



Bundesamt
für Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr
und Logistik 2014-II

Inhalt

Zusammenfassung / Summary	2
1. Einleitung	4
2. Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	6
2.1 Struktur der Beschäftigten	6
2.2 Arbeitsbedingungen	7
2.3 Berufliche Ausbildung	9
2.4 Arbeitslose und offene Stellen	12
3. Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung	14
3.1 Struktur der Beschäftigten	14
3.2 Arbeitsbedingungen	16
3.3 Berufliche Ausbildung	17
3.4 Arbeitslose und offene Stellen	21
4. Schifffahrtskaufleute	23
4.1 Struktur der Beschäftigten	23
4.2 Arbeitsbedingungen	25
4.3 Berufliche Ausbildung	27
4.4 Arbeitslose und offene Stellen	31
5. Literaturverzeichnis	33

Zusammenfassung

Entsprechend der moderaten wirtschaftlichen Entwicklung im Jahr 2013 ergab sich eine in großen Teilen stabile Anzahl von Beschäftigten im Bereich der untersuchten kaufmännischen Berufe (Kaufmann¹ für Kurier-, Post- und Expressdienstleistungen, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung und Schifffahrtskaufmann) im Vergleich zum Vorjahr. Bei allen drei Berufsbildern übersteigt der Anteil der weiblichen Beschäftigten den Durchschnitt der weiblichen Beschäftigten in der Verkehrsbranche. Ausländische Beschäftigte stellen bei keinem Berufsbild einen hohen Anteil der Beschäftigten. Sowohl bei den Schifffahrtskaufleuten als auch bei den Speditions- und Logistikkaufleuten fällt der im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt hohe Anteil junger Arbeitnehmer auf. Gleichzeitig wird nur ein geringer Anteil Beschäftigter im fortgeschrittenen Alter registriert. Anders stellt sich die Altersstruktur bei den KEP-Kaufleuten dar: Wenige junge Beschäftigte stehen einem hohen Anteil Beschäftigter im fortgeschrittenen Alter gegenüber.

Beschäftigungs-
entwicklung

Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich in Teilen aufgrund der Unternehmensgröße. Zum einen sind die Aufstiegschancen in kleineren Unternehmen häufig begrenzt. Handelt es sich um kleine, familiengeführte Unternehmen, werden Führungspositionen regelmäßig von Familienmitgliedern besetzt und stehen somit qualifizierten Nichtfamilienmitgliedern nicht zur Verfügung. Zum anderen sind die Arbeitszeiten bei kleineren Unternehmen häufig unregelmäßiger, wobei Gewerbevertreter angeben, dass im Rahmen des Arbeiterschutzes verstärkt auf die Einhaltung der regulären Arbeitszeit geachtet werde. Ebenso können sich Unterschiede in der Vergütung aufgrund der Unternehmensgröße ergeben, da insbesondere kleine Unternehmen regelmäßig nicht an den Tarifvertrag gebunden sind. Häufig bezahlen kleine Unternehmen ihre Mitarbeiter trotzdem in Anlehnung an die gültigen Tarifverträge. Im Rahmen von Tarifvertragsabschlüssen wurden für die kaufmännischen Beschäftigten zuletzt mehr oder minder deutliche Lohnerhöhungen vereinbart.

Arbeits-
bedingungen

Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist für alle drei Berufsgruppen mehr arbeitslos gemeldete Personen als offene Stellen aus. Ebenso werden in allen Bundesländern mehr Arbeitslose als offene Stellen verzeichnet. Dabei stellt sich die Arbeitsmarktsituation in Baden-Württemberg beispielsweise besser dar als in Nordrhein-Westfalen. Im Durchschnitt werden Stellen im Bereich der kaufmännischen Verkehrsberufe schneller besetzt als im Durchschnitt über alle Berufsgruppen.

Arbeitsmarkt

Die Anzahl der Auszubildenden ist im Bereich der KEP-Kaufleute und der Schifffahrtskaufleute eher rückläufig, bei den Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistungen in weiten Teilen konstant. Die in Teilen rückläufigen Ausbildungszahlen bei den Schiff-

Ausbildungs-
situation

¹ In diesem Bericht werden grundsätzlich die männlichen Berufsbezeichnungen verwendet. Diese schließen die weibliche Form mit ein. Soweit nicht anderweitig herausgestellt, beziehen sich die Aussagen damit auf männliche und weibliche Beschäftigte.

fahrtskaufleuten stehen in zeitlichem Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise von 2008/2009. Die rückläufigen Ausbildungszahlen der KEP-Kaufleute ergeben sich nach Einschätzung von Gewerbevertretern zum einen aufgrund des relativ speziellen Berufsbildes, das mitunter nur einen geringen Teil der Schulabgänger anspricht, zum anderen aufgrund eines geringen Ausbildungsengagements der Branche. Bei den Auszubildenden lässt sich ähnlich wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein relativ hoher Frauenanteil feststellen, der in großen Teilen in den letzten Jahren konstant war. Nach Informationen von Gewerbevertretern engagieren sich nicht alle Unternehmen der Branche im Bereich der Berufsausbildung, so dass ein Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte entstehe und letztere im Allgemeinen gute Chancen hätten, nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine Anstellung zu finden. Um Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, findet in vielen Unternehmen des Gewerbes eine aktive Mitarbeiterpolitik Anwendung. Es werden beispielsweise Programme zur Mitarbeiterbindung angeboten oder finanzielle Anreize gewährt.

Summary

In accordance with the moderate economic growth in 2013, there was a stable number of persons employed in the commercial occupations examined (agents for courier, express and parcel services, agents for freight forwarding and logistics services, and shipping agents) compared to the previous year. The percentage of women employed in all three occupations exceeds the average proportion of female employees in the transport industry. Foreign workers do not make up a high proportion of employees in any occupation. Both the shipping agents as well as the agents for freight forwarding and logistics services consist of a high percentage of young workers compared to the national average. At the same time, only a small proportion of employees are of older ages. In contrast, the age structure of agents for CEP services is made up of a few young workers and a high proportion of workers of older ages.

Employment trend

The working conditions differ partly due to the size of the company. Firstly, promotion prospects are often limited in smaller companies. If it is a small, family-run business, management positions are often held by family members and are therefore not available to non-family members. Secondly, the working hours at smaller companies are often irregular, whereas trade representatives state that closer attention is paid to complying with regular working hours under employee protection. Differences in remuneration may also result from the size of the company, especially since small companies are not regularly bound by collective wage agreement. Small businesses often pay their employees on the basis of applicable collective wage agreements. In the context of the conclusion of collective wage agreements, significant wage increases were more or less agreed upon for the commercial employees.

Working conditions

The employment statistics of the Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit) show more registered unemployed persons for all three occupational groups than job vacancies. Likewise, there are more unemployed persons registered than job vacancies in all federal states in Germany. The labour-market situation in Baden-Württemberg, for example, is better than in North Rhine-Westphalia. On average, positions are filled more quickly in the field of transport-related commercial occupations than the average of all occupational groups.

Labour market

The number of trainees has rather declined in the field of agents for CEP services and shipping agents; it is in a large part constant for agents of freight forwarding and logistics services. The partial decline in training positions for shipping agents is related to the economic crisis of 2008/2009. According to the evaluations by industry representatives, the declining numbers of trainees for CEP services came about, on the one hand, due to the relatively specific job occupational profile, which sometimes appeals only to a small proportion of school leavers, and on the other hand, due to a lack of commitment to training in the industry. Similar to employees subject to social insurance contributions, trainees include a relatively high proportion of women, which was mostly constant in recent years. According to information from industry representatives, not all companies in the industry are involved in vocational training, which would create a competition of well-trained professionals who would generally have a good chance of finding a job after successful completion of training. Active employee policies are used in many companies in the industry in order to keep employees within the company. For example, programmes are offered for employee loyalty or financial incentives are granted.

Training situation

1. Einleitung

Ein Ziel des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik ist die Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Güterverkehrs- und Logistikbranche. Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme 5 D werden dafür jährlich die Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik vom Bundesamt für Güterverkehr evaluiert. Die Berichte des Bundesamtes sollen den Sozialpartnern eine belastbare und aktuelle Informationsgrundlage für die Diskussion über die Arbeitsbedingungen liefern. Die Evaluierung stellt in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur auf insgesamt neun Berufsfelder ab, denen ein Großteil der Beschäftigten der Güterverkehrs- und Logistikbranche zugeordnet werden kann. Folgende Berufsfelder werden im Einzelnen analysiert: Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, Schifffahrtskaufleute, Kraftfahrzeugführer, Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer.

Untersuchungsgegenstand

Abweichend von der bisherigen Praxis werden die neun Berufsfelder mit Beginn des Jahres 2014 nicht mehr in einem Gesamtbericht, sondern in mehreren Teilberichten analysiert. Es wird jährlich ein Bericht zu den Arbeitsbedingungen der Kraftfahrzeugführer, Schienenfahrzeugführer und Binnenschiffer erstellt. Dieser Bericht wurde für das Jahr 2014 bereits im August veröffentlicht. Außerdem wird im zweijährigen Wechsel jeweils ein Bericht über die Berufsfelder der Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sowie ein Bericht über die kaufmännischen Berufe (Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, Schifffahrtskaufleute) erstellt. Der vorliegende Bericht bildet hierfür mit den kaufmännischen Berufen den Auftakt.

Neuerungen

Der vorliegende Bericht gliedert sich für alle drei beleuchteten Berufsfelder wie folgt: Zu Beginn findet jeweils eine Analyse der Beschäftigungsentwicklung und -struktur statt.² Es folgt eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen u.a. anhand des Arbeitsumfelds und der Arbeitsvergütung. Im Rahmen der anschließenden Beschreibung der Ausbildungssituation wird beispielsweise auf die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse, der Ausbildungsvergütung sowie die Beschäftigungsaussichten der Auszubildenden eingegangen. Abschließend wird die aktuelle Entwicklung auf dem Stellenmarkt anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit beleuchtet.

Vorgehensweise

Die betrachteten Berufsordnungen schließen regelmäßig artverwandte Berufe zu einer Gruppe zusammen. Da eine ausführliche Beschreibung aller Einzelberufe nicht möglich ist, beschränkt sich die Analyse der Arbeitsbedingungen exemplarisch auf die ausgewählten Berufe innerhalb der jeweiligen Berufsordnungen. Basis der Auswahl sind weitestgehend die den Berufsordnungen zugrunde liegenden Ausbildungsberufe.

Orientierung an Ausbildungsberufen

In Teilen des Berichts hat sich im Vergleich zu früheren Publikationen das zugrunde liegende Datenmaterial aufgrund einer neuen Klassifikation der Berufe durch die Arbeitsagentur (KldB 2010), die seit Januar 2011 Anwendung findet, verändert. Im Rahmen der neuen Klassifikation wurden Berufsgruppen im Vergleich zur vorher gültigen Klassifikation der Berufe (KldB 1998 bzw. 1992) teilweise anders abgegrenzt, so dass sich die Grundgesamtheit einzelner Berufsgruppen geändert hat. Eine Vergleichbarkeit zwischen den Statistiken der früheren Berichte des Bundesamtes und den in diesem Bericht dargestellten Daten ist daher nicht immer gegeben. Die neue Klassifikation der Berufe ist in Teilen des Berichtes ursächlich für die vergleichsweise kurzen Zeitreihen – beispielsweise im Rahmen der Darstellung der Beschäftigtenzahlen und deren Struktur.

Datenmaterial

² Eine Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils erfolgt in diesem Bericht nicht – diese kann dem Bericht aus dem Jahr 2013 entnommen werden. Vgl. Bundesamt für Güterverkehr: Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2013-I, Köln 2013.

2. Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

2.1 Struktur der Beschäftigten

Tabelle 1 stellt die Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (im Folgenden KEP-Kaufleute) dar. Ende Dezember 2013 waren rund 7.800 KEP-Kaufleute in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreswert blieb deren Anzahl nahezu identisch. KEP-Kauffrauen stellten mit einem Anteil von rund 60 % über die Hälfte der Beschäftigten. Der durchschnittliche Anteil von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in der Verkehrsbranche, der im Jahr 2013 bei rund 29 % lag, wurde damit deutlich überschritten. In der betrachteten Berufsgruppe fällt der Frauenanteil auch im bundesweiten Vergleich der Beschäftigten überproportional aus: Im Jahr 2013 waren rund 46 % der insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland weiblich. Auf ausländische KEP-Kaufleute entfiel Ende Dezember 2013 ein Anteil von rund 5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ihr Anteil blieb im Jahr 2013 weitgehend konstant und war damit geringer als der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer im bundesweiten Durchschnitt, der im Jahr 2013 rund 8 % betrug.

Beschäftigungs-
entwicklung

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die der Altersklasse unter 25 Jahre angehören, ist gering. Auf sie entfiel Ende Dezember 2013 lediglich ein Anteil von rund 3 %. Damit wurde der Anteil, den diese Altersklasse im bundesweiten Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellt, um rund 3 Prozentpunkte unterschritten. Der größte Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfiel Ende Dezember 2013 auf die Altersklasse der 25 bis unter 50-Jährigen. Über die Hälfte der Beschäftigten konnte dieser Altersklasse zugeordnet werden. Von Ende Dezember 2012 bis Ende Dezember 2013 reduzierte sich ihr Anteil um rund 2 Prozentpunkte. Im selben Zeitraum wuchs der Anteil der Beschäftigten in der Altersklasse „50 Jahre und älter“ um rund zwei Prozentpunkte. Ihr Anteilswert lag Ende Dezember 2013 bei rund 45 %. Über ein Viertel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten KEP-Kaufleute konnte Ende Dezember 2013 der Altersklasse „55 Jahre und älter“ zugeordnet werden.

Altersstruktur

Fast jeder vierte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten KEP-Kaufleute übt den Beruf in Teilzeit aus. Der im Vergleich – beispielsweise zu anderen im Bericht analysierten kaufmännischen Berufen – hohe Anteil steht vermutlich in Zusammenhang mit dem hohen Anteil der weiblichen Beschäftigten. Frauen üben in der Regel häufiger ihren Beruf in Teilzeit aus, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Ein hoher Anteil der Beschäftigten, bei denen die berufliche Ausbildung unbekannt ist, rundet das Bild der Beschäftigtenstruktur der KEP-Kaufleute ab.

Teilzeit

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Kurier-, Express- und Postdienstleistungskaufleute“ (Berufsordnung 5166)

	31.12.2012	31.03.2013	30.06.2013	30.09.2013	31.12.2013
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	7.785	7.753	7.718	7.781	7.782
Bestandsentwicklung Index (31.12.2012 =100)	100	100	99	100	100
Beschäftigungsgruppen (in %)					
Frauen	59,45	59,51	59,63	59,79	59,89
Ausländer	4,60	4,53	4,46	4,54	4,56
Unter 25 Jahre	2,94	2,81	2,54	2,83	2,75
25 bis unter 50 Jahre	54,73	54,02	53,69	52,91	52,48
50 Jahre und älter	42,32	43,17	43,77	44,26	44,77
<i>55 Jahre und älter</i>	<i>24,39</i>	<i>25,00</i>	<i>25,62</i>	<i>25,93</i>	<i>26,28</i>
In Vollzeit	75,90	75,92	75,71	75,65	75,60
In Teilzeit	24,10	24,08	24,29	24,35	24,40
Ohne berufl. Ausbildungsabschluss	4,32	4,28	4,17	4,15	4,19
Mit anerkanntem Berufsabschluss	19,81	19,94	20,11	20,29	20,48
Mit akademischem Berufsabschluss	1,08	1,19	1,27	1,41	1,71
Ausbildung unbekannt	74,80	74,59	74,45	74,14	73,62

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik. Eigene Darstellung.

2.2 Arbeitsbedingungen

Der KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Der letztgenannte Bereich fasst dabei Paket- und Briefdienstleistungen zusammen. Hinsichtlich der Art der angebotenen Dienstleistung, der Struktur und der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen weisen die einzelnen Teilmärkte Unterschiede auf, die ihrerseits Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben, mithin auch auf jene der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen. Unternehmen, die dem Kurierbereich zugeordnet werden, befördern Sendungen mittels Direktfahrten vom Absender zum Empfänger. Entsprechend wird ausschließlich auf Nachfrage des Kunden befördert, eine Linienverbindung besteht nicht. Dabei werden in der Regel eher kleinere Sendungen mit dem Ziel verschickt, diese möglichst schnell vom Absender zum Empfänger zu transportieren. Expressdienste befördern die Sendungen nicht auf direktem Wege vom Absender zum Empfänger, sondern nehmen Umschlagszentren beim Transport in Anspruch. Es finden mithin Sammeltransporte statt, die netzwerkgebunden sind und in Deutschland ebenso automatisiert ablaufen wie Paketdienstleistungen. Paketdienste arbeiten mit hoher Standardisierung und Automatisierung. Sie unterliegen einer Regellaufzeit, garantierte Zustellzeiten werden nicht geboten. Auf dem innerdeutschen Markt erfolgt die Zustellung einer Sendung in der Regel am nächsten Werktag. Der Paketmarkt wird durch einige wenige große Unternehmen geprägt und weist damit eine relativ hohe Marktkonzentration

Der KEP-Markt

on auf. Die Zustellung der Sendungen der großen Paketdienstleister erfolgt teilweise oder vollständig durch Subunternehmen. Bei den Briefdiensten ist zwischen dem lizenzpflichtigen Bereich und den nicht lizenzpflichtigen und postnahen Beförderungsleistungen zu unterscheiden.

KEP-Kaufleute werden u.a. in der Disposition, im Verkauf und in der Kundenbetreuung eingesetzt. In Abhängigkeit von Einsatzgebiet und Unternehmen variieren das Arbeitsumfeld und mögliche Arbeitsbelastungen der Beschäftigten. Im Bereich der Disposition müssen KEP-Kaufleute neben der regulären Planung flexibel auf mögliche kurzfristige Änderungen des Sendungsablaufs reagieren und diesen gegebenenfalls kurzfristig neu planen. Mitarbeiter im Verkauf und der Kundenbetreuung bzw. -beratung müssen in der Lage sein, möglichst schnell, effektiv und mit einer hohen Servicequalität die Wünsche der Kunden zu erfüllen. Im Rahmen ihrer Arbeit beeinflussen sie maßgeblich die Außen- darstellung des Unternehmens. Werden die verschiedenen Aufgabengebiete im Verwaltungs- und Servicebereich von denselben Mitarbeitern übernommen, was insbesondere bei den zahlreichen kleinen Unternehmen der KEP-Branche in Deutschland der Fall ist, kann der Arbeitsaufwand beim Erledigen vieler Aufgaben mit zeitlich engen Terminvorgaben als belastend wahrgenommen werden.

Arbeitsbelastung

Hinsichtlich der Arbeitszeiten von KEP-Kaufleuten lassen sich mehr oder minder große Unterschiede feststellen. In den wenigen großen, tarifvertraglich gebundenen Unternehmen unterliegen die Beschäftigten den dort geregelten Arbeitszeiten, die sich nach den üblichen Büroarbeitszeiten richten. Vor allem in den größeren und einigen mittelständischen Unternehmen erfolgt nach Informationen des Bundesamtes eine systematisierte, regelmäßige Arbeitszeitendokumentation. Differenziert stellt sich die Situation bei vielen kleinen Unternehmen am Markt dar. Viele dieser Unternehmen sind nach Informationen des Bundesamtes nicht tarifvertraglich gebunden und unterliegen damit in Bezug auf die Arbeitszeiten lediglich den gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben. Im Vergleich zu größeren Marktteilnehmern sind bei diesen Unternehmen daher regelmäßig längere und unregelmäßigere Arbeitszeiten der Beschäftigten zu beobachten. In Abhängigkeit von Tätigkeitsschwerpunkt und Unternehmen fallen daneben zum Teil Wochenend- und Feiertagsarbeiten an. Insbesondere zu Spitzenlastzeiten wird des Weiteren regelmäßig die Bereitschaft zu Überstunden erwartet. In Unternehmen, die einen 24-stündigen Transportservice anbieten, müssen Ansprechpartner rund um die Uhr zur Verfügung stehen. In diesen Fällen arbeiten die Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich im Schichtsystem. Hierbei zeigt sich ebenfalls, dass in kleinen Unternehmen die resultierenden Belastungen auf vergleichsweise weniger Schultern verteilt werden. Daraus ergibt sich nicht nur eine höhere Belastung für deren Arbeitnehmer, die im Allgemeinen häufiger Nacht- und Wochenendschichten übernehmen müssen als Arbeitnehmer größerer Unternehmen, sondern auch für deren Familien.

Arbeitszeiten

In Abhängigkeit vom Marktsegment, von der Region und der Unternehmensgröße weist die Vergütung von KEP-Kaufleuten zum Teil signifikante Unterschiede auf. Die Deutsche Post AG, der in Deutschland größte Arbeitgeber der Branche, vereinbarte im Rahmen der letzten Tarifverhandlungen im Jahr 2013 eine allgemeine Anhebung der Entgelte für ihre Beschäftigten. So erhielten die rund 130.000 Tarifbeschäftigten der Deutschen Post AG zum 1. August 2013 rund 3,1 Prozent mehr Lohn, zum 1. Oktober 2014 stieg das Gehalt der Beschäftigten um weitere 2,6 Prozent. Der Tarifvertrag gilt bis zum 31. Mai 2015. Die Auszubildenden erhielten laut Tarifvertrag rückwirkend zum 1. April 2013 6,1 Prozent mehr Lohn. Besonders kleine Unternehmen der KEP-Branche sind häufig nicht tarifgebunden. Trotzdem entfaltet ein Tarifabschluss häufig Signalwirkung innerhalb der Branche. Nicht tarifgebundene Unternehmen richten ihre Vergütung mithin am Tarifvertrag aus. Besonders in großen Unternehmen finden nach Angaben von Branchenvertretern auch Bonussysteme und Zahlungen von Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld Anwendung.

Löhne

2.3 Berufliche Ausbildung

Im Jahr 2005 wurde der Ausbildungsberuf des Postverkehrskaufmanns durch den Ausbildungsberuf des Kaufmanns für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen abgelöst. Erstgenannter war speziell auf die Bedürfnisse der Deutschen Post AG ausgerichtet und wurde damit dem Postmarkt nach dessen Liberalisierung nicht mehr gerecht. Die dreijährige Ausbildung zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen wird grundsätzlich in Unternehmen der KEP-Branche angeboten. Die Lehrinhalte der ersten zwei Ausbildungsjahre decken sich weitestgehend mit den Inhalten der Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Daher besteht für Personen, die eine Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen abgeschlossen haben, die Möglichkeit, mit einem zusätzlichen Ausbildungsjahr den Abschluss des KEP-Kaufmanns zu erwerben. In Teilen ermöglichen Unternehmen KEP-Fachkräften, die sich während ihrer Ausbildung besonders bewährt haben, die Weiterbildung zum KEP-Kaufmann.

Berufsbild

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zahl der Auszubildenden, der Prüfungsteilnehmer, sowie die vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge für den Zeitraum der Jahre 2005 bis 2013. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 122 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zum Jahr 2012 sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 18 %. Die Zahl der insgesamt registrierten Ausbildungsverträge belief sich im Jahr 2013 auf 270.

Entwicklung der
Ausbildungs-
zahlen

Tabelle 2: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ (5166)
– Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2013

Jahr	Ausbildungsverträge			neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
2005	112	66	178	178	-	-	12	1	-	13
2006	231	169	400	232	-	-	22	3	-	25
2007	353	227	580	241	45	45	k.A.	k.A.	k.A.	27
2008	325	211	536	201	211	206	26	17	4	47
2009	267	175	442	182	237	230	7	10	4	21
2010	207	147	354	144	210	207	12	3	6	21
2011	168	99	267	120	165	162	15	18	3	36
2012	199	86	285	148	111	109	12	9	6	27
2013	180	90	270	122	127	121	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

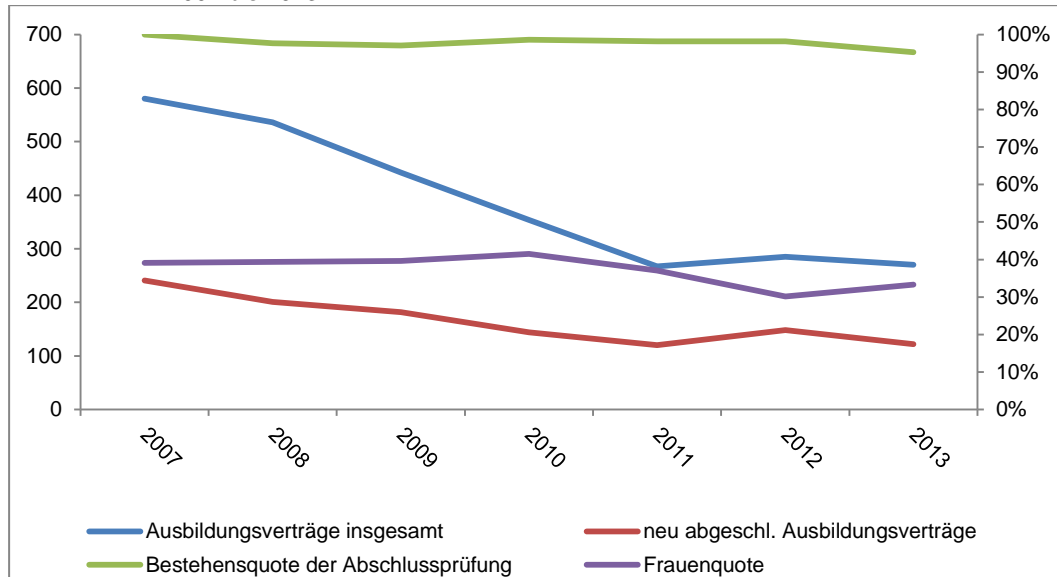
Anmerkung: k.A. – keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die zeitliche Entwicklung der neu abgeschlossenen und der insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die Frauenquote und die Bestehensquote der Abschlussprüfung werden in Schaubild 1 grafisch dargestellt. Die Zahl der insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge verlief bis zum Jahr 2011 rückläufig und entwickelte sich in den Folgejahren annähernd konstant. Rund ein Drittel der Auszubildenden war im Jahr 2013 weiblich. Zwischen den Jahren 2010 und 2012 ist ihr Anteil gesunken. Im Jahr 2013 bestand mit einem Anteil von rund 95 % ein Großteil aller Auszubildenden die Abschlussprüfung. Im Zeitraum von 2005 bis 2013 lag die Bestehensquote der Abschlussprüfung zum KEP-Kaufmann immer über der 90 %-Marke. KEP-Kaufleute in der Ausbildung wiesen im Jahr 2012 mit 23,2 Jahren im Vergleich zu den anderen im Bericht analysierten Berufsbildern ein relativ hohes Alter bei Ausbildungsbeginn auf. Männer übertrafen das Durchschnittsalter mit 23,6 Jahren und Frauen waren im Durchschnitt 21,9 Jahre alt bei Ausbildungsbeginn.³

³ Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport, Bonn 2012.

Schaubild 1: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ (5166) – Zahl der neu und insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die auf der linken Ordinate abgetragen wurden, und Frauenquote und Bestehensquote der Abschlussprüfung, die auf der rechten Ordinate abgetragen wurden, im Zeitraum von 2007 bis 2013



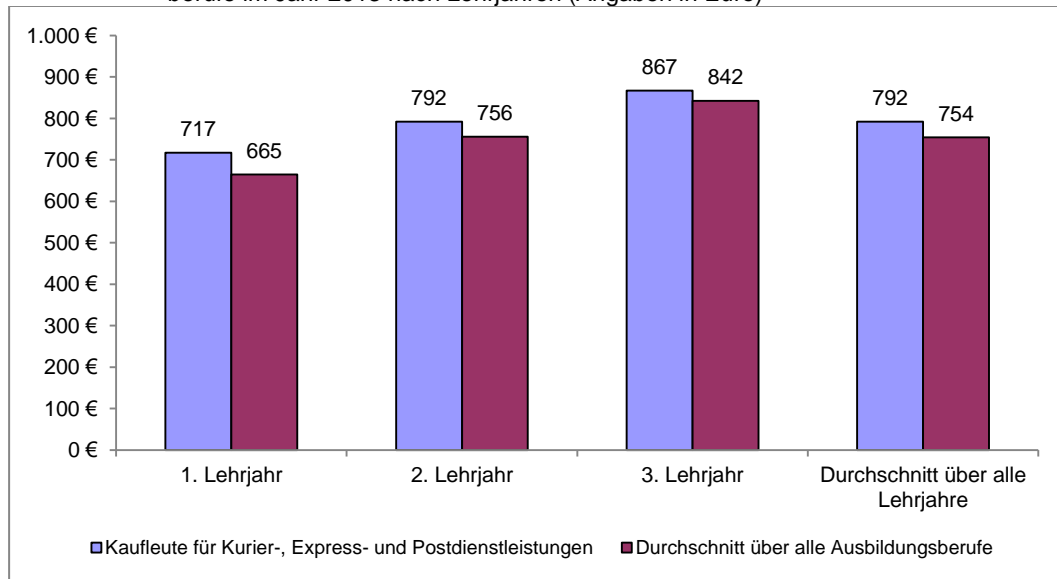
Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Eigene Darstellung.

Die beispielsweise im Vergleich zum Berufsbild des Speditions- und Logistikkaufmanns geringe Zahl von Auszubildenden kann nach Informationen des Bundesamtes in Teilen auf das sehr spezielle Berufsbild der KEP-Kaufleute zurückgeführt werden. Nach Einschätzung von Branchenvertretern würden Jugendliche mitunter eher eine allgemeinere kaufmännische Ausbildung beginnen, die ihnen nach Abschluss der Ausbildung ein breiteres Tätigkeitsfeld eröffne. Zusätzlich sei die Ausbildungsaktivität der Unternehmen der KEP-Branche nach Aussagen der Gesprächspartner des Bundesamtes in den meisten Fällen eher gering. Unternehmen der KEP-Branche beklagen bzw. erklären ihre in Teilen geringe Ausbildungsaktivität in Gesprächen mit dem Bundesamt mit den Ausbildungsinhalten, die sich immer noch stark an den Bedürfnissen der Deutschen Post AG orientieren würden. Letzteres ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Deutsche Post AG viele KEP-Kaufleute ausbildet. Bei einem hohen Ausbildungsengagement anderer Unternehmen dürfte sich deren Einfluss auf die Ausbildungsinhalte erhöhen.

Die Vergütung der sich in der Ausbildung befindlichen KEP-Kaufleute ist im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen der Verkehrsbranche – beispielsweise der Speditions- und Logistikkaufleute – überdurchschnittlich hoch. Im ersten Lehrjahr erhalten KEP-Kaufleute ein monatliches Gehalt von 717 Euro, im zweiten Lehrjahr bekommen sie 792 Euro und im dritten Lehrjahr 867 Euro pro Monat vergütet (siehe Schaubild 2). Im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre ergibt sich somit eine Vergütung in Höhe von monatlich 792 Euro. Diese liegt 38 Euro über der bundesweit durchschnittlichen monatlichen Vergütung. Die Vergütung für KEP-Kaufleute ist in West- und Ostdeutschland identisch.

Ausbildungs-
vergütung

Schaubild 2: Monatliche Vergütung von Auszubildenden im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ und im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe im Jahr 2013 nach Lehrjahren (Angaben in Euro)



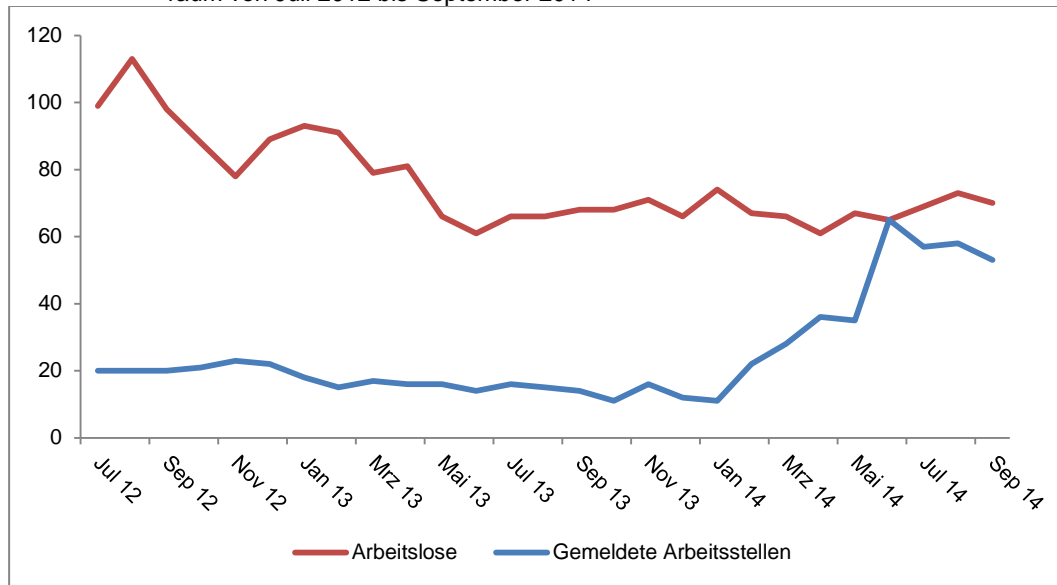
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Tarifliche Ausbildungsvergütung 2013. Eigene Darstellung.

2.4 Arbeitslose und offene Stellen

Einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation für KEP-Kaufleute bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Schaubild 3 stellt die offenen gemeldeten Stellen und die arbeitslos gemeldeten Personen in der Berufsgruppe der „Kurier-, Express- und Postdienstleistungskaufleute“ im Zeitraum von Juli 2012 bis September 2014 dar. Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes überstieg die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen die der offenen gemeldeten Stellen. Im Juli 2012 wurden 99 arbeitslos gemeldete Personen und 20 offene Stellen registriert. Zwischen Januar und Juni 2014 nahm die Anzahl der offenen gemeldeten Stellen schneller zu als die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen, so dass im Juni 2014 die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen identisch mit der Zahl der offenen Stellen war (jeweils 65). Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen sank im Juli und September 2014 wieder und betrug im September 53. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten KEP-Kaufleute belief sich auf 70.

Offene Stellen und arbeitslos gemeldete KEP-Kaufleute

Schaubild 3: Gemeldete Arbeitsstellen und arbeitslos gemeldete Personen in der Berufsgruppe „Kurier-, Express- und Postdienstleistungskaufleute“ (Berufsordnung 5166) im Zeitraum von Juli 2012 bis September 2014



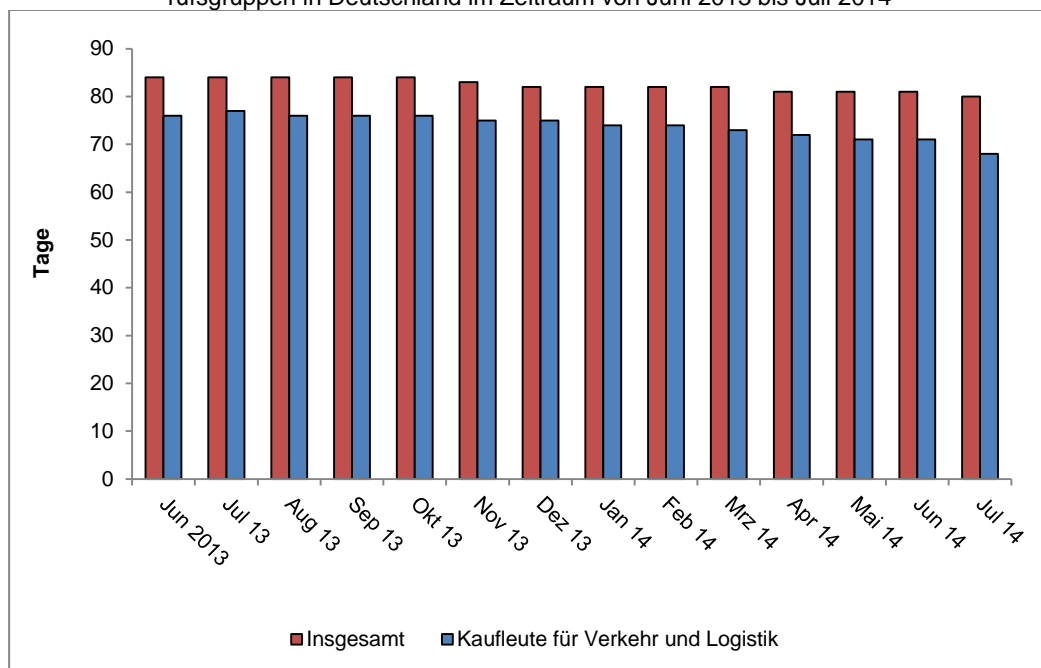
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktstatistik. Eigene Darstellung.

Die abgeschlossene Vakanzzeit⁴ wird nicht für die einzelnen im Bericht analysierten Berufsbilder erhoben. Sie wird nur für die Berufsübergruppe der „Kaufleute für Verkehr und Logistik“, wie im nachfolgenden Schaubild aufgezeigt, erstellt. Im Zeitraum von Juni 2013 bis Juli 2014 war die abgeschlossene Vakanzzeit für die Berufsgruppe der „Kaufleute für Verkehr und Logistik“ immer geringer als die Vakanzzeit im bundesweiten Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Im Juni 2014 betrug die abgeschlossene Vakanzzeit für die Berufsgruppe „Kaufleute für Verkehr und Logistik“ 68 Tage – innerhalb von rund zwei Monaten konnte eine ausgeschriebene Stelle besetzt werden. Die Vakanzzeit im bundesweiten Durchschnitt lag bei 80 Tagen. Im Vergleich zum Juni 2013 reduzierte sich die Vakanzzeit der „Kaufleute für Verkehr und Logistik“ um 8 Tage. Die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufsgruppen sank im Vergleichszeitraum um 4 Tage.

Abgeschlossene
Vakanzzeit

⁴ Die Vakanzzeit berechnet sich aus der Differenz zwischen dem frühestmöglichen Besetzungstermin und dem Zeitpunkt des Abgangs einer Stelle – als dem Zeitpunkt, zu dem die Stelle tatsächlich besetzt oder storniert wurde.

Schaubild 4: Abgeschlossene Vakanzzeit – gleitender Jahresdurchschnitt – in der Berufsgruppe „Kaufleute für Verkehr und Logistik“ (516) im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufsgruppen in Deutschland im Zeitraum von Juni 2013 bis Juli 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Analyse der gemeldeten Stellen (Engpassanalyse). Eigene Darstellung.

3. Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung

3.1 Struktur der Beschäftigten

Die nachfolgende Tabelle stellt die Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung dar. Ende Dezember 2013 waren in Deutschland insgesamt 138.132 Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich zu Ende Dezember 2012 stieg deren Anzahl – der Bestandsindex erhöhte sich im Jahresvergleich um insgesamt zwei Punkte. Im betrachteten Zeitraum ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen konstant und übertrifft mit rund 37 % den durchschnittlichen Anteil, den weibliche Beschäftigte in der gesamten Verkehrsbranche einnehmen, um 8 Prozentpunkte. Ausländische Beschäftigte stellten Ende Dezember 2013 rund 8 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung. Dieser Prozentsatz entspricht dem bundesweiten Durchschnitt über alle Beschäftigten. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten weist im betrachteten Zeitraum eine geringfügige Zunahme auf.

Beschäftigungs-
entwicklung

Bei einer Betrachtung der Altersstruktur der Beschäftigten fällt auf, dass auf die Altersklasse der unter 25-Jährigen mit einem Anteil von rund 17 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im bundesweiten Vergleich ein überdurchschnittlich hoher Anteil entfällt. Im bundesweiten Durchschnitt stellte diese Altersklasse im Jahr 2013 nur rund 6 % aller in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ebenso auffällig ist

Altersstruktur

der vergleichsweise kleine Anteil, den die Altersklasse „50 Jahre und älter“ bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einnimmt. Rund 21 % der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung waren Ende 2013 50 Jahre und älter. Zum Vergleich: Der entsprechende Anteil bei den KEP-Kaufleuten liegt bei knapp 45 %. Die meisten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten können der Altersklasse „25 bis unter 50 Jahre“ zugeordnet werden. Sie stellten Ende Dezember 2013 rund 62 % aller Beschäftigten.

Der Großteil der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung übt ihre Tätigkeit in Vollzeit aus. Nur ein kleiner Anteil von rund 9 % der Beschäftigten geht dem Beruf in Teilzeit nach. Fast zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung waren im Jahr 2013 im Besitz eines anerkannten Berufsabschlusses. Rund 14 % der Beschäftigten verfügten über keinen anerkannten Berufsabschluss. Der Anteil der Beschäftigten, deren Ausbildungshintergrund unbekannt ist, betrug rund 15 %.

Teilzeit

Tabelle 3: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung“ (Berufsordnung 5162)

	31.12.2012	31.03.2012	30.06.2013	30.09.2013	31.12.2013
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	135.242	133.976	133.610	138.560	138.132
Bestandsentwicklung Index (31.12.2012 =100)	100	99	99	102	102
Beschäftigungsgruppen (in %)					
Frauen	37,49	37,29	37,30	37,45	37,46
Ausländer	7,41	7,53	7,60	7,69	7,82
Unter 25 Jahre	17,33	16,66	15,74	17,34	16,69
25 bis unter 50 Jahre	62,19	62,35	62,80	61,53	61,83
50 Jahre und älter	20,48	20,98	21,46	21,13	21,49
<i>55 Jahre und älter</i>	<i>10,60</i>	<i>10,88</i>	<i>11,14</i>	<i>10,99</i>	<i>11,25</i>
In Vollzeit	91,43	91,37	91,21	91,26	91,15
In Teilzeit	8,57	8,63	8,79	8,74	8,85
Ohne berufl. Ausbildungsabschluss	13,49	12,96	12,37	14,01	13,94
Mit anerkanntem Berufsabschluss	64,86	65,35	65,83	64,77	64,62
Mit akademischem Berufsabschluss	6,37	6,46	6,56	6,42	6,56
Ausbildung unbekannt	15,29	15,24	15,24	14,80	14,88

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik. Eigene Darstellung.

3.2 Arbeitsbedingungen

Sowohl die Art des Geschäftsfeldes als auch die Unternehmensgröße nehmen Einfluss auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitszeiten von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung. Dabei unterliegt ein Gutteil der Beschäftigten den gängigen Büroarbeitszeiten. Um eine 24-stündige Betreuung der Transportkette sicherzustellen, werden Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung teilweise gleichwohl in Schichtsystemen eingesetzt. Vor allem bei kleineren Unternehmen unterliegen nicht wenige Beschäftigte abends und an Wochenenden einer Rufbereitschaft, um flexibel auf kurzfristige Anforderungen, Änderungen in den Transportabläufen oder mögliche Probleme reagieren zu können. Verteilt sich die Arbeit auf wenige Beschäftigte, so hat dies Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung und die Häufigkeit, mit der Nacht- und Wochenendschichten übernommen werden müssen. Etwaige Überstunden werden im Allgemeinen durch die Gewährung eines Freizeitausgleichs abgegolten. Die in Teilen unregelmäßigen Arbeitszeiten und hohen Erwartungen an die Erreichbarkeit der Beschäftigten erschweren für letztere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vor allem bei kleineren Speditions- und Logistikunternehmen sind die Arbeitszeiten nicht selten lang und unregelmäßig; eine systematisierte Arbeitszeitendokumentation erfolgt oftmals nicht. Nach Einschätzung von Gewerbevertretern gelten Überstunden vielerorts gleichwohl nicht mehr als Zeichen von Engagement und Identifikation mit dem Unternehmen. Vielmehr legen Unternehmen vermehrt Wert darauf, dass die Aufgaben innerhalb der regulären Arbeitszeit erledigt werden. Langfristig hoffen die Unternehmen, durch die zeitliche Reduktion der Arbeitsbelastung möglichen Krankentagen vorzubeugen.

Arbeitsaufwand

Die Arbeitsbedingungen von Speditions- und Logistikkaufleuten werden nach Angaben des Gewerbes zusätzlich durch steigende technische Anforderungen des Berufsbildes, die sich in Form von diversen Softwareprogrammen ausdrücken, beeinflusst. Auf der einen Seite werden die Arbeitnehmer entlastet, da einige Aufgaben nicht mehr durch Speditions- und Logistikkaufleute erledigt werden müssen oder vereinfacht werden. Auf der anderen Seite verlängert und erschwert sich so der Einarbeitungsprozess insbesondere für ältere Arbeitnehmer. Zusätzliche Schwierigkeiten können bei einem Unternehmenswechsel entstehen, wenn beispielsweise Unternehmen verschiedene Softwareprogramme verwenden. Des Weiteren steige der gefühlte Stresspegel der Arbeitnehmer gemäß Angaben von Gesprächspartner des Bundesamtes durch die regelmäßige Beobachtung und Berücksichtigung von Frachtenbörsen.

Technische Anforderungen

Das Bewusstsein der Güterkraftverkehrsunternehmen für die Bedeutung bzw. die Notwendigkeit einer aktiven Mitarbeiterpolitik ist nach Einschätzung von Branchenvertretern gestiegen. Die Ansätze unterscheiden sich dabei mitunter in Abhängigkeit der Unternehmensgröße. Vor allem große Unternehmen versuchen, durch monetäre Anreize oder spezielle Programme Mitarbeiter zu binden. Dabei werden Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen aufgezeigt und weitere Karriereschritte geplant. Kleine Unternehmen ver-

Mitarbeiterpolitik

suchen teilweise mithilfe von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder über eine persönliche Atmosphäre im Unternehmen, Anreize für einen längerfristigen Verbleib im Unternehmen zu setzen. Stehen Speditionen mit Unternehmen anderer Branchen in direktem Wettbewerb um Arbeitnehmer, empfinden diese ihren Unternehmensstandort, der sich häufig außerhalb des Stadtkerns befindet, häufig als Nachteil. Im Vergleich zu Industrieunternehmen, die häufig ebenfalls außerhalb des Stadtkerns ansässig sind, ist die im Allgemeinen bessere Bezahlung der Industrieunternehmen mitunter ein Wettbewerbsnachteil.

In den jüngsten Tarifverhandlungen für das Speditions- und Transportgewerbe wurden erneut mehr oder minder deutliche Entgelterhöhungen vereinbart. In Nordrhein-Westfalen erhalten ausgebildete Speditionskaufleute, die entsprechend des gültigen Tarifvertrages entlohnt werden, aktuell ein Gehalt von mindestens 1.978,00 Euro. Der Vertrag wurde zum 01.06.2013 abgeschlossen und beinhaltet eine Entgelterhöhung von 2,8 % für alle Beschäftigte. Der Tarifvertrag für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sah im Bereich „Privates Verkehrsgewerbe, Logistikunternehmen“ eine Lohnerhöhung um 2,8 % zum 01.05.2014 vor. Eine erneute Gehaltserhöhung steht zum 01.05.2015 an. Zu diesem Zeitpunkt werden die Gehälter um 1,4 % erhöht. Für das Speditions- und Transportgewerbe in Bayern wurde zum 01.01.2014 eine Lohnerhöhung von 2,4 % für alle Beschäftigten vereinbart. Die Höhe der Vergütung hängt in Teilen von der Unternehmensgröße ab. So unterscheiden sich häufig nicht nur das Grundgehalt, sondern auch Zulagen, die die Mitarbeiter erhalten. Größere Unternehmen gewähren in Teilen häufiger Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Obwohl insbesondere viele kleine Unternehmen nicht tariflich gebunden sind, erfolgt dennoch häufig eine Bezahlung in Anlehnung an die gültigen Tarifverträge.

Vergütung

3.3 Berufliche Ausbildung

Im Jahr 2004 wurde die Ausbildung zum Speditionskaufmann durch die Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung abgelöst. Die Ausbildungsinhalte werden innerhalb von drei Lehrjahren vermittelt. Die Ausbildung kann im Handel und in der Industrie bzw. in Speditionsbetrieben begonnen werden. Dabei werden im kaufmännisch-organisatorischen Bereich beispielsweise das Erstellen von Angeboten für Transport und Lagerung von Gütern, das Aushandeln von Lieferterminen, Transport- und Lagerkapazitäten und das Vermitteln und Abschließen von Transportversicherungen vermittelt. Im verwaltend-organisatorischen Bereich erlernen Auszubildende u.a. das Ausstellen von Transportbescheinigungen und das Berechnen von Frachtkosten. Außerdem lernen die Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung, Kunden über Transportkonditionen zu beraten.

Das Berufsbild

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Ausbildungszahlen, der Prüfungsteilnehmer sowie die vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge für den Ausbildungsberuf

Ausbildungszahlen

„Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ im Zeitraum von 2004 bis 2013 dar. Schaubild 5 verbildlicht die zeitliche Entwicklung der Frauenquote, der Bestehensquote der Abschlussprüfung, der insgesamt abgeschlossenen und der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Im Vergleich zum Jahr 2012 blieb die Zahl der insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2013 mit 14.976 nahezu konstant. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsbeträge belief sich im Jahr 2013 auf 5.226. Im Vergleich zum Jahr 2012 wurden damit 405 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen.

Tabelle 4: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ (5162) – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2004 bis 2013

Jahr	Ausbildungsverträge			neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
2004	7.162	5.607	12.769	4.783	5.413	4.619	359	218	100	677
2005	7.295	5.567	12.862	4.833	4.915	4.295	387	234	127	748
2006	7.627	5.750	13.377	5.267	5.085	4.567	419	221	121	761
2007	8.499	6.399	14.898	6.029	4.661	4.290	k.A.	k.A.	k.A.	817
2008	8.875	6.689	15.564	5.951	4.955	4.620	534	307	128	969
2009	8.078	6.253	14.331	4.418	5.157	4.756	482	311	139	932
2010	7.836	5.835	13.671	5.268	5.679	5.229	474	246	114	834
2011	8.160	5.784	13.944	5.982	5.424	5.013	621	252	114	987
2012	8.866	6.134	15.000	5.631	4.591	4.170	609	279	102	990
2013	8.807	6.169	14.976	5.226	5.451	4.890	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

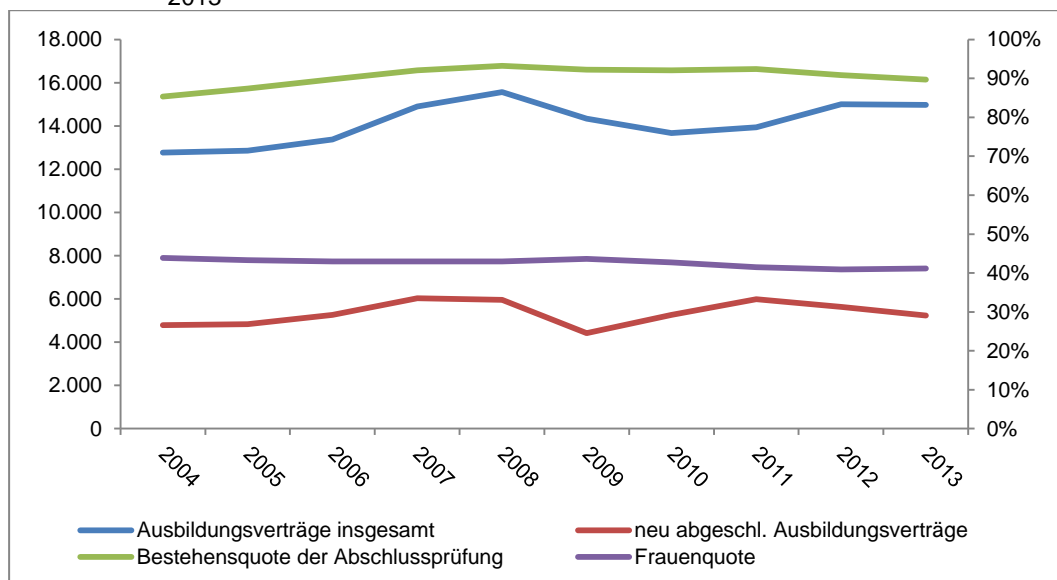
Anmerkung: k.A. – keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die Abschlussprüfung wurde im Zeitraum von 2004 bis 2013 mit einer Quote zwischen 85 bis 93 % bestanden. Die höchste Bestehensquote wurde im Jahr 2008 mit 93 % erreicht, die niedrigste Bestehensquote lag zu Beginn des Betrachtungszeitraums im Jahr 2004 bei 85 %. Die Frauenquote bei der Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung bewegte sich im betrachteten Zeitraum zwischen rund 41 und 44 %. Der höchste Wert wurde zu Beginn des Betrachtungszeitraumes registriert. Mit fortschreitender Zeit ist eher ein abnehmender Trend zu verzeichnen und im Jahr 2012 wurde mit rund 41 % der geringste Frauenanteil unter den Auszubildenden verzeichnet. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg bis zum Jahr 2007 auf rund 6.000 bevor sie vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise auf rund 4.400 im Jahr 2009 zurückging. Damit wurde zugleich der niedrigste Wert im gesamten Betrachtungszeitraum verzeichnet. Nach einem zwischenzeitlichen Wiederanstieg nimmt die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit dem Jahr 2012 wieder eine rückläufige Entwicklung. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn lag im Jahr 2012 bei 20,9 Jahren. Männliche Auszubildende wiesen mit durchschnittlich 21,1 Jahren

ein höheres Durchschnittsalter zu Beginn der Ausbildung auf als Frauen mit 20,7 Jahren.⁵

Schaubild 5: Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ (5162) Zahl der neu und insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die auf der linken Ordinate abgetragen wurden, und Frauenquote und Bestehensquote der Abschlussprüfung, die auf der rechten Ordinate abgetragen wurden, im Zeitraum von 2004 bis 2013



Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Die Beschäftigungssituation für ausgebildete Speditions- und Logistikkaufleute ist nach Informationen des Bundesamtes in weiten Teilen Deutschlands relativ gut. Die Aufstiegschancen sind dabei in größeren Unternehmen in der Regel besser als in kleineren Betrieben. In kleineren, familiengeführten Unternehmen fehlen mitunter berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für ausgebildete Speditions- und Logistikkaufleute, da Führungspositionen nur in geringer Anzahl vorhanden sind und häufig durch Familienmitglieder besetzt werden. Bei der Suche nach neuen Herausforderungen gestaltet sich ein Verbleib im Unternehmen entsprechend schwierig. Beschäftigte von kleineren Unternehmen schließen mitunter auch seltener Weiter- oder Fortbildungsmöglichkeiten ab, da in Teilen finanzielle Anreize oder Karriereanreize nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung fehlen. Im Vergleich zu einer mit Berufserfahrung verbundenen Sachbearbeiterstelle ist die finanzielle Differenz in der Vergütung einer mittleren Führungsposition teilweise recht gering.

Berufliche Entwicklung

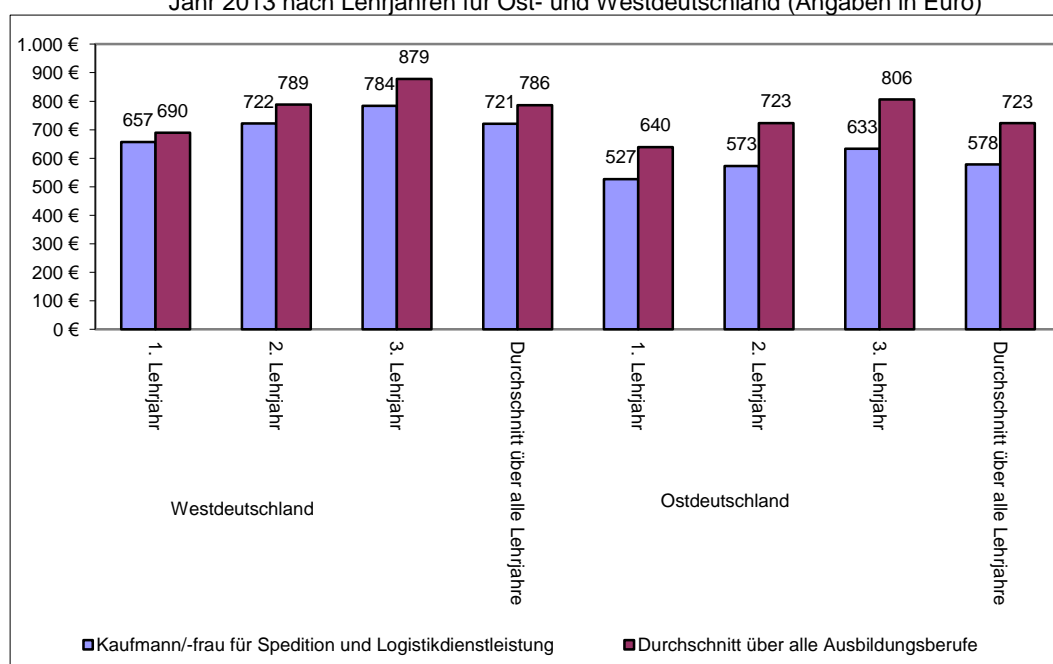
Das nachfolgende Schaubild stellt die monatliche Ausbildungsvergütung der Auszubildenden zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung im Jahr 2013 dar. In Westdeutschland werden Auszubildende zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung im ersten Lehrjahr monatlich mit 657 Euro, im zweiten Lehrjahr mit 722 Euro und im dritten Lehrjahr mit 784 Euro vergütet. Die Ausbildungsvergütung unterschreitet damit

Ausbildungsvergütung

⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenblatt, Bonn 2013.

die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in Westdeutschland über alle Ausbildungsberufe in allen Lehrjahren. Auszubildende zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung in Ostdeutschland erhalten im ersten Ausbildungsjahr eine monatliche Vergütung von rund 527 Euro, im zweiten Lehrjahr von rund 573 Euro und im dritten Lehrjahr von rund 633 Euro. In Ostdeutschland liegt die Vergütung der Speditions- und Logistikkaufleute ebenso in allen drei Lehrjahren unter der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland für alle Ausbildungsberufe.

Schaubild 6: Monatliche Vergütung von Auszubildenden im Ausbildungsberuf „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ und im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe im Jahr 2013 nach Lehrjahren für Ost- und Westdeutschland (Angaben in Euro)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Tarifliche Ausbildungsvergütung 2013. Eigene Darstellung.

In Gesprächen mit Vertretern des Gewerbes wird gegenüber dem Bundesamt häufig angemerkt, dass sich die Anzahl der Bewerbungen auf einen ausgeschriebenen Ausbildungsplatz reduziert habe. Teilweise geben die Unternehmen an, dass Nachschulungen notwendig seien, um den Auszubildenden beispielsweise die für die Ausbildung notwendigen Mathematikkenntnisse zu vermitteln. Um im Vorhinein die Qualität der Bewerber besser beurteilen zu können und Ausbildungsabbrüche zu verhindern, werden häufig Einstellungstests, Praktika oder Probearbeitstage vereinbart, bevor ein Ausbildungsvertrag unterschrieben wird. In Bezug auf die Lehrinhalte der Ausbildung, die von der Berufsschule vermittelt werden, kritisieren Gesprächspartner des Bundesamtes in Teilen die starke Fokussierung auf den Verkehrsträger Straße. Werde ein Speditions- und Logistikkaufmann beispielsweise bei einem Eisenbahnverkehrsunternehmen ausgebildet, müsse spezielles Wissen rund um das Thema Eisenbahn zumeist im Unternehmen vermittelt werden.

Bewerber

Generell müssen Unternehmen, die Auszubildende mit Fach- bzw. Hochschulreife werben wollen, sich zunehmend im Wettbewerb mit Universitäten behaupten. Viele junge

Generation Z

Erwachsene, die vor dem Einstieg ins Berufsleben stehen und die Hochschul- bzw. Fachhochschulreife erworben haben, entscheiden sich gegen eine Ausbildung und für ein Studium. Studienabbrecher können gegebenenfalls für eine Ausbildung begeistert werden. Zusätzlich muss sich das Gewerbe auf eine neue Generation Auszubildender einstellen. Diese wird in der Presse auch als Generation Z⁶ bezeichnet. Die Generation Z umfasst nicht zwingend bestimmte Geburtsjahrgänge, vielmehr eint Mitglieder der Generation Z, dass sie in einer digitalen Welt aufgewachsen sind und die Möglichkeiten nutzen, die diese bietet. Sie werden von Forschern oder Journalisten als relativ anspruchsvoll bezeichnet. Gleichzeitig sind sie wiss- und lernbegierig und entsprechend bereit, sich im beruflichen Umfeld einzusetzen. Berufliches Fortkommen ist für sie entscheidend, dabei bildet ein großes Weiter- bzw. Fortbildungsangebot, möglichst gekoppelt an entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten, einen Ansatz, diese Generation langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Generation Z legt ebenfalls Wert auf eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit, der sie einen hohen Stellenwert beimisst. Die Aufmerksamkeit der Jugendlichen zu gewinnen, stellt die Unternehmen dabei vor immer größere Probleme. Ein Großteil der Unternehmen hat bereits die Intensität, mit der um potentielle Auszubildende geworben wird, erhöht. Eine Berücksichtigung der sozialen Medien bei der Rekrutierung von Personal und eine Präsenz bei Ausbildungsmessen gehört beispielsweise für viele insbesondere große Unternehmen bereits zum Standardrepertoire.

Zum jetzigen Zeitpunkt können die meisten Unternehmen ihre Ausbildungsstellen noch besetzen. Allerdings kritisieren Branchenvertreter in Gesprächen mit dem Bundesamt, dass potenzielle Kandidaten sich häufig erst relativ kurzfristig für bzw. gegen ein Ausbildungsangebot entscheiden und gegebenenfalls auch kurzfristig ihre Pläne ändern würden. Im Falle einer kurzfristigen Absage sei es schwierig, Kandidaten mit ähnlicher Qualifikation zu finden. Ebenso würde ein Teil der Auszubildenden bei Problemen im Ausbildungsbetrieb oder bei abweichenden Vorstellungen über die Lehrinhalte ihre Ausbildung abbrechen.

Stellenbesetzung

3.4 Arbeitslose und offene Stellen

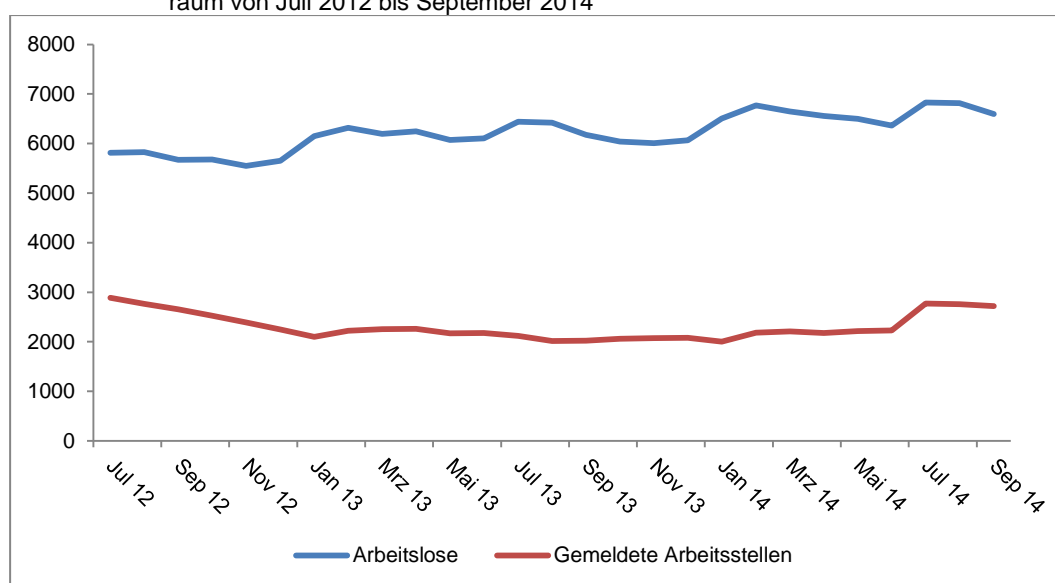
Das nachfolgende Schaubild zeigt die gemeldeten offenen Stellen und die arbeitslos gemeldeten Personen in der Berufsgruppe „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ im Zeitraum von Juli 2012 bis September 2014. Während des gesamten Betrachtungszeitraumes übersteigt die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen die Zahl der offenen gemeldeten Stellen. Zwischen Juli 2013 und November 2013 sank die Zahl der arbeitslos gemeldeten Speditions- und Logistikkaufleute, so dass im November 2013 rund 6.000 arbeitslose Speditions- und Logistikkaufleute registriert wurden. Anschließend

Offene Stellen und arbeitslos gemeldete Speditionskaufleute

⁶ Im Rahmen der Definition werden in der Regel nur Jugendliche mit einem höheren Bildungsabschluss berücksichtigt.

wuchs die Zahl der arbeitslos gemeldeten Speditions- und Logistikkaufleute wieder und betrug am Ende des Betrachtungszeitraumes rund 6.600. Die Anzahl der gemeldeten Stellen schwankte in weiten Strecken des Betrachtungszeitraumes um die 2.000er Marke und stieg am Ende des Betrachtungszeitraumes an. Im September 2014 wurden rund 2.700 offene Stellen für die Berufsgruppe der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung verzeichnet. In Gesprächen mit dem Bundesamt wurde darauf hingewiesen, dass insbesondere eine Neubesetzung von Führungspositionen mitunter mit Schwierigkeiten verbunden sei und in Teilen externe Hilfe bei der Stellenbesetzung in Anspruch genommen werde.

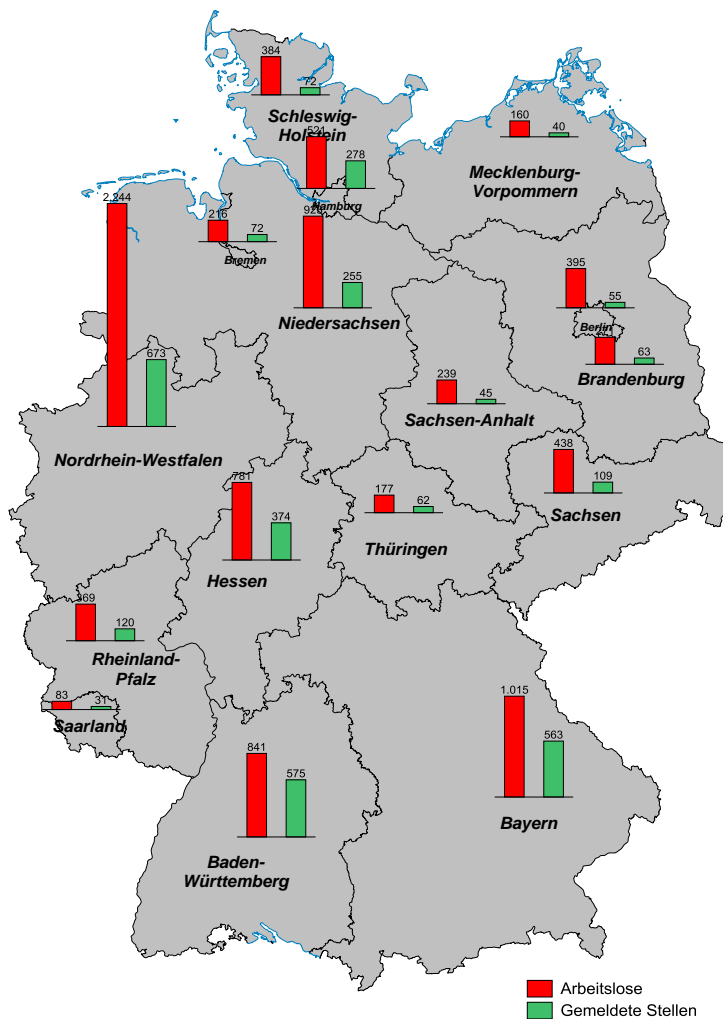
Schaubild 7: Gemeldete Arbeitsstellen und arbeitslos gemeldete Personen in der Berufsgruppe „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ (Berufsordnung 5162) im Zeitraum von Juli 2012 bis September 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktstatistik. Eigene Darstellung.

Schaubild 8 stellt die deutschlandweite Verteilung der offenen gemeldeten Stellen und der arbeitslos gemeldeten Personen in der Berufsgruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“ im Juli 2014 dar. In allen deutschen Bundesländern ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen größer als die Zahl der offenen gemeldeten Stellen. Die höchste Diskrepanz zeigt sich in Nordrhein-Westfalen. Dort waren im Juli 2014 2.244 Personen arbeitslos gemeldet und 673 offene Stellen registriert. In Bayern und Baden-Württemberg, den Bundesländern, die neben Nordrhein-Westfalen die höchste Bevölkerung aufweisen, ist die Diskrepanz geringer. Im Juli 2014 betrug die Differenz zwischen offenen gemeldeten Stellen und arbeitslosen Personen in Bayern 452 und in Baden-Württemberg 266. Im Saarland wurden im Juli 2014 sowohl die wenigsten offenen Stellen als auch die wenigsten arbeitslosen Personen gemeldet.

Schaubild 8: Gemeldete Arbeitsstellen und arbeitslos gemeldete Personen in der Berufsgruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“ (Berufsordnung 516) im Juli 2014 differenziert nach Bundesländern



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktstatistik. Eigene Darstellung.

4. Schifffahrtskaufleute

4.1 Struktur der Beschäftigten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schifffahrtskaufleute. Von Ende Dezember 2012 bis Ende Dezember 2013 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geringfügig gestiegen. Zum Stichtag 31.12.2013 waren 5.460 Schifffahrtskaufleute sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Auffällig ist ein hoher Anteil weiblicher Beschäftigter. Ende Dezember 2013 waren rund 42 % der insgesamt beschäftigten Schifffahrtskaufleute Frauen. Im dargestellten Zeitverlauf ist ihr Anteil an den Beschäftigten geringfügig gestiegen. Branchenvertreter erklären das zunehmende Interesse am Beruf der Schifffahrtskauffrau mit einem Anforderungs-

Beschäftigungs-
entwicklung

profil, das Frauen mitunter besonders gut erfüllen würden. Zu nennen wären beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse, Kommunikationsgeschick und Interesse an internationalen Einsätzen. Auf ausländische Beschäftigte entfiel Ende Dezember 2013 ein Anteil von 5 % an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schifffahrtskaufleuten – rund 3 Prozentpunkte weniger als im bundesweiten Durchschnitt aller Berufe.

Auffallend ist bei der Beschäftigungsstruktur der Schifffahrtskaufleute – ähnlich wie bei den Speditions- und Logistikkaufleuten – ein hoher Anteil der jungen Beschäftigten. So entfiel auf die Altersklasse der Beschäftigten, die 25 Jahre und jünger sind, Ende Dezember 2013 rund 23 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schifffahrtskaufleute. Der Anteil dieser Altersklasse war im Jahresverlauf 2013 gewissen Schwankungen unterworfen, aber insgesamt relativ konstant. Den größten Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt die Altersklasse der 25 bis 50-Jährigen ein. Ende Dezember 2013 lag ihr Anteil bei rund 57 %. Die Altersklasse „50 Jahre und älter“ stellte Ende Dezember 2013 rund 20 % der Beschäftigten und wies im Jahr 2013 eine verhältnismäßig konstante Entwicklung auf. Die Altersklasse „55 Jahre und älter“ vereinte Ende Dezember 2013 lediglich einen Anteil von rund 13 % der Beschäftigten auf sich und veränderte sich im Jahr 2013 nicht signifikant.

Altersstruktur

Der Beruf wird vom größten Teil der Beschäftigten in Vollzeit ausgeübt. Lediglich ein Anteil von rund 7 % geht dem Beruf in Teilzeit nach. Eine Beschäftigung in Teilzeit, um beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu gewährleisten, findet nach Einschätzung von Gewerbevertretern nur in einem geringen Maße statt. Rund zwei Drittel der Schifffahrtskaufleute verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung und nur rund 17 % der Beschäftigten wiesen Ende Dezember 2013 keine abgeschlossene Ausbildung vor. Bei rund 6 % der Beschäftigten war die Ausbildung unbekannt.

Teilzeit

Tabelle 5: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten „Schiffahrtskaufleute“ (Berufsordnung 5165)

	31.12.2012	31.03.2013	30.06.2013	30.09.2013	31.12.2013
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	5.395	5.371	5.291	5.503	5.460
Bestandsentwicklung Index (31.12.2012 =100)	100	100	98	102	101
Beschäftigungsgruppen (in %)					
Frauen	41,50	41,59	41,88	42,29	42,31
Ausländer	5,30	5,34	5,41	5,42	5,49
Unter 25 Jahre	23,06	22,36	20,92	23,37	22,58
25 bis unter 50 Jahre	56,94	57,49	58,55	56,90	57,36
50 Jahre und älter	20,00	20,15	20,53	19,73	20,05
<i>55 Jahre und älter</i>	<i>12,57</i>	<i>12,46</i>	<i>12,70</i>	<i>12,25</i>	<i>12,58</i>
In Vollzeit	92,99	92,83	92,80	92,69	92,71
In Teilzeit	7,01	7,17	7,20	7,31	7,29
Ohne berufl. Ausbildungsabschluss	17,00	15,34	13,72	16,95	17,00
Mit anerkanntem Berufsabschluss	67,14	68,78	69,99	67,16	66,74
Mit akademischem Berufsabschluss	10,18	10,24	10,53	10,18	10,37
Ausbildung unbekannt	5,69	5,64	5,76	5,71	5,90

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik. Eigene Darstellung.

4.2 Arbeitsbedingungen

Die deutsche Seeschifffahrt gibt insgesamt rund 95.000 Personen eine Beschäftigung.⁷ Im Jahr 2013 umfasste die deutsche Handelsflotte 3.477 Schiffe. Mit einem Anteil von rund 84 % stellten Trockenfrachter den größten Anteil der Bruttoregistertonnen der deutschen Handelsflotte, es folgten Tanker (15 %) und Passagierschiffe (1 %). Zahlenmäßig am bedeutendsten sind Containerschiffe, auf die im Jahr 2013 1.543 Schiffe entfielen. Damit belegte die deutsche Handelsflotte im weltweiten Vergleich der Containerschiffe im Jahr 2013 Platz 1. Bezogen auf die Aufträge zum Neubau von Schiffen zeigte sich im Jahr 2013 im Vergleich zum Vorjahr ein positiver Trend. Sowohl die Anzahl der neuzubauenden Schiffe als auch der Auftragswert ist zwischen den Jahren 2012 und 2013 gestiegen. Die Folgen der Wirtschaftskrise 2008/2009 sind in der Seeschifffahrt noch spürbar. Dies drückt sich vor allem im Überangebot von Schiffsraum aus. Dieser ist trotz positiver Entwicklung des seewärtigen Handels nicht ausgelastet. Für das Jahr 2014 wird

Die Branche

⁷ Siehe hierzu und im Folgenden Verband Deutscher Reeder e.V.: Jahresbericht 2013, Hamburg 2014.

eine Reduzierung des Schiffsraumes und damit zumindest in Teilen eine Steigerung der Charterraten erwartet.

Deutschland besaß im Jahr 2013 nach Japan und Griechenland die weltweit drittgrößte Handelsflotte.⁸ Sie weist im Vergleich zu den Handelsflotten anderer Staaten ein geringes Durchschnittsalter aus. Deutsche Schiffe waren im Jahr 2013 im Durchschnitt 9 Jahre alt, während das durchschnittliche Alter der Welthandelsflotte bei rund 14 Jahren lag. Die Besatzung der Handelsflotte ist international geprägt. Sie setzt sich aus rund 7.180 deutschen und rund 4.730 ausländischen Beschäftigten zusammen. Die Unternehmensstruktur in der Seeschifffahrt ist vielschichtig. Neben großen, globalen Unternehmen findet sich ebenso eine Vielzahl von kleinen und mittelständischen Betrieben. Beispielsweise verfügen 37 % der 383 klein- und mittelständischen Reedereien in Deutschland lediglich über 0-1 Schiff. Die meisten Unternehmen der Seeschifffahrtsbranche haben ihren Sitz im Norden Deutschlands. Einige wenige Unternehmen finden sich darüber hinaus im Hinterland, beispielsweise im Großraum Duisburg.

Die Handelsflotte

Trotz anhaltenden schwierigen Rahmenbedingungen in der Seeschifffahrt blieben die Beschäftigtenzahlen im kaufmännischen Bereich im Jahr 2013 annähernd konstant (Siehe Tabelle 5). Allerdings waren die Ausbildungszahlen erneut rückläufig (siehe hierfür auch Abschnitt 4.3). Weiterhin positiv entwickelten sich die Gehälter. Zwar wurden in Teilen Zulagen gekürzt, die Tarifgehälter stiegen jedoch weiter an. Der Tarifabschluss für das Speditions- und Logistikgewerbe in Hamburg, dem auch das Reederei- und Schiffsmaklergewerbe angehört, sah zum 1. Januar 2013 eine Erhöhung der Entgelte um 3,0 % vor. Zum 1. Januar 2014 fand eine Erhöhung um weitere 2,3 % statt. Unternehmen, die nicht tariflich gebunden sind, orientieren ihre Vergütung in der Regel an den Tarifabschlüssen. Diese werden dabei vielfach nur als Untergrenze herangezogen. Die tatsächliche monatliche Vergütung fällt bei zahlreichen Schifffahrtskaufleuten mithin höher aus als die tarifvertraglich vereinbarten Löhne.

Vergütung

Aufgrund der Internationalität der Schifffahrtsbranche ist es für ausgebildete Schifffahrtskaufleute unerlässlich, über gute Kenntnisse der englischen Sprache zu verfügen. Nach Einschätzung von Gewerbevertretern ist die Bedeutung der englischen Sprache im Trampbereich noch etwas höher als im Linienbereich. Kenntnisse anderer Sprachen werden positiv bewertet, aber nicht vorausgesetzt. Aufstiegschancen sind vor allem in großen Unternehmen gegeben. In Teilen werden Auslandseinsätze als Voraussetzung für die berufliche Karriere erwartet. Die Bereitschaft der Schifffahrtskaufleute, Auslandseinsätze wahrzunehmen, ist dabei nach Aussagen von Gewerbevertretern unterschiedlich stark ausgeprägt. So verliere ein Auslandseinsatz zum Zeitpunkt der Familienplanung regelmäßig an Anziehungskraft. Ebenso würden Schifffahrtskaufleute, die bereits Auslandserfahrung vorweisen könnten, häufig nach Möglichkeit auf weitere Einsätze im

Internationalität

⁸ Siehe hierzu und im Folgenden Verband Deutscher Reeder e.V.: Jahresbericht 2013, Hamburg 2014.

Ausland verzichten. Der Reiz des Neuen, d.h. in einem anderen Land zu leben bzw. zu arbeiten, sei häufig mit einem Auslandsaufenthalt gestillt.

Die Unternehmen der Schifffahrtsbranche stehen regelmäßig in einem Wettbewerb um qualifizierte und engagierte Schifffahrtskaufleute. Besonders Unternehmen, die sich nicht in der Berufsausbildung engagieren, sind darauf angewiesen, Beschäftigte von anderen Unternehmen abzuwerben. Der historisch geringe Anteil von Frauen in der Schifffahrt führt nach Ansicht von Gewerbevertretern dazu, dass in der Schifffahrt bislang eher weniger Frauen in Führungspositionen zu finden sind. Entsprechend des insgesamt steigenden Anteils von Frauen bei den Beschäftigten, gehen Branchenvertreter davon aus, dass in naher Zukunft auch in der Seeschifffahrt der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigen werde. Besonders bei inhabergeführten Unternehmen überwiegen bislang Männer in Führungspositionen, nicht zuletzt aufgrund des historisch hohen Anteils männlicher Beschäftigter in der Schifffahrt.

Beschäftigungs-
aussichten

4.3 Berufliche Ausbildung

Für die dreijährige Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann existieren zwei verschiedene Fachrichtungen: Tramp- und Linienfahrt. Wählen Auszubildende die Fachrichtung der Linienfahrt, liegt der Fokus der Ausbildung beim Planen und Organisieren von Gütertransporten im regelmäßigen Seeverkehr. Ziel ist es, eine optimale Auslastung der Schiffe zu erzielen, Frachten zu akquirieren und zu buchen und die Schiffsabfertigung im Hafen zu vollziehen. Wählen Auszubildende die Fachrichtung der Trampfahrt, erledigen sie die genannten Aufgaben im Gelegenheitsverkehr. Auszubildende der Fachrichtung Linienfahrt werden bei Linienreedereien, Linienagenten, Schiffs-/Befrachtungsmaklern oder Seehafenspeditionen angestellt. Schifffahrtskaufleute mit der Fachrichtung Trampfahrt finden ebenso bei den beiden letztgenannten Arbeitgebern und in der Trampreederei Beschäftigung.

Ausbildungsberuf

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zahl der Auszubildenden, der Prüfungsteilnehmer sowie der vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2004 bis 2013. Das sich anschließende Schaubild stellt den Verlauf der insgesamt und der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die Bestehensquote der Abschlussprüfung und die Frauenquote des Ausbildungsberufes grafisch dar. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge schwankt im betrachteten Zeitraum zwischen 319 und 441. Im Jahr 2008 wurde mit 441 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Betrachtungszeitraum ein Maximum erreicht. Am geringsten war die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 319 im Jahr 2013. Insgesamt wurden im Jahr 2013 929 Ausbildungsverträge registriert.

Ausbildungszah-
len

Tabelle 6: Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann“ (5165) – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2004 bis 2013

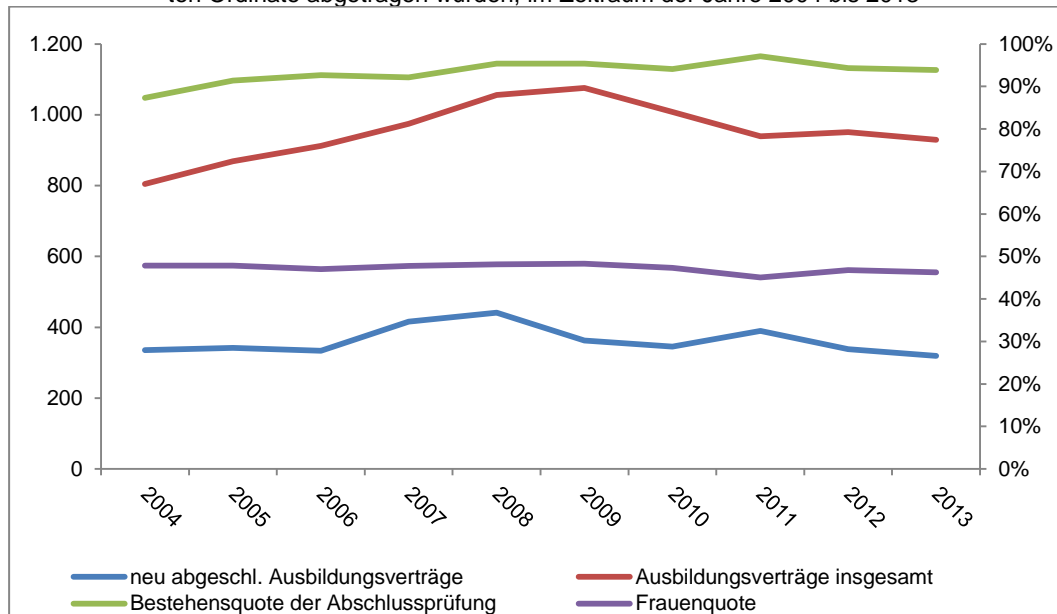
Jahr	Ausbildungsverträge			neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
2004	420	385	805	335	308	269	10	11	5	26
2005	453	416	869	342	279	255	6	5	5	16
2006	483	429	912	334	301	279	11	9	2	22
2007	509	466	975	416	370	341	k.A.	k.A.	k.A.	36
2008	548	508	1.056	441	346	330	13	13	3	29
2009	556	520	1.076	363	325	310	25	13	3	41
2010	531	477	1.008	345	405	381	12	12	3	27
2011	516	423	939	390	420	408	18	12	12	39
2012	506	445	951	338	333	314	15	9	3	27
2013	499	430	929	319	357	335	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Anmerkung: k.A. – keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Der Anteil, den weibliche Auszubildende einnehmen, liegt im betrachteten Zeitraum zwischen 45 und 48 %. Im Jahr 2009 war ihr Anteil mit rund 48 % am höchsten und im Jahr 2011 mit rund 45 % am niedrigsten. Im Jahr 2013 gab es 430 Auszubildende zur Schiffahrtskauffrau. Im Betrachtungszeitraum bestand regelmäßig ein Anteil von über 90 % der Auszubildenden die Abschlussprüfung. Die Vertragslösungsquote bei Auszubildenden zum Schiffahrtskaufmann betrug im Jahr 2012 rund 2,8 % und ist damit rund 3 Prozentpunkte niedriger als die Vertragslösungsquote der Berufsübergruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“. Gewerbevertreter erklären die geringe Vertragslösungsquote mit einer maritimen Vorprägung der Auszubildenden. Diese würden sich bewusst für den Berufszweig entscheiden und hätten eine relativ genaue Vorstellung vom Berufsalltag des Schiffahrtskaufmanns.

Schaubild 9: Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann“ (5165) – Zahl der neu und insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die auf der linken Ordinate abgetragen wurden, und Frauenquote und Bestehensquote der Abschlussprüfung, die auf der rechten Ordinate abgetragen wurden, im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2013

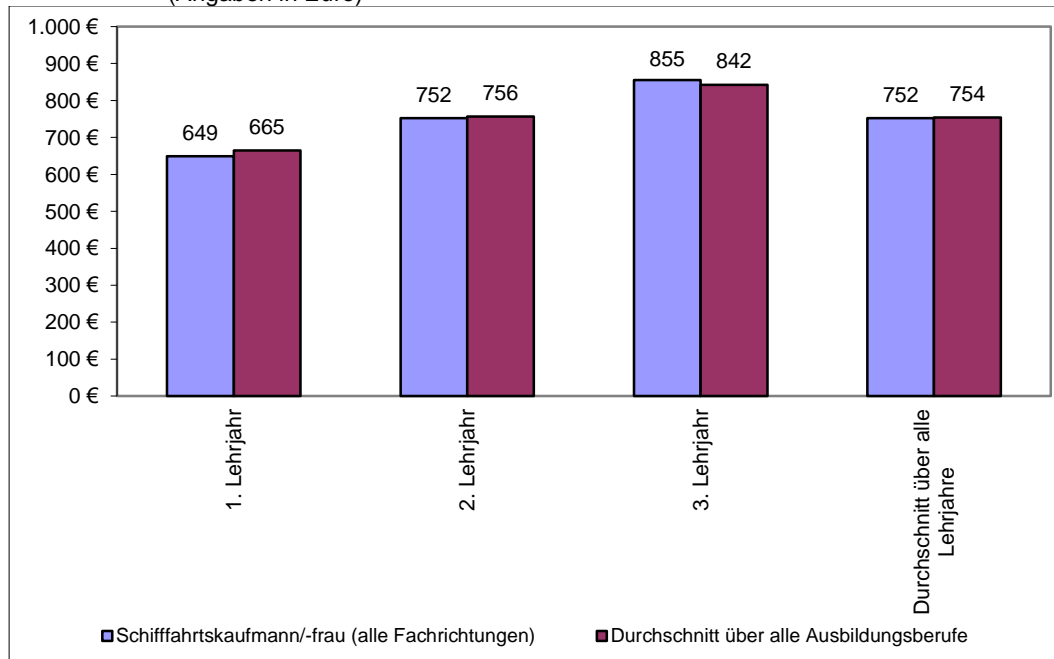


Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Das nachfolgende Schaubild zeigt die monatliche Ausbildungsvergütung von Schiffahrtskaufleuten im Jahr 2013 nach Lehrjahren. Die Auszubildenden der beiden Fachrichtungen Linien- und Trampfahrt erhalten die gleiche Vergütung. Es findet keine Unterscheidung zwischen der Vergütung für Schiffahrtskaufleute in Ost- und Westdeutschland statt. Im ersten Lehrjahr erhalten Schiffahrtskaufleute durchschnittlich 649 Euro pro Monat, im zweiten Lehrjahr 752 Euro und im dritten Lehrjahr 855 Euro. Damit entspricht die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung von Schiffahrtskaufleuten der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsberufe.

Ausbildungsvergütung

Schaubild 10: Monatliche Vergütung von Auszubildenden im Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann“ und im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe im Jahr 2013 nach Lehrjahren (Angaben in Euro)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütung 2013. Eigene Darstellung.

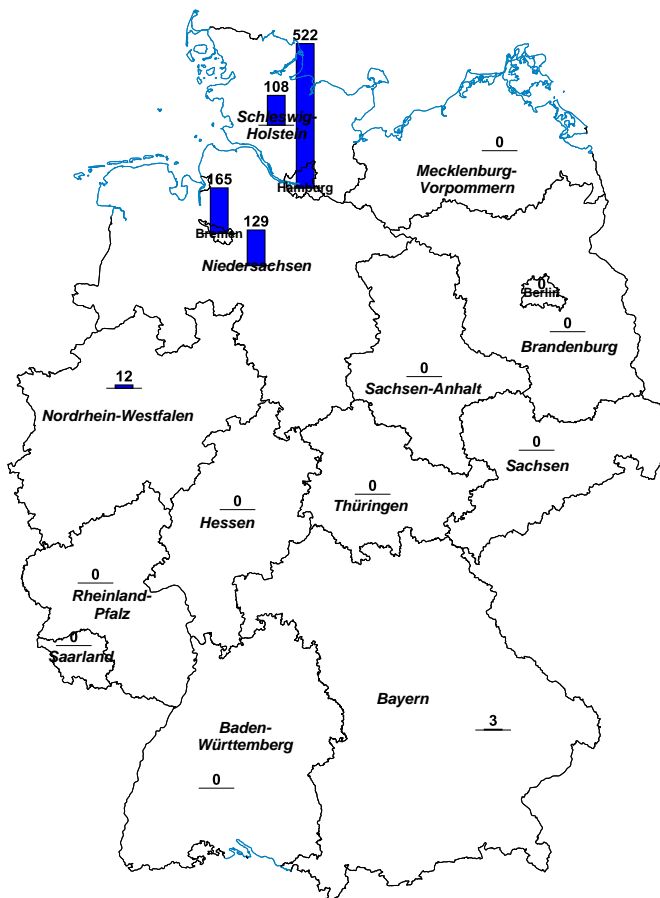
Gewerbevertreter gaben in Gesprächen mit dem Bundesamt an, dass ein Großteil der Absolventen keine Schwierigkeiten habe, nach der Ausbildung eine Stelle zu finden. Häufig würden Jugendliche nach Abschluss der Ausbildung beim Ausbildungsunternehmen beschäftigt und weitere berufliche Erfahrungen sammeln. Ebenso strebten viele Personen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein Studium oder eine Weiterbildung an. Branchenvertreter schätzen, dass rund 15 bis 20 % der Jugendlichen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein Studium beginnen. Ein Großteil wählt dabei ein Studium im maritimen Bereich, mit dem Ziel, nach dem Studium wieder in die Seeschifffahrt einzusteigen. Im Ausland ergeben sich für Schiffahrtskaufleute ebenfalls gute Perspektiven. So genießt die deutsche Ausbildung zum Schiffahrtskaufmann nach Angaben von Gewerbevertretern international ein hohes Ansehen. Nach Angaben von Branchenvertretern sei die hohe Qualität der Ausbildung ein Wettbewerbsvorteil im international geprägten Marktumfeld.

Beschäftigungsaussichten

Wie aus Schaubild 11 ersichtlich wird, konzentrieren sich die Ausbildungsstellen zum „Schiffahrtskaufmann“ entsprechend der Unternehmensstandorte im Norden Deutschlands. Im Jahr 2012 wurden 522 und damit über die Hälfte der insgesamt 951 Auszubildenden zum Schiffahrtskaufmann in Hamburg ausgebildet. Am zweithäufigsten standen Auszubildende zum Schiffahrtskaufmann in Bremen unter Vertrag. Ihr Anteil betrug rund 17 %. Darauf folgten die Bundesländer Niedersachsen und Schleswig-Holstein, in denen rund 14 % bzw. 11 % der Ausbildungsverträge zum Schiffahrtskaufmann abgeschlossen wurden. In den restlichen Bundesländern wurden lediglich rund 2 % der Schiffahrtskaufleute ausgebildet.

Räumliche Verteilung der Auszubildenden

Schaubild 11: Verteilung der Auszubildenden zum „Schiffahrtskaufmann“ nach Bundesländern im Jahr 2012



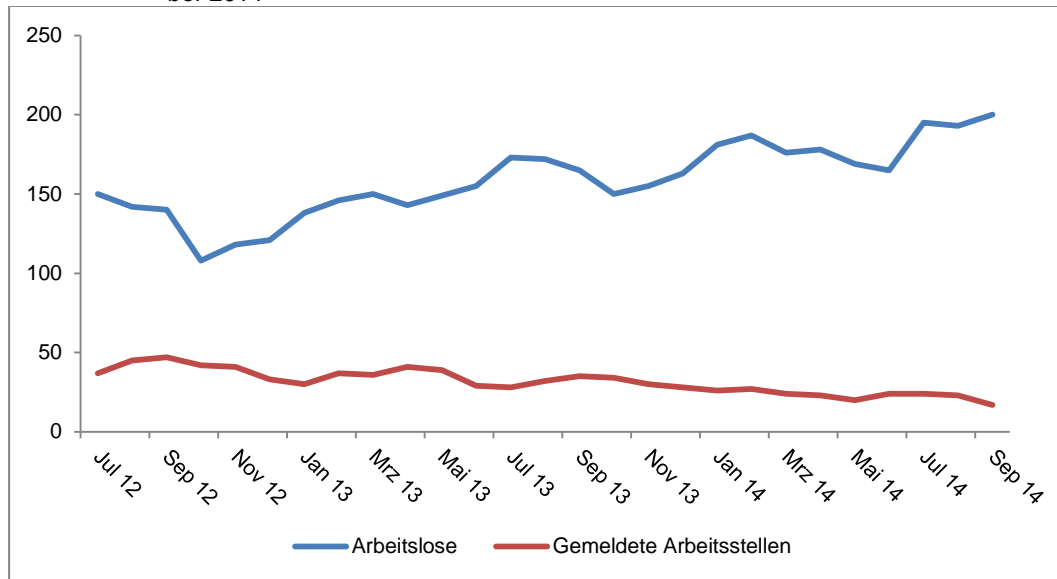
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Eigene Darstellung.

4.4 Arbeitslose und offene Stellen

Das nachfolgende Schaubild zeigt die offenen gemeldeten Stellen und die arbeitslos gemeldeten Personen in der Berufsgruppe „Schiffahrtskaufleute“ im Zeitraum von Juli 2012 bis September 2014. Das Schaubild verdeutlicht, dass die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen die Zahl der offenen gemeldeten Stellen im gesamten Betrachtungszeitraum überschreitet. Die meisten arbeitslosen Personen wurden im September 2014 registriert. Zu diesem Zeitpunkt waren 200 Schiffahrtskaufleute bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Mit einer Anzahl von 108 arbeitslos gemeldeten Schiffahrtskaufleuten wurde im Oktober 2012 im Betrachtungszeitraum die geringste Arbeitslosenzahl dieser Berufsgruppe erreicht. Die offenen gemeldeten Stellen bewegten sich im betrachteten Zeitraum zwischen 20 und 45.

Offene Stellen und arbeitslos gemeldete Schiffahrtskaufleute

Schaubild 12: Gemeldete Arbeitsstellen und arbeitslos gemeldete Personen in der Berufsgruppe „Schiffahrtskaufleute“ (Berufsordnung 5165) im Zeitraum von Juli 2012 bis September 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktstatistik. Eigene Darstellung.

5. Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg 2014.

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Nürnberg 2014.

Bundesamt für Güterverkehr: Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2013-I, Köln 2013.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütung 2013, Bonn 2014.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenblatt, Bonn 2012.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Zahlen, Daten Fakten, 2013, Berlin 2014.

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Wiesbaden 2013.

Tarifregister Nordrhein-Westfalen: tarifregister.nrw.de/material/spedition.pdf.

Verband Deutscher Reeder e.V.: Jahresbericht 2013, Hamburg 2014.



Impressum

Herausgeber: Bundesamt für Güterverkehr
Werderstraße 34
50672 Köln

Tel.: 0221-5776-0
Fax: 0221-5776-1777

Postfach 19 01 80
50498 Köln

E-Mail: poststelle@bag.bund.de
Internet: www.bag.bund.de

Druck: Druckerei des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur
Bundesamt für Güterverkehr

Stand: Oktober 2014

Dieser Bericht ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamtes für Güterverkehr.
Er wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

... aktiv für den Güterverkehr
