistisch signifi-

Tabelle 9: Verteilung nach zukünftig gewünschten Einsatzbereichen

Einsatzbereich (alle Angaben in %)	Alle Befragten	Nach Ausbildungsjahr			Nach Familienstand	
		1.	2.	3.	verheiratet/ Partnerschaft	alleinstehend
Öffentlicher Personennahverkehr	7,9	6,5	8,6	8,6	8,0	7,8
Personenfernverkehr	1,6	3,7	0,4	1,0	0,0	2,0
Güterkraftverkehr, Nahverkehr	53,6	54,7	49,6	58,6	62,0	51,5
Güterkraftverkehr, Fernverkehr	23,4	22,0	26,3	20,7	19,0	24,4
Anderes	13,6	13,1	15,1	11,1	10,9	14,3

(n=690)

kanter Zusammenhang zwischen Ausbildungsjahr und gewünschtem Einsatzbereich lässt sich nicht feststellen, dies gilt auch für den Familienstand der Auszubildenden und dem gewünschtem Einsatzbereich. Dennoch zeigen die Daten der Befragung, dass die in einer Partnerschaft lebenden Auszubildenden mit 62 % eher zum Güternahverkehr tendieren als die „Singles“ mit 51 %.

Mit 13,6 % entfällt ein relativ hoher Anteil auf „andere“ Einsatzbereiche, wobei hier besonders häufig Schwertransporte, aber auch der Entsorgungsbereich genannt wurden.

Betrachtet man ausschließlich diejenigen, die im Güterkraftverkehr eingesetzt werden wollen, so geben davon rund 70 % an, dass sie den Güternahverkehr präferieren.

Ausbildungsbetriebsgröße und gewünschte Betriebsgröße nach der Ausbildung

50,4 % der befragten Auszubildenden werden in einem Großbetrieb mit mehr als 250 Beschäftigten ausgebildet, 49,6 % in kleinen und mittleren Betrieben. Während rund 29 % der Auszubildenden aus Großunternehmen zukünftig lieber in einem kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) tätig sein wollen, präferieren nur gut 12 % der Auszubildenden in einem KMU einen Großbetrieb als zukünftigen Arbeitnehmer. Mittelständische Unternehmen haben demzufolge hier tendenziell eine gute Position.

Gründe für die Wahl der Berufsausbildung

Besonders bedeutend für zukünftige Rekrutierungschancen sind die Berufswahlmotive der Auszubildenden. Die Erkenntnisse zu den Berufseigenschaften und Ausbildungsvorteilen, welche zur Ausbildungsaufnahme geführt haben, können im Personalmarketing genutzt werden. So können gezielte Ansprachekonzepte unter Berücksichtigung der Präferenzen Jugendlicher entwickelt werden.

Berufswahlmotive von Jugendlichen sind gerade in der Transportbranche wichtig für das Personalmarketing.

Der „Spaß am Fahren“ ist – wie bei den aktiven Fahrern – mit mehr als 72 % der Nennungen das zentrale Motiv für die Ausbildungswahl. Auf dem zweiten Platz folgt mit einigem Abstand die vermutete Beschäftigungssicherheit des Berufes. „Fremde Länder und Städte“ kennenzulernen folgt auf Rang 3. Dies überrascht, da nur knapp ein Viertel der Befragten im Fernverkehr eingesetzt werden will. Fast gleichauf liegt aber das von den Befragten hervorgehobene „Autonomiemotiv“: 42 % sehen die Berufsattraktivität darin, „während der Fahrt der eigene Chef“ sein zu können. Insgesamt halten 40 % den Fahrerberuf für einen interessanten Beruf. In Kombination mit der „Freude am Fahren“ ist dies ein deutlicher Hinweis darauf, dass junge Menschen, die Fahrer werden, einen interessanten, vielseitigen Beruf ergreifen wollen (ideelles Motiv). Das materielle Motiv hingegen, eine gute Verdienstmöglichkeit sei für die Berufswahl entscheidend gewesen, sehen die Befragten mehrheitlich nicht im Vordergrund: Nur 27,3 % geben dies als ein Motiv für die Berufswahl an. Nur knapp 9 % der Befragten geben an, die Ausbildung aufgrund mangelnder Alternativen begonnen zu haben.



Foto: Sandra Moser

Tabelle 10: Gründe für die eigene Ausbildungswahl⁵⁴

Rang	Motiv	Prozent
1	Spaß am Fahren	72,7
2	Sichere Berufsperspektive	47,6
3	Fremde Länder und Städte	41,8
4	Eigener Chef während der Fahrt	41,6
5	Interessanter Beruf	40,9
6	Verantwortungsvolle Tätigkeit	36,6
7	Eltern ebenfalls Berufskraftfahrer	34,9
8	Interessante Ausbildung	28,3
9	Verdienstmöglichkeit	27,3
10	Fehlende Alternative	8,8
11	Interessanter Beruf, auch ohne Schulabschluss möglich	1,7
12	Mittleres Ausbildungsniveau	1,4
13	Freiantworten	7,2

(n=700)

Analysiert man die genannten Ausbildungsmotive nach Ausbildungsjahr, zeigt die nachfolgende Tabelle eine deutliche „Desillusionierung“ der Auszubildenden. Im 1. Lehrjahr nennen sehr viel häufiger ideale Motive. Unterstellt man, dass auch Auszubildende im 3. Jahr ursprünglich ähnlich häufig zu Beginn der Ausbildung die entsprechenden Motive genannt hätten, fällt auf, dass alle Ausbildungsmotive deut-

lich im Laufe der Ausbildung an Bedeutung verloren haben. Nannten Auszubildende im 1. Lehrjahr noch durchschnittlich 4,5 Motive, reduziert sich diese Anzahl auf 3,3 bei Antworten der Auszubildenden im 3. Jahr.

Unterscheidet man die Auszubildenden nach gewünschten Einsatzgebieten (nur Güternah- und Güterfernverkehr) differieren auch hierbei die Motive – wenn auch weniger deutlich – zwischen beiden Gruppen, wie die folgende Abbildung deutlich macht. Ist das Wunscheininsatzgebiet Güternahverkehr, finden sich nur zwei Motive, nämlich „Sichere Berufsperspektive“ und „Fehlende Alternativen“ die häufiger genannt werden als bei Auszubildenden mit Wunsch Güterfernverkehr, alle anderen Motive wurden weit weniger angeführt.

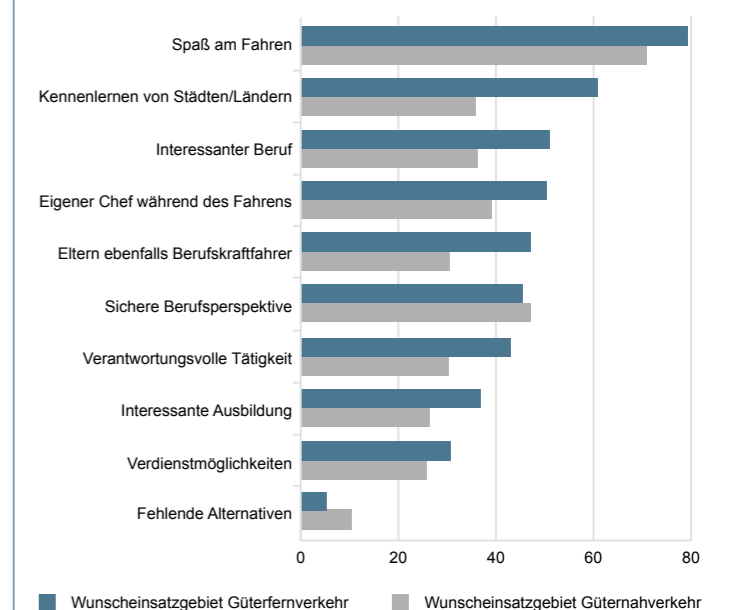
Tabelle 11: Gründe für die Ausbildungswahl, gegliedert nach Ausbildungsjahr⁵⁴

Motiv	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
Spaß am Fahren	79,9 %	78,7 %	59,9 %
Kennenlernen von Städten/Ländern	53,7 %	44,1 %	31,2 %
Sichere Berufsperspektive	52,4 %	46,0 %	41,4 %
Eigener Chef während des Fahrens	48,2 %	45,5 %	33,8 %
Interessanter Beruf	46,3 %	41,7 %	33,8 %
Interessante Ausbildung	43,3 %	28,4 %	17,2 %
Verantwortungsvolle Tätigkeit	42,7 %	31,3 %	29,3 %
Verdienstmöglichkeiten	37,2 %	25,6 %	19,7 %
Eltern ebenfalls Berufskraftfahrer	36,0 %	40,8 %	27,4 %
Fehlende Alternative	9,8 %	9,0 %	8,9 %
Anderes	5,5 %	6,6 %	8,3 %
Interessanter Beruf, ohne Berufsabschluss	3,0 %	1,4 %	1,3 %
Mittleres Ausbildungsniveau	1,8 %	2,4 %	–

(n=698)

Für die Auszubildenden, welche den „Spaß am Fahren“ nicht als Grund für die Ausbildungswahl genannt haben, scheint vor allem von Bedeutung zu sein, dass ihr zukünftiger Beruf eine sichere Perspektive bietet. Teilweise werden diese Personen aber auch aufgrund fehlender Alternativen Fahrer bzw. erwarten gute Verdienstmöglichkeiten. Für diese Gruppe von Auszubildenden dominieren also deutlich die extrinsischen Motive.

Abbildung 39: Gründe für die Ausbildungswahl, unterschieden nach gewünschtem Einsatzgebiet



(n=695)

Führerscheinwerb

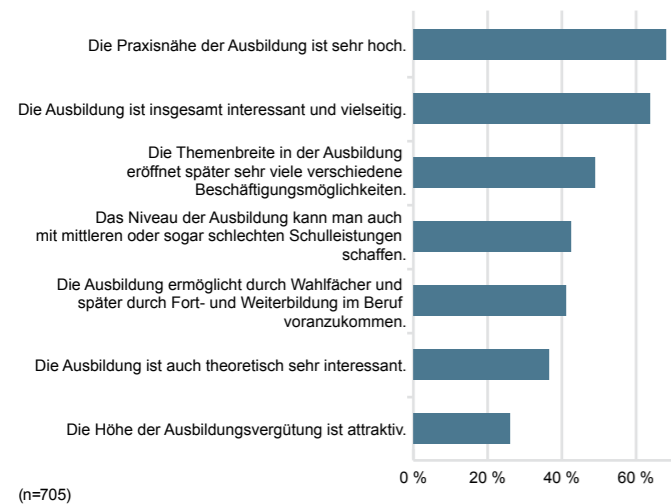
Zum Zeitpunkt der Befragung verfügten 84 % der Befragten über die Fahrerlaubnis C/CE bzw. D1/D. Insgesamt ist festzustellen, dass a) der bei Weitem größte Anteil der Auszubildenden bereits vor Abschluss der Ausbildung die Fahrerlaubnis besitzt und dass b) das finanzielle Engagement für eine Vollfinanzierung durch die Betriebe bei mehr als 90 % der Führerscheininhaber vorliegt. Die Ausbildungsbetriebe investieren also – ggf. unter Nutzung von Ausbildungshilfen des BAG – zusätzlich zu den allgemeinen Ausbildungskosten in den Fahrerwachstum. Die Auszubildenden wurden nicht nur nach ihren eigenen Motiven bei der Ausbildungswahl befragt. Sie sollten

⁵⁴ Mehrfachnennungen waren möglich.

auch angeben, welche zusätzlichen Aspekte den Beruf wo- möglich für andere attraktiv erscheinen lassen. Genannt wurde insbesondere die Praxisnähe und Vielseitigkeit der Ausbildung. Aber auch die Vielfalt von Entwicklungsmöglichkeiten wird für interessant gehalten. Für deutlich weniger attraktiv wird hinge- gen die Höhe der Ausbildungsvergütung eingeschätzt. Die Beurteilung der beschriebenen Ausbildungsmotive unterschei- det sich nach Länge der Ausbildung.

Angehende Berufskraftfahrer schätzen vor allem Praxisnähe, aber auch die Vielseitigkeit der Ausbildung

Abbildung 40: Aspekte, die den Ausbildungsberuf attraktiv machen



Auszubildende im 3. Lehrjahr stimmen den Aussagen weit weniger zu, wie die Abbildung 41 verdeutlicht. Insgesamt zeigt das Bild auch mit zunehmender Ausbildungslänge abnehmen- de Zustimmung zu allen Aussagen. Interessant sind jedoch die entsprechenden Beurteilungen über das Niveau der Aus- bildung. Obwohl die Zustimmung „Die Ausbildung ist insge- samt interessant und vielseitig“ im Lauf der Ausbildungszeit abnimmt, kommt es zu einem Umdenken bezüglich der schuli- schen Voraussetzungen für die Ausbildung, da Auszubildende im 3. Ausbildungsjahr (auch schon im 2.) weit weniger der Aussage zustimmen „Das Niveau der Ausbildung kann man

auch mit mittleren oder sogar schlechten Schulleistungen schaffen“. Segmentiert man die Auszubildenden nach dem genannten Motiv der Ausbildungswahl „Spaß am Fahren“ (Ja/Nein), unterscheiden sich die Beurteilungen der Ausbil- dungsmotive signifikant bei den in der Abbildung 42 darge- stellten Motiven. Bei intrinsischen Ausbildungswahlmotiven wird die Ausbildung deutlich attraktiver beurteilt, wie sich an den Zustimmungswerten ablesen lässt.

Abbildung 41: Aspekte, die den Ausbildungsberuf attraktiv machen, Beurteilungen unterschieden nach Ausbildungsjahren

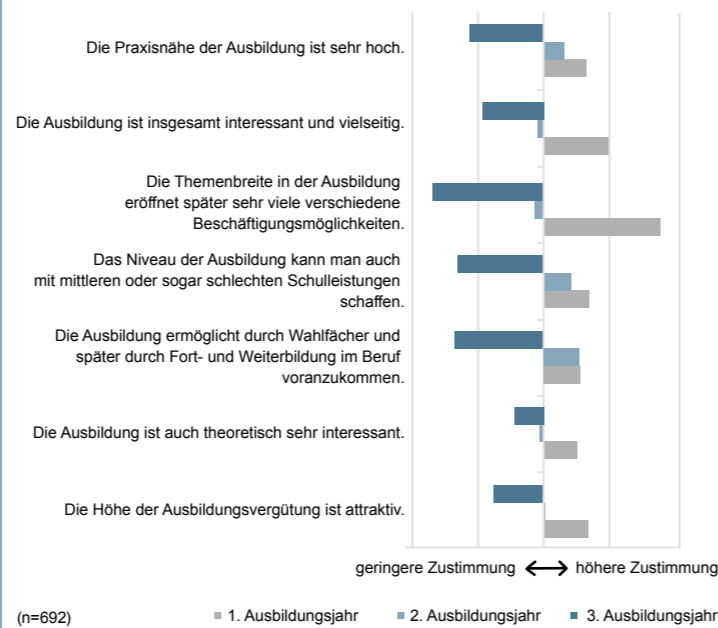
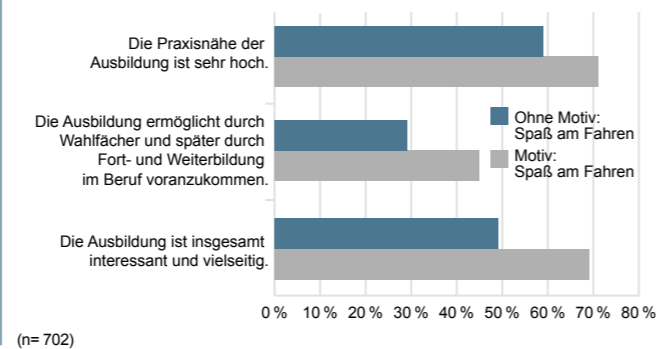


Abbildung 42: Beurteilung der Ausbildungsmotive nach Spaß und kein Spaß am Fahren



Mögliche Vertragslösungsgründe

Die Vertragslösungsquote bei der Ausbildung zum Berufskraftfahrer ist hoch. Die Befragten wurden deshalb gebeten, über entsprechen- de Ursachen zu mutmaßen. Eindeu- tig machen zwei Drittel der Befrag- ten hierfür „ungünstige Arbeitsbe- dingungen bzw. Überstunden“ verantwortlich, dicht gefolgt von „Ärger zwischen den Auszubilden- den mit Ausbildern bzw. im Betrieb“. Etwas mehr als die Hälfte sieht Qualitätsdefizite in der Ausbildung als möglichen Lösungsgrund. Dass der Ausbildungsberuf nicht der Wunschberuf der Abbrecher gewe- sen sei, führt ebenfalls knapp die Hälfte der Befragten als möglichen Grund an.

Insgesamt gehen aus Sicht der Auszubildenden die vielen Vertrags- lösungen also vor allem auf physi- sche und psychische Belastungen sowie Qualitätsdefizite der Ausbil- dung/Ausbilder zurück. Dies steht auch in Übereinstimmung mit gene- rellen Ergebnissen der Ausbildungs- forschung.

Tabelle 12: Vermutungen über Vertragslösungsgründe

Rang	Vermutungen über das vorzeitige Beendender Ausbildung	Prozent
1	Ungünstige Arbeitsbedin- gungen/Überstunden	66,2
2	Ärger im Betrieb, mit Ausbildern und/oder Kollegen	61,3
3	Enttäuschung über die Qualität der Ausbildung	51,2
4	Ausbildung war nicht der Wunschberuf	47,8
5	Die Ausbilder sind nicht gut (methodisch/inhaltlich)	46,9
6	Angst vor zukünftiger Arbeitsbelastung	31,3
7	Ausbildungsniveau ist zu hoch	26,1
8	Habe selbst schon über Ausbildungsabbruch nachgedacht	22,7
9	Enttäuschung über die Berufspraxis	21,0
10	Es brechen die ab, die keinen Schulabschluss haben	17,4

(n=694)

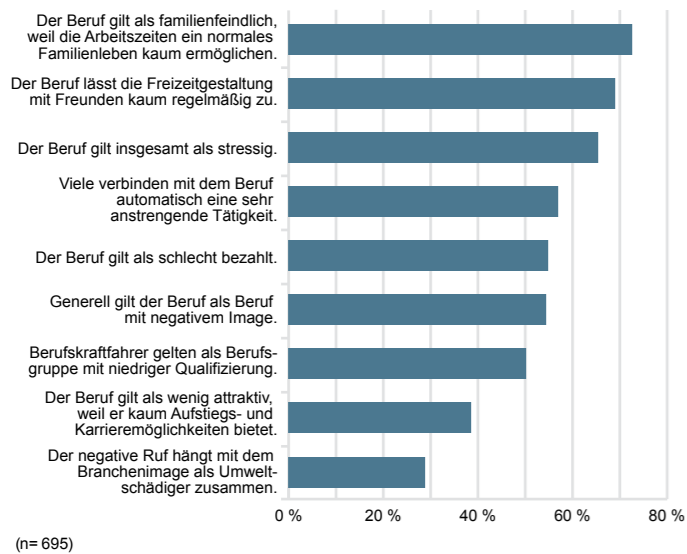




Branchenimage und Optimierungsmöglichkeiten

Für die erfolgreiche Rekrutierung von Nachwuchsfahrern ist ein positives Branchenimage eine von mehreren sehr wichtigen Voraussetzungen. Aus diesem Grund wurden auch dazu Bewertungen der Auszubildenden erbeten. Als größte Image-Beeinträchtigung wird dabei angesehen, dass der Beruf als familienfeindlich gilt. Diesem Statement stimmen fast drei Viertel zu. Diese Zustimmung ist unabhängig vom jetzigen Familienstand.

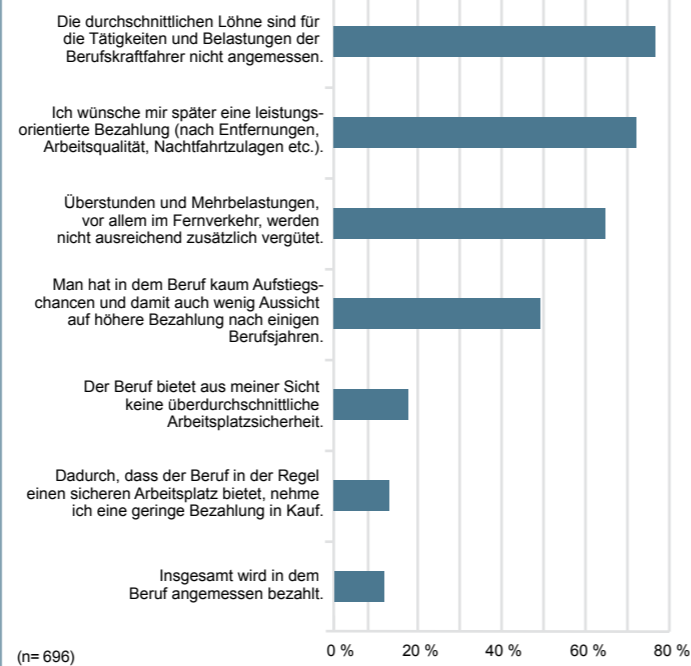
Abbildung 43:
Urteile über das Branchen- und Berufsimage



In dieselbe Richtung geht auf Rang zwei die Einschätzung, der Fahrerberuf beeinträchtigt die „Zeit für Freizeit und Freunde“ erheblich – gut zwei Drittel sehen dies so, und zwar unabhängig von ihren zukünftigen Einsatzwünschen. Viele machen auch Stress und körperliche Belastungen für das Negativeimage verantwortlich. Hingegen scheint die oft als negativ dargestellte Ökobilanz des Straßengüterverkehrs kein Grund für das Negativeimage des Berufs bei Auszubildenden zu sein.

Aus allen derzeit diskutierten Berufswahltheorien geht hervor, dass Beschäftigungsperspektiven und Verdienstmöglichkeiten zwar unterschiedlich intensiv, aber stets bedeutend die Berufswahl mitentscheiden. Die befragten Auszubildenden schätzen dies wie folgt ein: Mehr als drei Viertel stimmen der Aussage zu, dass die Gehälter der Berufskraftfahrer nicht dem Ausmaß der Arbeitsbelastungen entsprechen. Ein leistungsgerechteres Grundgehalt ist daher eine Grundforderung. Für vergleichbar wichtig wird aber auch die zusätzliche Vergütung von Überstunden bzw. die Höhe der Spesen, vor allem im Fernverkehr, gehalten. Nur 12 % der Befragten sind der Meinung, dass Berufskraftfahrer insgesamt angemessen bezahlt werden.

Abbildung 44:
Einschätzungen der Beschäftigungssicherheit und Bewertung der Entlohnung



Bei der Frage, welche Ansatzpunkte zur Attraktivitätssteigerung bestehen, priorisieren die Auszubildenden mit fast 87 % eine bessere Entlohnung. Auf Rang 2 folgt die Forderung nach besserer Planbarkeit der Arbeitszeiten für Familie und Freizeit. Imagepflege in Form verbesserter Öffentlichkeitsarbeit für den Beruf bewerten drei Viertel der Befragten als aussichtsreichen Ansatzpunkt zur Attraktivierung des Berufes. Im Gegensatz zu diesen relativ hohen Zustimmungen rangieren „Arbeitseinsätze auch im Ausland“ und „Mehr Gestaltungsmöglichkeiten der Fahrer für die eigene Arbeit“ mit deutlich unter 50 % eher im weniger aussichtsreichen Optionsbereich für die Erhöhung der Branchenattraktivität.

Zur Work-Life-Balance äußern sich die Auszubildenden wie folgt: Knapp zwei Drittel stimmen der Aussage zu, dass ein langweiliger Job für sie nicht in Frage komme, unmittelbar gefolgt von der Aussage: „Für mich muss alles stimmen – Bezahlung, Karriereöglichkeiten und ausreichende Freizeit“. Aus Sicht der Auszubildenden muss also offensichtlich das gesamte Arrangement im Kraftfahrerberuf stimmig sein. Einzelne Schwerpunkte isoliert auszumachen fällt schwer.



Abbildung 45:
Optionen für die Attraktivitätssteigerung des Berufes

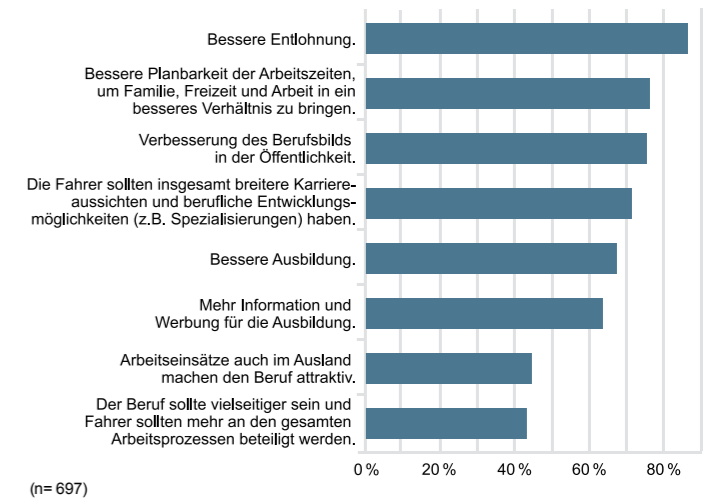


Abbildung 46:
Anforderungen an die Work-Life-Balance

