

## Mitarbeiter dringend gesucht!

### Der Fachkräftemangel in der Mobilitätswirtschaft verlangt gemeinsame Antworten und Initiativen

Das vorliegende Papier widmet sich einem umfassenden und ernstem Problem, das die Unternehmen der Mobilitätswirtschaft betrifft: dem gravierenden und noch zunehmenden Mangel an Fachkräften in der Verkehrs- und Logistikbranche. Dabei geht es um ein Thema, das unmittelbare Auswirkungen auf das alltägliche Leben aller Verbraucherinnen und Verbraucher hat, etwa in Form von Versorgungsengpässen und steigenden Preisen. Das Positionspapier beschreibt die derzeitige Situation, die unternehmerischen Anstrengungen zur Gewinnung von Arbeitskräften sowie die Erwartungen an politische Lösungen. Das Deutsche Verkehrsforum ist mit seinen rund 170 Mitgliedern aus allen Bereichen der Mobilitätswirtschaft dazu prädestiniert, die gesamte Breite der Herausforderung darzustellen und sichtbar zu machen, dass der Fachkräftemangel kein punktuell Problem ist und daher punktuelle Lösungen nicht ausreichend sind. Vielmehr besteht Handlungsbedarf auf vielen Ebenen, um am Ende eine Verbesserung der Gesamtsituation am Arbeitsmarkt zu erreichen. Voraussetzung für die Verbesserung der Situation ist auch eine Abbildung der gesellschaftlichen Diversität in den Berufsbildern der Branche. Insbesondere Frauen werden in der Mobilitätsbranche dringend gebraucht.

#### Das Problem

Der Fachkräftemangel ist ein derzeit öffentlich viel diskutiertes Thema. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung lag die Zahl der offenen Stellen in Deutschland im 4. Quartal 2018 bei fast 1,5 Millionen. Während in der

breiten Öffentlichkeit vor allem das fehlende Personal in der Pflege und in den Kitas und Schulen wahrgenommen wird, steht auch der gesamte Mobilitätssektor vor gravierenden Herausforderungen:

Mehr als 3,2 Mio. Menschen sind bundesweit im Transport- und Logistikbereich tätig. Die derzeit konjunkturell gute Lage und der demographische Wandel, im Zuge dessen erfahrene Fachkräfte in den Ruhestand treten und Nachwuchs nicht mehr in ausreichendem Maße vorhanden ist, führen jedoch zu einem sich verstärkenden Engpass, der bereits Folgen zeigt: So erhöhen sich in der Logistikbranche die Transportpreise nicht zuletzt auch aufgrund der mangelnden Personalkapazitäten.

Jedoch haben Personalengpässe nicht nur Auswirkungen auf die Preise, sondern auch auf die Qualität der Produkte. Im Luftverkehr hat die Analyse des besonders verspätungsreichen Sommers 2018 gezeigt, dass Personalmangel bei den Sicherheitskontrollen, bei der Bodenabfertigung und bei der Flugsicherung auch zu Verspätungen und Flugausfällen beigetragen hat.

Gleichzeitig haben sich 2018 mehr junge Leute für eine Ausbildung in der Logistikbranche entschieden als im Jahr zuvor. So ist etwa nach Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung die Zahl der Einsteiger bei den Berufskraftfahrerauszubildenden 2018 um 9,4 % gegenüber dem Vorjahr gestie-

gen.<sup>1</sup> Das sind in Zahlen 3951 Nachwuchsfahrer, hinzu kommen rund 13.000 Fahrer, die im Zuge einer »beschleunigten Grundqualifikation« in den Beruf einsteigen. Insgesamt 27.000 Nachwuchsfahrerinnen und -fahrern, die etwa im Jahr 2018 hinzukamen, stehen laut Kraftfahrtbundesamt jährlich 67.000 Fahrer gegenüber, die in den Ruhestand treten.<sup>2</sup> Damit sind Berufskraftfahrer laut DEKRA Arbeitsmarktreport 2018 mittlerweile auf Platz 25 aller gesuchten Berufe. Bei den Lokführerinnen und Lokführern sieht es kaum besser aus: 30.000 Triebfahrzeugführer gibt es hierzulande, aber die GDL schätzt, dass rund 1.500 Stellen im Führerstand unbesetzt sind.<sup>3</sup> Bei dem für den ÖPNV relevanten Beruf der Fachkraft im Fahrbetrieb stagnieren die Auszubildendenzahlen seit mehreren Jahren bei rund 1.000 jährlich.

Transport und Logistik sind die Grundvoraussetzung für das Funktionieren unserer arbeitsteiligen Volkswirtschaft und besonders für die in Deutschland typische Wirtschaftsstruktur, die durch regionale und überregionale Wertschöpfungscluster geprägt ist. Damit drohen Engpässe in diesen Schlüsselfunktionen zum Auslöser von Schrumpfungs- oder Verlagerungsprozessen in anderen Branchen zu werden.

### Mangelberufe

Es zeigt sich, dass der Fach- und Arbeitskräftemangel in der Mobilitätswirtschaft sowohl akademische Berufe als auch Ausbildungsberufe und Berufe mit geringerer Qualifikation erfasst hat.

Es gibt aber eine starke Konzentration auf vier Berufsbilder<sup>4</sup>:

1. Fahrzeugführer: Zu den am meisten gesuchten Berufsbildern gehört übereinstimmend der Fahrer/die Fahrerin, sei es als Berufskraftfahrer, Eisenbahner im Betriebsdienst oder Fachkraft im Fahrbetrieb.
2. Ingenieure verschiedener Fachrichtungen
3. Technisch-gewerbliche Berufe (z. B. Elektroniker, Mechatroniker)
4. IT-Spezialisten und Digitalisierungsfachleute

Darüber hinaus sind in einzelnen Branchen auch andere Engpässe zu verzeichnen. Im Luftverkehr gibt es großen Bedarf bei den Luftsicherheitsassistenten, Fluglotsen und den Flughafenfeuerwehren, die kurzfristig nicht gedeckt werden können. Dazu kommen Engpässe bei den Bodenverkehrsdiensten sowie an den Sicherheitskontrollen der Flughäfen. Den Airlines

fehlen neben Pilotinnen und Piloten insbesondere Mechaniker und Techniker. Im Schienenpersonenverkehr gibt es beim Fahrpersonal nicht nur bei den Triebfahrzeugführern einen Mangel, sondern auch bei Kundenbetreuern in den Zügen. Im Baubereich fehlen Planungsingenieurinnen und -ingenieure, in der Logistikbranche gewerbliche Fachkräfte und IT-Spezialisten. Im Bereich der Ausbildungsberufe fehlen neben Fahrern auch Maschinisten, KfZ-Handwerker, Techniker, Kaufleute, Verfahrensmechaniker, Disponenten, Mitarbeiter am Terminal, in der Binnenschifffahrt, bis hin zur Gastronomie.

### Strategien der Unternehmen

Die vom Fachkräftemangel betroffenen Unternehmen der Mobilitätswirtschaft reagieren mit eigenen Strategien und Maßnahmen. Diese Strategien erstrecken sich vor allem auf folgende Bereiche:

**Personalgewinnung:** Unternehmen haben in den letzten Jahren ihren Aufwand zur Personal- und Fachkräftegewinnung erheblich erhöht. Verstärkt werden Zielgruppen angesprochen, die zum Teil bisher nicht oder wenig im Fokus des Personalmarketings waren: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, Studienabbrecher, Fachfremde, Langzeitarbeitslose, Personen in der beruflichen Auszeit sowie Ausgeschiedene bzw. Alumni. Manche Unternehmen senken formale Anforderungen an Sprachkenntnisse oder Schulabschluss ab. Darüber hinaus werden informelle oder innovative Personalmarketingmaßnahmen erprobt, etwa »Mitarbeiter werben Mitarbeiter« oder Marketingaktionen, die im Lebensumfeld der anvisierten Zielgruppen durchgeführt werden. Darüber hinaus werden Instrumente wie das Digital Active Sourcing, Engpassprofil-orientierte Talentbindungsprogramme, Verstärkter Einsatz von Reverse Recruiting Plattformen (»Arbeitgeber-bewerben-sich-bei Mitarbeiter«) sowie Social Media und Nachwuchsprogramme genutzt. Der Aufwand für die Einstiegsqualifizierung der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger wird erheblich erhöht. International agierende Unternehmen nutzen gezielt auch eigene Auslandsgesellschaften für die Rekrutierung von Fachkräften. Aber auch Mittelständler suchen gezielt Personal in Ost- und Südosteuropa und im

<sup>1</sup> Vgl. Verkehrsrundschau vom 4.1.2019.

<sup>2</sup> Vgl. Die WELT vom 26.12.2018.

<sup>3</sup> Lt. Wirtschaftswoche vom 23.2.2019.

<sup>4</sup> Dies ist das Ergebnis von Umfragen unter DVF-Mitgliedern 2018 und 2019.

Nicht-EU-Ausland. Insgesamt besteht Einigkeit darüber, dass nur mit Hilfe der zusätzlichen Fachkräftegewinnung im Ausland die nötigen Kapazitäten in ausreichendem Umfang zur Verfügung gestellt werden können. Ebenso werden zunehmend Geflüchtete angesprochen und bei der Qualifikation von den Unternehmen aktiv begleitet. Nicht zuletzt gilt es auch in der Mobilitätswirtschaft den Anteil der Frauen zu erhöhen.

**Aus- und Weiterbildung:** Die Unternehmen der Mobilitätswirtschaft haben ihre Anstrengungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung erheblich verstärkt. Sie beteiligen sich an dualen Studiengängen oder an Hochschulkooperationen und finanzieren Professuren. Der internen Qualifikation und dem In-house-Training kommt eine erhöhte Bedeutung zu. Die Unternehmen tragen den zusätzlichen Betreuungsaufwand bei noch nicht ausbildungsreifen Bewerbern (Einstiegsqualifizierung), damit diese die hohen Anforderungen einer Berufsausbildung schaffen.

**Monetäre Anreize:** Aufgrund des schon länger anhaltenden Mangels an Fach- und Arbeitskräften verschieben sich die Vergütungsstrukturen durch höhere Gehaltszahlungen oder übertarifliche Bezahlung insgesamt nach oben. Auch geldwerte Zulagen wie Dienstwagen oder besondere Sozialleistungen werden häufiger gewährt. Innerhalb von festen Tarifstrukturen werden mittels Prämien oder Zulagen Wege gesucht, um materielle Anreize zu setzen. Der Wunsch nach Wahlmöglichkeiten und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten bei den Beschäftigungsbedingungen nimmt einen immer größeren Stellenwert ein, etwa bei der Wahl zwischen zusätzlichen Urlaubstagen oder einer Entgelterhöhung. Auch innovative Komponenten wie die individuelle Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge, z. B. durch Umwandlung von Überstunden, können die Attraktivität des Unternehmens für potenzielle Kandidaten erhöhen.

**Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance:** Freizeit ist die neue Währung: Mit veränderten Familienstrukturen (Doppelerwerbstätigkeit) werden die so genannten »weichen« Faktoren wichtiger. Insbesondere bei der Rekrutierung und Bindung qualifizierter IT-Fachkräfte für die Mobilitätswirtschaft ist eine attraktive Work-Life-Balance ein ausschlaggebender Erfolgsfaktor geworden. Mobiles Arbeiten, Home Office und Teilzeitarbeit sind inzwischen in vielen Verwaltungsbereichen Standard und stellen erhöhte Anforderun-

gen an die technische Ausstattung der Arbeitsplätze, führen etwa zur Anmietung von Co-Working-Spaces oder gar zu veränderten Ansiedlungsentscheidungen (»Arbeit kommt zu den Menschen«). Der Trend zur Individualisierung und Partizipation von Beschäftigten ist bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Dies kann z. B. für einen Teil der Beschäftigten dazu führen, dass der Dienstplanstabilität eine besondere Bedeutung zukommt. Umgekehrt kann es für einen anderen Teil der Beschäftigten gerade darauf ankommen, flexible Dienstplanstrukturen nutzen zu können, etwa bei der Planung von Schichten oder bei Tauschoptionen. Auch flache Hierarchien und die Etablierung einer modernen Partizipationskultur machen Unternehmen attraktiver für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hinzu kommt die attraktive Gestaltung des Arbeitsplatzes selbst, etwa durch Sanitäreinrichtungen, Arbeitskleidung, sichere Parkplätze oder moderne IT-Infrastruktur. Alle Maßnahmen zielen auf die Bindung der Menschen an das Unternehmen.

**Imageverbessernde Maßnahmen:** Branchenübergreifendes Engagement erfordert insbesondere die Imageverbesserung bei den Ausbildungsberufen und Berufen mit geringerer Qualifikation. Viele Berufe der Mobilitätswirtschaft gelten als unattraktiv, familienunfreundlich und schlecht bezahlt. Darüber hinaus haben die Entwicklungen hin zur Automatisierung, beispielsweise dem autonomen Fahren, den falschen Eindruck entstehen lassen, Fahrerberufe hätten generell keine Zukunft. Dem ist aber nicht so, denn auch in den nächsten 20-30 Jahren werden Fahrerinnen und Fahrer für die Schiene und Straße weiterhin dringend benötigt.<sup>5</sup> Deswegen versuchen die Unternehmen mit Imagekampagnen sowohl für die eigenen Unternehmen als auch für die gefragten Berufsbilder entgegenzuwirken. Um hier Wirkung zu erzielen, bedarf es darüber hinausgehend breit angelegter Initiativen, getragen von Unternehmen, Sozialpartnern und Verbänden gemeinsam mit der Politik. Aufgrund der Marktveränderungen – vom Arbeitgeber zu einem Arbeitnehmermarkt – unterstützt eine klare und authentische Positionierung der Arbeitgeber die Mitarbeitergewinnung und -bindung.

<sup>5</sup> In diesem Zusammenhang sollte künftig der Unterschied zwischen der sogenannten »Letzten Meile« und den Langstrecken deutlicher hervorgehoben werden. Erstere wird wohl auch in Zukunft, aufgrund komplexerer Vorgänge, von Menschen gefahren werden, wohingegen das Fahren von Langstrecken an eine autonome Steuerung fallen wird. Bei Bussen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, allerdings mit der Unterscheidung zwischen Linien- und Gelegenheitsverkehr.

### Personalmangel der öffentlichen Hand

Ein eigenes Problem ist das des Personalmangels der öffentlichen Hand. Der Mangel an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verwaltungen insgesamt, besonders in den Planungs- und Genehmigungsbehörden, den Gerichten, den Bauplanungs- und Aufsichtsbehörden, in den Schulen und Hochschulen, bei Bundesämtern wie dem Bundesamt für Güterverkehr, dem Fernstraßenbundesamt, der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung, dem Eisenbahnbundesamt, der Bundesnetzagentur oder den Flugsicherungen, hat gravierende Konsequenzen: So werden Anträge und Genehmigungen schleppend bearbeitet, weil die kommunalen Verwaltungen zu wenig Personal haben. Projekte, etwa im Straßenbau, gelangen nicht zur Baureife. Technische Abnahmen wie auch die technische Überwachung verzögern sich wegen Personalmangels. Engpässe, etwa beim Eisenbahnbundesamt, führen zu Verzögerungen bei der Zulassung von (Schienen-)Fahrzeugen. Die Arbeitsbedingungen und Effizienz in der Logistik leiden wegen mangelnder Personalausstattung beim Bundesamt für Güterverkehr, bei den Fahrzeugzulassungsstellen oder bei den Sicherheitsbehörden, die für Mitarbeiter-Überprüfungen zuständig sind. Die Unterbesetzung der Zollbehörden führt zu Verzögerungen bei der Zollabfertigung von Transporten. Der Personalmangel bei den Flugsicherungen führte im letzten Sommer zu massiven Verspätungen in der Luftfahrtindustrie und lässt auch für 2019 keine Besserung erwarten. Für 2019 rechnet die europäische Flugsicherungsbehörde Eurocontrol beispielsweise mit weniger Lotsen in Deutschland und Frankreich, voraussichtlich aber drei Prozent mehr Verkehr. Mittelfristig stellen die Engpässe einen limitierenden Faktor für den europäischen Luftverkehr und damit für die europäische Wirtschaft dar. Der Gesamteffekt der Flugausfälle und Verspätungen im Jahr 2018 auf die europäische Wirtschaft wird laut Eurocontrol allein im Jahr 2018 auf 17,6 Mrd. Euro beziffert.

Die Ausbildung von Fachkräften, sei es für die Unternehmen oder für die öffentliche Verwaltung, leidet unter einem Mangel an Lehrkräften, insbesondere solchen mit technischem Wissen. Dies betrifft Schulen wie Hochschulen, schon die Berufsberatung ist nicht ausreichend mit Personal ausgestattet. Die Forschungsförderung wird behindert, weil die Bewertungsdauer für Forschungsprojekte des BMVI/BMWi zu lange dauert. Auf diese Weise droht aus Sicht der Unternehmen Deutschland den Anschluss zu verlieren.

Engpässe der Planungs- und Genehmigungsprozesse im Verkehrsinfrastrukturbereich führen zu mangelnder Entscheidungsqualität, zu langsamer Reaktionszeit, mangelhaften Ausschreibungsunterlagen und schlechter Durchführung von Ausschreibungen. Die Prozesse werden zwar stärker zentralisiert, der entsprechende Personalaufwuchs bei IGA, Fernstraßenbundesamt, EBA, WSV und Bundesverwaltungsgericht verzögert sich jedoch. Daraus resultieren die Nicht-Durchführung von Vorhaben und das Ausbleiben von Investitionen.

## Handlungsbedarf

Politischen Handlungsbedarf sehen die Mitglieder des Deutschen Verkehrsforums vor allem auf vier Feldern:

### 1. Wir brauchen mehr Arbeitskräfte

- Ohne die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland wird Deutschland seinen Fachkräftebedarf nicht decken können. Das vom Bundestag verabschiedete Fachkräftezuwanderungsgesetz ist ein wichtiger Ansatzpunkt und wird von den Mitgliedern des Deutschen Verkehrsforums begrüßt. Im Einzelnen begrüßen wir
    - Den Verzicht auf die derzeit geltende Vorrangprüfung sowie den Wegfall der Beschränkung auf so genannte Engpassberufe.
    - Die Einführung eines einheitlichen Fachkräftebegriffs, wonach künftig nicht mehr nur Hochschulabsolventen, sondern auch Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung Fachkräfte im Sinne des AufenthG sind.
    - Die Anerkennung ausgeprägter berufspraktischer Erfahrungen als äquivalent zu einem anerkannten Abschluss. Bei den hier noch zu definierenden Berufen sind Berufe der Verkehrsbranche unbedingt zu berücksichtigen.<sup>6</sup>
    - Die Möglichkeit eines befristeten Aufenthalts für Fachkräfte mit Berufsausbildung zur Arbeitsplatzsuche bzw. für Schulabsolventinnen und -absolventen zur Ausbildungsplatzsuche.
    - Die Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsduldung für ausreisepflichtige Ausländer.
    - Die Vereinfachung und Beschleunigung von Visaverfahren für ausländische Fachkräfte mit und ohne einen direkten Anspruch auf die »blaue Karte EU«.
- Zu klären ist allerdings noch die genauere Definition des Fachkräfte-Begriffs im Hinblick etwa auf die Qualifikation zum LKW-Fahrer und zu anderen Berufsgruppen in der Logistik, etwa Staplerfahrer oder Kommissionierer. Die formalen Anforderungen sollten so gefasst werden, dass sie eine Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern im Nicht-EU-Ausland nicht unnötig erschweren.
- Von entscheidender Bedeutung ist die Integration von bereits hier lebenden Migranten und Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Die Unternehmen der Mobilitätswirtschaft bieten sowohl Berufe für qualifizierte Fachkräfte als auch attraktive Einstiegsmöglichkeiten für nicht qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. Obwohl Unternehmen hier selbst schon viel leisten, braucht es eine intensive Zusammenarbeit aller Beteiligten bei Einstellung, Weiterbildung

und Integration in Unternehmen sowie begünstigende politische Rahmenbedingungen, z. B. durch Sprachkurse, Entlastung und Flexibilisierung bei der Bürokratie und Planungssicherheit, damit eingestellte Bewerber auch für einen längeren Zeitraum als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Hier sind auch die Einstiegsprüfungen für bestimmte Berufe, so etwa Busfahrer, Berufskraftfahrer oder bei den Bodenverkehrsdiensten dahingehend zu reformieren, dass Prüfungen in vereinfachtem Deutsch vorgenommen werden sollten.

- Bei der Berufsausbildung besteht bisher die Vorrangprüfung fort. Angesichts einer klaren Bereitschaft vieler Unternehmen auch jungen Einwanderern durch Ausbildung eine Perspektive zu geben und den Fachkräftemangel so zu reduzieren wäre es daher wünschenswert, dass die Vorrangprüfung durch eine Art »Patronatserklärung« in Verbindung mit einer Ausbildungsstelle entfallen und damit eine weitere unkomplizierte Zugangsform geschaffen werden könnte, da die Qualifizierung hier bilateral gewollt, vereinbart und absehbar ist.

### 2. Bildung muss praxisnah, hochwertig und durchlässig sein

- In der beruflichen Bildung wünschen sich die DVF-Unternehmen eine Verbesserung der Ausbildungsinfrastruktur und -initiativen, gerade für Zukunftsberufe, IT- und technische Berufe.
- Die Möglichkeiten zur Ausbildung und Qualifizierung sollten besser ausgeschöpft, vereinfacht und beschleunigt werden. Instrumente sind etwa die Verschlankung der IHK-Sachkundeprüfung für Personenbeförderungsunternehmer und eine Berufsausbildung, die Veränderungen des Berufsbildes berücksichtigt. Dafür muss die Ausbildung der Lehrkräfte praxisnäher gestaltet sein und mit den digitalen Veränderungen Schritt halten. Ausländische Berufsqualifikationen und Nicht-EU-Fahrerlaubnisse sollten einfacher anerkannt werden. Generell ist der Quereinstieg in die Berufe der Mobilitätswirtschaft durch den Abbau von Hürden zu erleichtern.
- Für eine verbesserte Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte und Geflüchteter sollte die Grundqualifizierung um eine an den Bedürfnissen dieser beiden

<sup>6</sup> Die Bewertung und Anerkennung von Berufskompetenzen, die außerhalb des formalen Berufsbildungssystems erworben wurden, ist nicht nur für zugewanderte Fachkräfte, sondern auch für Einheimische von Bedeutung.

Zielgruppen ausgerichtete Zusatzqualifikation erweitert werden. Dazu gehören beispielsweise Qualifizierungen zum Erwerb der deutschen Sprache oder branchenspezifische Einführungsschulungen.

- Ausbildung und Umschulung sollten, nicht nur im Falle von Arbeitslosigkeit, besser finanziell unterstützt werden. So sollten etwa der Erwerb des Führerscheins Klasse C oder die Bus- oder Triebfahrzeugführer Ausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit, durch Bildungsgutscheine oder durch steuerliche Förderung gestärkt werden.
- Berufsschulen in Ortsnähe sollten erhalten bleiben und mit gut geschultem Lehrpersonal und unter stärkerer Nutzung der digitalen Möglichkeiten ausgestattet sein.
- Generell wünschen sich die Unternehmen eine Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungssystems. Einerseits kann dies durch die Anerkennung der Gleichartigkeit akademischer mit nicht-akademischer Ausbildung geschehen. Weiterhin müssen die Hochschulen sich auf das lebenslange Lernen einstellen, etwa mittels Nano-Degrees, also gezielten Weiterbildungsangeboten nach den Bedürfnissen der Industrie.

### 3. Die Work-Life-Balance wird zum zentralen Faktor

- Für die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften sind heute viele Faktoren entscheidend, die die Einbettung der Berufstätigkeit in das familiäre und private Leben betreffen. Vor allem in Großstädten und Ballungsräumen ist bezahlbarer Wohnraum seit einigen Jahren ein zunehmend wichtiges Thema. Auch wenn Unternehmen hier selbst schon viel leisten, ist die Politik gefordert, in allen Regionen Deutschlands für bezahlbaren Wohnraum und eine leistungsfähige Anbindung der Standorte durch den ÖPNV zu sorgen.
- Für Familien sind Nachtfahrten sowie mehrtägige Fahrten oder Wochenend- und Nachtarbeit auf Baustellen oder an Flughäfen oft belastend. Hier stehen die Wünsche der Politik und der Infrastrukturnutzer in Gegensatz zu den Wünschen vieler Arbeitnehmer. Dies ist Herausforderung und Chance zugleich. Möglichkeiten zur Individualisierung und Partizipation von Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Beschäftigungsbedingungen müssen im Zusammenspiel mit den Sozialpartnern mehr Raum gegeben werden.
- Gleichzeitig gilt es die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien im Alltag aktiv zu begleiten und sie zu entlasten. Dies bedeutet eine ausreichende Zahl an qualitativ hochwertigen Hortplätzen, soziale Infrastrukturen sowie die Betreuung und Pflege von Angehörigen. Dies

kann auch helfen, die dringend notwendige Steigerung des Frauenanteils in den Berufen der Mobilitätswirtschaft zu unterstützen.

### 4. Berufe in der Verkehrswirtschaft sind etwas wert

- Die Berufe in der Mobilitätsbranche müssen deutlich attraktiver werden. Zur Verbesserung des Images der Branche kann auch die Politik einen Beitrag leisten. Insbesondere sollte vermittelt werden, dass Digitalisierung und Automatisierung die Anforderungen an viele Berufe verändern. Es sollte ein klares Zukunftsbild der Verkehrsberufe (Stichwort: Mobilitätsmanager) gezeichnet und proaktiver kommuniziert werden. Darunter fällt u.a. auch das Aufzeigen von Entwicklungswegen sowie konkreter Tätigkeitsveränderungen. Eine klare zukünftige Tätigkeitsbeschreibung würde die Rekrutierung zum jetzigen Zeitpunkt vereinfachen und die Möglichkeit bieten, heutige Bewerberinnen und Bewerber bereits entsprechend dem zukünftigen Anforderungsprofil auszuwählen. In diesem Zusammenhang begrüßen wir, dass die Initiative »Zukunftsbündnis Schiene« des Bundesministers für Verkehr und Infrastruktur diese Fragestellungen mit aufgreift.
- Eine eigene wichtige Zielgruppe sind Frauen. Die Attraktivität der Berufe in der Mobilitätswirtschaft und der Ausbildung in MINT-Berufen müssen noch stärker herausgestellt und bekannt gemacht werden, um den Anteil weiblicher Studierender und Arbeitnehmerinnen in den gesuchten Berufen zu erhöhen.
- Darüber hinaus gilt es zu verdeutlichen, dass Berufe in der Logistik und Mobilitätswirtschaft »etwas wert« sind. Die Unternehmen wünschen sich eine stärkere Werbung und gesellschaftliche Akzeptanz. Angesichts des starken Trends zur Akademisierung werben die Unternehmen für eine Förderung der Attraktivität von Fachausbildungen und eine Aufwertung der Lehre. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass Vergabekriterien für öffentliche Aufträge so gestaltet sind, dass sie Anstrengungen der Unternehmen in der Ausbildung und Arbeitnehmerbindung und als faire Arbeitgeber honorieren und es ihnen gleichzeitig ermöglichen, auch weiterhin ihre Anstrengungen aufrecht zu erhalten.
- Bestehende Mängel in der Infrastruktur als Teil des Arbeitsumfeldes beeinträchtigen die Attraktivität des Berufes LKW-Fahrer. Der Zustand der Straßen-, Parkplatz- und digitalen Infrastruktur ist dringend zu reformieren. Zahlenmäßig ausreichende, saubere und sichere Parkplätze sind für Fahrer

ein unabdingbares Kriterium für einen guten Arbeitsplatz. Es gilt, auch technologisch innovative digitale Möglichkeiten auszuschöpfen, um der Parkplatznot an Autobahnraststätten zu begegnen und für ausreichende Kapazitäten zu sorgen. Darüber hinaus müssen der intelligente Fahrten-schreiber und der elektronische Frachtbrief schnell europa-weit eingeführt werden.

**Herausgeber:**

Deutsches Verkehrsforum e.V. | 10785 Berlin, Klingelhöferstraße 7

Telefon: 030 263954-0 | Telefax: 030 263954-22

Internet: [www.verkehrsforum.de](http://www.verkehrsforum.de) | E-mail: [info@verkehrsforum.de](mailto:info@verkehrsforum.de)

1 Auflage, Juni 2019