



Bundesamt
für Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeitsbedingungen in
Güterverkehr und Logistik 2016-II

- kaufmännische Berufe -

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung/Summary	2
2.	Einleitung	6
3.	Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	6
	3.1. Struktur der Beschäftigten	6
	3.2. Arbeitsbedingungen.....	8
	3.3. Berufliche Ausbildung	12
	3.4. Arbeitsmarktsituation	18
4.	Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	19
	4.1. Struktur der Beschäftigten	19
	4.2. Arbeitsbedingungen.....	20
	4.3. Berufliche Ausbildung	26
	4.4. Arbeitsmarktsituation	32
5.	Schifffahrtskaufmann/-frau	34
	5.1. Struktur der Beschäftigten	34
	5.2. Arbeitsbedingungen.....	35
	5.3. Berufliche Ausbildung	38
	5.4. Arbeitsmarktsituation	43
	Quellenverzeichnis.....	44

1. Zusammenfassung/Summary

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme 5 E des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik der Bundesregierung hat das Bundesamt für den vorliegenden Bericht die aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen der Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP-Dienstleistungen), Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Schifffahrtskaufleute analysiert. Wesentliche Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Beschäftigung in den untersuchten Berufen entwickelte sich seit 2013 überwiegend positiv. Die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage sorgte für einen erhöhten Arbeitskräftebedarf, sodass insgesamt steigende Beschäftigungszahlen verzeichnet wurden. Insbesondere bei den Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung wurden im Jahr 2015 mit über 146.000 Beschäftigten deutlich mehr Beschäftigte gemeldet; eine Steigerung um 5,8 Prozent im Vergleich zum Jahr 2013. Der Anteil ausländischer Beschäftigten stieg zuletzt in allen drei Berufen. Die Teilzeitquote der KEP-Kaufleute war mit 22,7 Prozent im Jahr 2015 im Vergleich zu den anderen untersuchten Berufen immer noch relativ hoch, reduzierte sich seit 2013 jedoch zunehmend. Die Teilzeitquote der Speditionskaufleute war mit 9,3 Prozent im Vergleich zum Durchschnitt über alle Berufe relativ gering, jedoch seit 2013 steigend. Die Altersstruktur der Speditions- sowie Schifffahrtskaufleute ist nach wie vor positiv, allerdings verschoben sich die Anteile der jüngeren Altersklassen zunehmend in Richtung der älteren Arbeitnehmergenerationen.

Beschäftigungsentwicklung

Die Aufgaben und die Tätigkeiten der kaufmännischen Beschäftigten sind in den drei untersuchten Berufen zwar ähnlich; die Arbeitsbedingungen sind jedoch heterogen und abhängig von der Größe bzw. dem Tätigkeitsschwerpunkt des beschäftigenden Unternehmens. Während Kaufleute in größeren Unternehmen überwiegend einem bestimmten Aufgabenbereich zugeordnet sind, erledigen sie in kleinen Unternehmen eine Vielzahl an Aufgaben gleichzeitig. Laut den Angaben des Statistischen Bundesamtes leisteten 65 Prozent der Kaufleute in Verkehr und Logistik im Jahr 2015 wöchentlich 40 Arbeitsstunden oder mehr. Frauen waren deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer. Gleichwohl stieg bei Frauen der Anteil der Beschäftigung von 40 Wochenstunden oder mehr seit 2012 an. Zudem ist der Anteil der befristeten Arbeitsverträge seit 2013 rückläufig. Die Höhe der Vergütung entwickelte sich seit 2013 berufsbildübergreifend positiv. Die Gehaltssteigerungen lagen dabei über dem Anstieg der Verbraucherpreise.

Arbeitsbedingungen

Digitale Technologien sind mittlerweile fest in den Berufsalltag der Kaufleute integriert. Nach Erkenntnissen einer Umfrage des Bundesamtes erwarten Arbeitgeber von ihren kaufmännischen Angestellten einen sicheren Umgang mit gängigen Software-Programmen wie MS-Office. Bezüglich der Nutzung betriebsinterner bzw. spezifischer kaufmännischer Software werden die Mitarbeiter in der Regel geschult. In-House-Schulungen bzw. Multiplikatoren-Trainings sind üblich. Insgesamt bewerten die Arbeitge-

Digitalisierung

ber die Einstellung ihrer kaufmännischen Angestellten bezüglich der Digitalisierung als positiv. Nach anfänglicher Unsicherheit im Umgang mit den neuen Technologien werden im Anschluss an die Schulungen deutliche Verbesserungen erreicht. Die Anforderungen an die kaufmännischen Fachkräfte sind nach Einschätzung der Befragten gestiegen. Eine Automatisierung des Berufsbildes und die daraus resultierende Wegrationalisierung der Arbeitsplätze sahen rund 18 Prozent der befragten Unternehmensvertreter künftig als wahrscheinlich an. Rund 66 Prozent der Befragten sahen eher ein wandelndes Tätigkeitsprofil der Kaufleute infolge der Digitalisierung. Die Aufgaben der Kundenakquise bzw. -betreuung rücken deutlich mehr in den Fokus; soziale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Home-Office ist trotz der digitalen Möglichkeiten nur geringfügig verbreitet. Rund 78 Prozent der befragten Unternehmen bieten es bislang nicht an.

Die Zahl der bestehenden Ausbildungsverträge der Speditionskaufleute sowie Schifffahrtskaufleute ist seit Jahren rückläufig. Bei den KEP-Kaufleuten unterlagen die Ausbildungszahlen geringen jährlichen Schwankungen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der Speditions- sowie KEP-Kaufleute entwickelte sich im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr positiv. Bei den Schifffahrtskaufleuten blieb sie konstant. Die Lösungsquoten der Ausbildungsverträge lagen in der Vergangenheit deutlich unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Bei den KEP- sowie Schifffahrtskaufleuten ist der Anteil der Auszubildenden, die keine Fach-/Hochschulreife bei Ausbildungsbeginn besaßen, seit 2012 gestiegen. Bei den Speditionskaufleuten wurde dagegen eine Tendenz zu höheren Bildungsabschlüssen beobachtet. Die Vergütung der Auszubildenden entwickelte sich zuletzt positiv, wobei die prozentualen Anstiege geringer als die Anstiege der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung über alle Berufe in den alten und neuen Bundesländern ausfielen.

Berufliche Bildung

Bei den KEP-Kaufleuten entwickelte sich die Arbeitsmarktsituation aus Arbeitnehmer-sicht besonders positiv. Im Jahr 2014 wurden zeitweise mehr offene Arbeitsstellen gemeldet als Arbeitslose. Die Zahlen der Arbeitssuchenden sowie der Arbeitslosen gingen seit Januar 2012 stark zurück, lagen jedoch im August 2016 über der Anzahl der gemeldeten offenen Stellen. Die Zahl der offenen Stellen für Speditionskaufleute war im Beobachtungszeitraum seit 2012 trotz monatlicher Schwankungen tendenziell steigend. Die Zahl der Arbeitslosen sowie Arbeitssuchenden mit dem Zielberuf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung lag zuletzt stets über der Anzahl an offenen Stellen. Bei den Schifffahrtskaufleuten verschlechterte sich die Arbeitsmarktsituation. Die Zahl der Arbeitslosen sowie der Arbeitssuchenden waren seit 2012 steigend, zeitgleich sank die Zahl der gemeldeten offenen Stellen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die offenen Stellen häufig ohne öffentliche Ausschreibung über persönliche Kontakte besetzt werden und dementsprechend nicht der Agentur für Arbeit gemeldet werden.

Arbeitsmarktsituation

Summary

As part of the implementation of act 5 E of the Federal Government action plan for goods transport and logistics, the Federal Office has analysed the current training and job market situation, as well as the working conditions of agents for courier, express and postal services (KEP services), forwarding and logistics agents as well as shipping agents, which are summarised in the following report:

The employment situation in the analysed professions has been experiencing a generally positive development since 2013. In consequence of the improved economic situation the demand for workers increased, resulting in a rise in employment numbers. With 146,000 employees in 2015, forwarding and logistics agents in particular registered a significantly higher number of workers; an increase of 5.8 % compared to 2013. The percentage of foreign employees has risen in all three professions. At 22.7 % in 2015, the quota of part-time agents for KEP services remained relatively high compared to the other sectors, although it has been falling increasingly since 2013. The quota of part-time forwarding and logistics agents, at 9.3 %, was comparatively low considering the average of all three professions, but has been rising since 2013. The age structure of forwarding and logistics agents as well as shipping agents remains positive, although there has been a shift of the younger age groups towards the older working generations.

Employment trend

The responsibilities and duties of employees in the three analysed professions are similar; however, the working conditions are heterogeneous and depend on the size and the activity emphasis of the employing company. Whilst the responsibilities of employees in larger companies are largely confined to one specific area, employees in smaller businesses tend to work on a wider range of tasks simultaneously. According to the Federal Statistical Office, 65 % of transport and logistics agents worked 40 hours per week or more in 2015. Women were employed part-time significantly more often than men. At the same time, the percentage of woman working 40-hour weeks or more has been rising steadily since 2012. Furthermore, the rate of temporary work contracts has been falling since 2013. The level of payment has been experiencing a positive development in all professions since 2013, with pay rises remaining above the increase in consumer prices.

Working conditions

Meanwhile, digital technology is fully integrated in the everyday working life. The results of a survey conducted by the Federal Office indicate that employers expect employees to feel comfortable with established software programmes such as MS Office. Concerning the use of specific business software, workers generally receive special training. In-house and multiplier training courses are common. In general, employers rate the attitude of their commercial employees with regard to digitalisation positively. After initial insecurity in the use of new technology, the training courses have led to significant improvements. According to those questioned, the demands made of specialised commercial employees have risen. Around 18 % of company representatives asked believe that an automation of

Digitalisation

the profession and the resulting rationalisation of the workplace in the future are probable. Approximately 66 % of those questioned said they are experiencing a changing work profile of commercial employees as a result of digitalisation. The focus is shifting more and more towards customer acquisition and service; social competencies are gaining in significance. Despite the various digital possibilities, home office is not a common format. So far, around 78 % of companies questioned do not offer this option.

The number of existing apprenticeship contracts for forwarding and logistics agents as well as shipping agents has been experiencing a decline for several years. The numbers for agents for KEP services are subject to small annual fluctuations. In 2015, the number of recently concluded training contracts for forwarding agents and KEP agents saw a positive development compared to the previous year, whereas for shipping agents, it remained constant. The number of dissolved apprenticeship contracts is well below the average of all professions hiring apprentices. Amongst KEP- and shipping agents, the percentage of apprentices that didn't have a higher education entrance qualification has risen since 2012, whereas amongst forwarding and logistics agents, a tendency towards higher education standards was observed. The salaries of trainees have seen a positive development, although percentage-wise, the increase in pay was smaller than the average pay rise for trainees in all professions in the old as well as the new federal states.

Professional training

From an employee-perspective, the work market situation of KEP-agents has experienced a particularly positive development. In 2014 there were temporarily more job vacancies than unemployed agents in that field. The number of workers seeking employment in that field as well as the number of unemployed agents has fallen significantly since January 2012, although in August 2016, the number was higher than the number of registered job vacancies. The number of job vacancies for forwarding and logistics agents saw a positive trend in 2012, despite monthly fluctuations. The number of unemployed people and people seeking employment as forwarding and logistic agents remained higher than the number of job vacancies. The labour market situation for shipping agents saw a negative development. The number of unemployed and employment-seeking shipping agents has been increasing since 2012, whilst the number of job vacancies has fallen. It must be noted, however, that vacancies are often filled through personal contacts, without the job being publicly advertised, and for this reason the vacancy may not be registered with the Federal Employment Agency.

Work market situation

2. Einleitung

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme 5 E des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik der Bundesregierung führt das Bundesamt für Güterverkehr in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur regelmäßig Evaluierungen der Arbeitsbedingungen sowie der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in ausgewählten Berufen der Verkehrs- und Logistikwirtschaft durch. Die Auswertungen sollen den Sozialpartnern als belastbare und aktuelle Informationsgrundlage für die Diskussion der Arbeitsbedingungen dienen. Der vorliegende Bericht befasst sich mit folgenden Berufsgruppen: Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP-Dienstleistungen), Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Schifffahrtskaufleute. Grundlage für die Abgrenzung der einzelnen Berufsgruppen bildet die aktuelle Klassifikation der Berufe 2010 der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010).

In den Kapiteln 3 bis 5 werden die jüngsten Entwicklungen in den oben genannten Berufsgruppen dargestellt. Jedes Kapitel stellt Informationen über die Struktur der Beschäftigten, die Arbeitsbedingungen, die berufliche Bildung sowie die Arbeitsmarktsituation zur Verfügung. Der Fokus der diesjährigen Berichterstattung richtete sich auf die Untersuchung der Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen der Kaufleute. Ergänzend wurden die Arbeitsbedingungen anhand weiterer, für das konkrete Berufsbild relevanter Faktoren untersucht. Für die Analyse der Ausbildungssituation wurden Indikatoren wie die Zahl der Ausbildungsverhältnisse, der Bildungshintergrund der Auszubildenden sowie die Vergütung während der Ausbildung herangezogen. Amtliche Statistiken der Bundesagentur für Arbeit bieten zudem einen Überblick über die aktuelle Arbeitsmarktsituation. Das verfügbare statistische Datenmaterial differenziert dabei lediglich in Teilen zwischen Beschäftigten im Güter- und Personenverkehr. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen zwangsläufig auf beide Marktsegmente.

3. Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

3.1. Struktur der Beschäftigten

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Deutschland belief sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit am Ende des Jahres 2015 auf insgesamt 7.836 Personen – ein Plus von rund 3,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (siehe hierzu Tabelle 1). Somit kehrte die Anzahl der Beschäftigten auf ein ähnliches Niveau wie im Jahr 2013 zurück, nachdem im Jahr 2014 ein Rückgang in Höhe von 2,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet wurde. Frauen bildeten mit einem Anteil von 58,7 Prozent noch die größere Arbeitnehmergruppe; ihr Anteil ging jedoch in der jüngsten Vergangenheit stetig zurück. Frauen sind in der Berufsgruppe der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen im Vergleich zum Frauenanteil von 36,0 Prozent in der gesamten Berufsgruppe „Kaufleute - Verkehr und

Beschäftigungsentwicklung

Logistik“ überdurchschnittlich häufig vertreten. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten entwickelte sich im Betrachtungszeitraum schwach positiv und betrug zuletzt rund 5 Prozent. Ihre Gesamtzahl nahm seit 2013 um rund 10,7 Prozent zu. Insgesamt wurden 279 Personen am Ende des Jahres 2015 geringfügig beschäftigt, dies entspricht einer Quote in Höhe von rund 3,4 Prozent. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist seit 2013 rückläufig. Im Jahr 2015 gingen rund 22,7 Prozent der KEP-Kaufleute ihrer Arbeit in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis nach. Somit lag die Teilzeitquote im Jahr 2015 unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Berufsgruppen, der rund 27 Prozent betrug.

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (Berufsgruppe 5166), Stand: jeweils am 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2013		2014		2015	
Insgesamt	7.808	(100,0)	7.587	(100,0)	7.836	(100,0)
darunter:						
Männer	3.126	(40,0)	3.084	(40,6)	3.238	(41,3)
Frauen	4.682	(60,0)	4.503	(59,4)	4.598	(58,7)
Deutsche	7.449	(95,5)	7.214	(95,1)	7.439	(95,0)
Ausländer	355	(4,5)	370	(4,9)	393	(5,0)
unter 25 Jahre	217	(2,8)	231	(3,1)	332	(4,2)
25 bis unter 55 Jahre	5.536	(70,9)	5.372	(70,8)	5.425	(69,2)
55 bis unter 65 Jahre	2.036	(26,1)	1.961	(25,8)	2.051	(26,2)
65 Jahre und älter	19	(0,2)	23	(0,3)	28	(0,4)
in Vollzeit	5.904	(75,6)	5.872	(77,4)	6.056	(77,3)
in Teilzeit	1.904	(24,4)	1.715	(22,6)	1.780	(22,7)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	355	(4,5)	339	(4,5)	386	(4,9)
mit anerkanntem Berufsabschluss	1.798	(23,0)	1.846	(24,3)	1.993	(25,4)
mit akademischem Berufsabschluss	185	(2,4)	285	(3,8)	421	(5,4)
Ausbildung unbekannt	5.470	(70,1)	5.117	(67,4)	5.036	(64,3)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik). Eigene Berechnungen.

Die Beschäftigung in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen entwickelt sich seit 2013 positiv. Dennoch lag ihr Anteil mit 4,2 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Beschäftigtengruppen, der für die betrachtete Altersgruppe im Jahr 2015 bei 10,5 Prozent lag. Der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen ging im Jahr 2015 erneut zurück. Nach 70,9 Prozent am Ende des Jahres 2013 und 70,8 Prozent im Jahr 2014 reduzierte er sich im Jahr 2015 auf rund 69,2 Prozent. Rund 26,2 Prozent der Beschäftigten wurden zuletzt der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen zugeordnet. Der Anteil der Beschäftigten im Alter von 65 Jahren oder älter war im Jahr 2015 mit rund 0,4 Prozent sehr gering. Im bundesweiten Durchschnitt über alle Berufsgruppen waren knapp 18 Prozent der Arbeitnehmer älter als 55 Jahre. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer nahm mithin zu. Die demografische Entwicklung und eine geringe Zahl an verfügbaren Nachwuchskräften dürften diese Entwicklung weiterhin verstärken.

Altersstruktur

Am 31.12.2015 wiesen 25,4 Prozent der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen einen anerkannten Berufsabschluss vor. Bei rund 64,3 Prozent der Beschäftigten war die Ausbildung unbekannt; ihr Anteil war im Betrachtungszeitraum rückläufig. Von einem Wert in Höhe von 2,4 Prozent im Jahr 2013 ist der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Bildungshintergrund im Jahr 2015 auf 5,4 Prozent angestiegen. Rund 4,9 Prozent der Kaufleute hatten keinen beruflichen Bildungsabschluss; rund 0,4 Prozentpunkte mehr als noch 2013 bzw. 2014.

Berufsabschluss

3.2. Arbeitsbedingungen

Der KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Hierbei umfassen die Postdienstleistungen sowohl Paket- als auch Briefdienstleistungen. Die Unternehmen, die auf den Teilmärkten der KEP-Branche agieren, führen grundsätzlich die Zustellung der Briefe und Sendungen aus. Die jeweiligen Teilmärkte weisen einige Besonderheiten und entsprechende Strukturen auf, sodass das Aufgabengebiet und die Arbeitsbedingungen der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen je nach Teilmarkt abweichen können. Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des KEP-Marktes war in den letzten Jahren positiv.¹ Die Digitalisierung eröffnete den Auftraggebern der KEP-Branche neue Distributionskanäle (Online-Handel bzw. E-Commerce). Infolge des veränderten Konsumentenverhaltens (mehr Bestellungen übers Internet) sind die Aufträge, insbesondere im B2C-Bereich (Endkundengeschäft), stark angestiegen. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 2,9 Mrd. Sendungen verschickt; rund 5,9 Prozent mehr als im Vorjahr; im B2C-Bereich wurden rund 10,1 Prozent mehr Sendungen als im Vorjahr verschickt. Paketsendungen dominierten mit einem Anteil von mehr als 80 Prozent des Sendungsvolumens den Gesamtmarkt. Auf Express- und Kuriersendungen entfielen rund 17 Prozent. Zudem sorgte der Anstieg des grenzüberschreitenden Handels für höhere Sendungszahlen; eine steigende Entwicklung wird prognostiziert. Die zunehmende Internationalisierung der Warenströme sowie ein wachsendes E-Commerce-Geschäft bedingten einen erhöhten Fachkräftebedarf. Insgesamt wurden im Jahr 2015 rund 209.400 Arbeitnehmer im KEP-Markt in Voll- bzw. Teilzeit sowie geringfügig beschäftigt; rund die Hälfte als Fahrer bzw. Zusteller; weitere 38 Prozent arbeiteten in den Depots und Verteilzentren; rund 7 Prozent entfielen auf Verwaltungskräfte und 4 Prozent auf IT- und sonstige Fachkräfte.

Der KEP-Markt

Das Tätigkeitsprofil der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen umfasst diverse Aufgaben, überwiegend im Innendienst. Sie sind hauptsächlich mit der Organisation, der Kontrolle und der termingerechten Steuerung der Warenströme beschäftigt. Die Kommunikation mit den Auftraggebern, die Preisauskünfte bzw. -verhandlungen und die anschließende Angebotserstellung inkludiert, fällt gleichermaßen in den Zuständigkeitsbereich. Die Ausstellung von Frachtdokumenten bei grenzüberschreitenden Sendungen unter Berücksichtigung von ausländischen Bestimmungen gehört ebenfalls zu ihren Kompetenzen. Aufga-

Anforderungen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden BIEK (2016).

ben aus dem Bereich des Zahlungsverkehrs, der Buchführung bzw. des Controlling bilden weitere Teile des vielfältigen Tätigkeitsprofils. Aufgrund der Vielzahl der Aufgaben aus dem verwaltungs-organisatorischen Bereich legen die beschäftigenden Unternehmen großen Wert auf gutes Zahlen- und Prozessverständnis, Planungs- und Organisationsfähigkeit sowie Kommunikationsstärke ihrer kaufmännischen Angestellten. Oft wird als formale Qualifikation eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung gefordert. Im Zuge der Digitalisierung spielt der sichere Umgang mit den gängigen Software-Anwendungen eine zunehmend wichtige Rolle. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes enthält der Großteil der Stellenausschreibungen diesbezüglich explizite Angaben. Fremdsprachenkenntnisse sind zwar vorteilhaft, waren in den Stellenbeschreibungen für KEP-Kaufleute jedoch deutlich seltener als bei den Speditionskaufleuten. Neben den notwendigen formalen und fachlichen Qualifikationen benötigen KEP-Kaufleute ausgeprägte soziale Kompetenz, um souverän im Umgang mit Kunden aufzutreten; dabei stehen Aufgaben der Kundenakquise und -betreuung im Fokus. Teamfähigkeit sowie die Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Handeln sind ebenfalls wichtige Bestandteile des Anforderungsprofils.

Kaufleute für KEP-Dienstleistungen nehmen ihre vielfältigen Aufgaben in Unternehmen unterschiedlicher Größe wahr. Auf dem KEP-Markt sind sowohl große weltweit operierende Unternehmen vertreten, z.B. die Deutsche Post AG, UPS und Hermes, als auch kleine und mittelständische Unternehmen (häufig als Subunternehmen agierend), die ihre Tätigkeit auf regionale Märkte bzw. kundenspezifische Aufträge konzentrieren. Dementsprechend sind die Arbeitsbedingungen und das Aufgabenspektrum der Beschäftigten des KEP-Marktes heterogen. Während in größeren Unternehmen die Beschäftigten oftmals einem bestimmten Aufgabengebiet zugeordnet sind, übernehmen sie in kleineren Betrieben eine Vielzahl an Aufgaben im Verwaltungs- und Servicebereich gleichzeitig. Digitale Technologien wie RFID oder GPS-Ortung tragen zur besseren Kontrolle der Warenströme bei, sodass für die KEP-Kaufleute die Organisation und die Überwachung der Sendungen erleichtert werden. Viele Prozessschritte wurden mithilfe der Software automatisiert. Einerseits schafft dies Freiräume für andere Tätigkeiten wie z.B. Kundenakquise/-pflege, andererseits nimmt die Geschwindigkeit der Auftragsbearbeitung deutlich zu. Kunden erwarten die Erbringung einer schnellen, kundenorientierten Dienstleistung. Hierbei geraten die kaufmännischen Angestellten häufig aufgrund der zeitlich eng terminierten Lieferungsfristen in Stresssituationen, die einen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit im Beruf haben können.

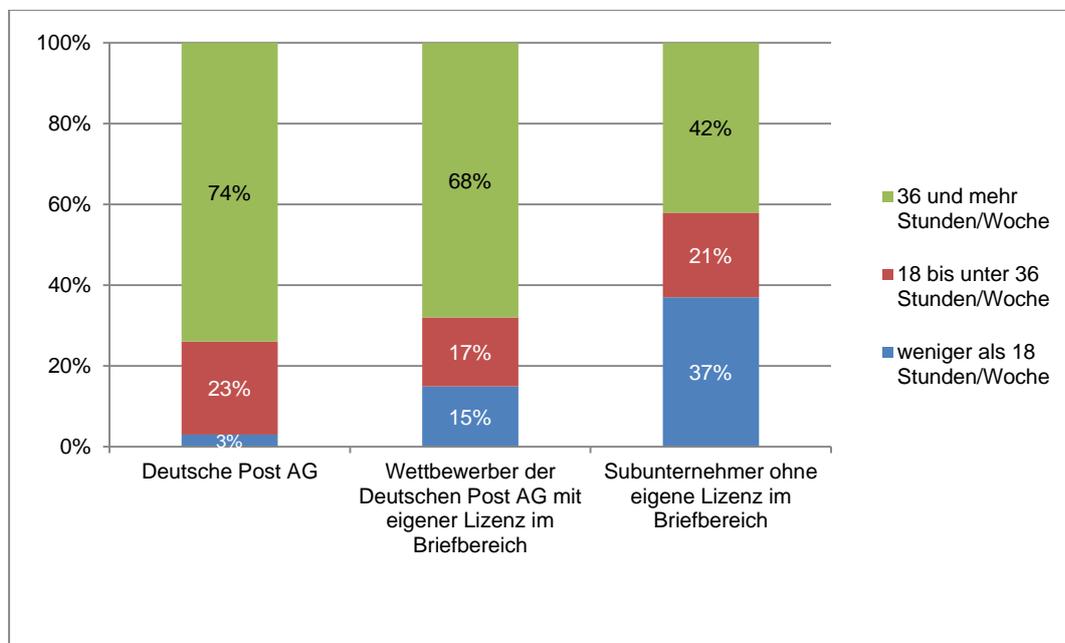
Arbeitsumfeld

Aufgrund der Heterogenität des KEP-Marktes variieren die Arbeitszeiten je nach Struktur bzw. Organisation des beschäftigenden Unternehmens. In den wenigen tarifvertraglich gebundenen Unternehmen umfasst eine Vollzeitstelle in der Regel zwischen 39 und 41 Stunden pro Woche. Einige Tarifverträge enthalten zudem klare Regelungen bezüglich der Überstunden. Bei kleineren, nicht tarifgebundenen Unternehmen des Marktes gelten bezüglich der Arbeitszeiten zwar die gesetzlichen Bestimmungen, jedoch besteht regelmäßig die Notwendigkeit, Überstunden zu leisten. Bei einigen Unternehmen, die ihren

Arbeitszeiten

Kunden eine 24-Stunden-Betreuung anbieten, sind Wochenend-, Feiertagsarbeiten sowie Arbeiten im Schichtdienst möglich. Aufgrund der relativ kleinen Zahl der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe fehlen amtliche Statistiken bezüglich der geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit. Allerdings wurde im Jahr 2014 eine Untersuchung seitens der Bundesnetzagentur¹ veröffentlicht, die Rückschlüsse auf die Arbeitszeiten im kaufmännischen Bereich bei den Lizenznehmern im lizenzpflichtigen Briefbereich (Briefe bis 1.000 Gramm) zulässt. Die Studienergebnisse lassen sich weitgehend auf die kaufmännischen Angestellten des KEP-Marktes übertragen. Die Ergebnisse der Studie stellen die Arbeitszeiten bei der Deutschen Post AG sowie ihren Wettbewerbern dar (siehe Abbildung 1). Demnach betrug die Arbeitszeit bei rund zwei Drittel der kaufmännischen Beschäftigten, die bei den Wettbewerbern der Deutschen Post AG beschäftigt waren, 36 Wochenstunden oder mehr. Bei der Deutschen Post AG waren es dagegen knapp drei Viertel der Beschäftigten. Eine Beschäftigung von weniger als 18 Stunden pro Woche war mit einem Anteil von rund 3 Prozent bei der Deutschen Post AG sehr selten. Bei den Wettbewerbern waren es dagegen rund 15 Prozent. Bei den befragten Subunternehmern der Branche war der Großteil der Beschäftigten mit einem geringen Arbeitszeitenvolumen beschäftigt. Rund 37 Prozent der Kaufleute gingen weniger als 18 Wochenstunden ihrer Arbeit nach; weitere 21 Prozent zwischen 18 bis 36 Wochenstunden. Eine (beinahe) Vollzeitbeschäftigung mit 36 und mehr Wochenstunden war bei den Subunternehmern im Vergleich zu den Lizenznehmern (Deutsche Post AG sowie ihre Wettbewerber) mit rund 42 Prozent unterrepräsentiert.

Abbildung 1: Arbeitszeiten der kaufmännischen Angestellten im Briefbereich



Quelle: Bundesnetzagentur (2014) bzw. (2015). Eigene Darstellung.

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Bundesnetzagentur (2014) bzw. (2015).

Die besagte Studie der Bundesnetzagentur liefert zudem Hinweise auf den Umfang der befristeten Beschäftigung der kaufmännischen KEP-Angestellten.¹ In den Unternehmen der Deutschen Post AG waren im Jahr 2012 rund 10 Prozent der kaufmännischen Beschäftigten im lizenzierten Briefbereich befristet eingestellt; bei den Wettbewerbern waren es dagegen rund 13 Prozent. Ähnliche Ergebnisse zeigt die Auswertung der Daten des Statistischen Bundesamtes. In den Wirtschaftszweigen „531 Postdienste von Universaldienstleistungsanbietern“ bzw. „532 Sonstige Post-, Kurier- und Expressdienste“ waren im Jahr 2015 rund 13,4 bzw. 14,3 Prozent der Beschäftigten befristet eingestellt, wobei diese Statistiken alle Beschäftigten des betreffenden Wirtschaftszweiges erfassen.

Beschäftigungs-
verhältnisse

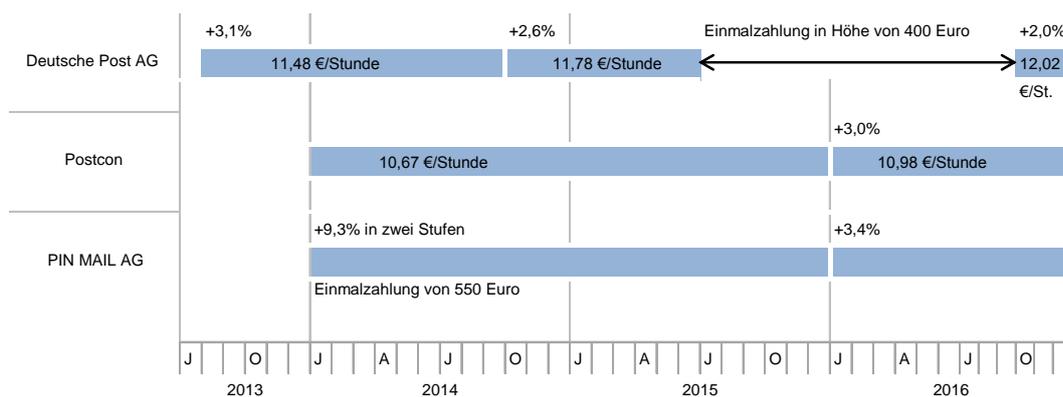
Nach wie vor ist die Vergütung im heterogenen KEP-Markt unterschiedlich gestaltet. Infolge mehrerer Tarifvertragsabschlüsse mit den großen Akteuren des KEP-Marktes wurden die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der jüngsten Vergangenheit deutlich verbessert. Im Jahr 2013 wurde erstmalig ein Tarifvertrag (bestehend aus Entgelt- sowie Manteltarifvertrag) mit der PIN Mail AG, einem privaten Briefunternehmen in Berlin mit knapp 1.000 Beschäftigten, geschlossen. Dies wurde seitens der Vereinten Gewerkschaft ver.di e.V. als ein großer Erfolg mit Signalwirkung bezeichnet.² Im Zeitraum zwischen dem 01.01.2014 und 31.12.2015 wurden in zwei Schritten deutliche Steigerungen der Gehaltshöhe von insgesamt 9,3 Prozent verzeichnet (siehe Abbildung 2). Eine weitere 3,4-prozentige Erhöhung folgte im Jahr 2016. Bei der Deutschen Post AG wurde nach einer Gehaltssteigerung von 2,6 Prozent im Jahr 2014 und einer Einmalzahlung von 400 Euro im Jahr 2015 zum 01.10.2016 eine weitere Steigerung um 2 Prozent vereinbart. Die Verbraucherpreise stiegen im Jahr 2013 um 1,5 Prozent; im folgenden Jahr um weitere 0,9 Prozent und im Jahr 2015 um weitere 0,3 Prozent. Somit wurden reale Einkommenssteigerungen erreicht. Laut der Untersuchung der Bundesnetzagentur lagen die durchschnittlichen Löhne bei der Deutschen Post AG im kaufmännischen Bereich grundsätzlich höher als bei den Wettbewerbern. Den meisten kaufmännischen Beschäftigten der Deutschen Post AG wurden zudem Sonderzahlungen in Form von Weihnachts- bzw. Urlaubsgeld gewährt; bei den Wettbewerbern waren es lediglich 34 Prozent. Einige Unternehmen gewährten vermögenswirksame Leistungen. Die kleinen und mittelständischen Unternehmen sind in der Regel nicht an einen Tarifvertrag gebunden, orientieren sich bezüglich der Höhe der Stundensätze jedoch an dem auf dem Markt üblichen Tariflohn. Im kaufmännischen Bereich werden bei den kleinen und mittleren Unternehmen häufig pauschale Grundgehälter vereinbart, die durch eine Erfolgsprämie ergänzt werden. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes bestehen zudem regionale Unterschiede in der Vergütungshöhe.

Vergütung

¹ Bundesnetzagentur (2014).

² Ver.di e.V. (2013).

Abbildung 2: Tarifliche Vergütung der kaufmännischen Angestellten mit einer abgeschlossenen Ausbildung in ausgewählten Unternehmen des KEP-Marktes



Quelle: Postcon (2013, 2015); ver.di (2013, 2016); Deutsche Post AG. Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

3.3. Berufliche Ausbildung

Die Ausbildung zum/-r Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen bereitet die angehenden Fachkräfte auf die im vorherigen Kapitel dargestellten Aufgaben vor. Die duale Ausbildung dauert drei Jahre und wird von in der KEP-Branche tätigen Unternehmen angeboten; angesichts der marktbeherrschenden Stellung der Deutschen Post AG wurden in der Vergangenheit die meisten Ausbildungsplätze für KEP-Kaufleute dort angeboten. Während der Ausbildung durchlaufen die Auszubildenden verschiedene Abteilungen und Depots des jeweiligen Unternehmens. Die Lehrinhalte der ersten zwei Ausbildungsjahre decken sich weitestgehend mit den Inhalten der Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Nach dem Erwerb der formalen Qualifikation zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen besteht für Interessenten die Möglichkeit, nach einem zusätzlichen Ausbildungsjahr die Qualifikation zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen zu erwerben.

Berufsbild

Tabelle 2 stellt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zum/-r Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen im Zeitraum von 2005 bis 2015 dar. Demnach war die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Periode von 2006 bis 2008 mit mehr als 200 vergleichsweise hoch. Seit dem Jahr 2009 folgt die Entwicklung tendenziell einem Abwärtstrend. Nach dem Tiefstand von 120 neu abgeschlossenen Verträgen im Jahr 2011 stieg deren Zahl in den Folgejahren geringfügig an. Im Jahr 2015 wurden 135 neue Ausbildungsverträge geschlossen; rund 10 Prozent mehr als im Vorjahr. Im Jahr 2007 wurde mit 580 bestehenden Ausbildungsverträgen der Höchststand der letzten 10 Jahre verzeichnet. Anschließend nahm die Zahl der vorhandenen Ausbildungsverträge stark ab. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 264 bestehende Ausbildungsverträge statistisch erfasst; dies ist nahezu eine Halbierung im Vergleich zum Jahr 2007. Die Absolventen der Ausbildung erreichten in der Abschlussprüfung im Beobachtungszeitraum mit durchschnittlich 98 Prozent stets hohe Bestehensquoten. Im Jahr 2015 bestanden rund 97 Prozent der

Ausbildungszahlen

angehenden KEP-Kaufleute ihre Abschlussprüfung; dies waren rund 8 Prozentpunkte mehr als der bundesweite Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe von 90,4 Prozent.

Tabelle 2: *Ausbildungsberuf "Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2015*

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	-	-	k.A.	k.A.	k.A.	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	105	105	12	9	6	27
2013	180	90	270	122	117	114	12	6	3	21
2014	162	90	252	123	132	129	9	6	6	21
2015	162	102	264	135	111	108	6	6	6	18

k.A. keine Angaben.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Die Lösungsquote der Auszubildenden ist seit dem Jahr 2011 abnehmend (siehe Tabelle 3). Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen; sie wird mittels Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung errechnet. Während die Lösungsquote der KEP-Kaufleute im Jahr 2011 noch bei 24,1 Prozent lag und dem Durchschnittswert über alle Ausbildungsberufe entsprach, sank sie im Zeitverlauf und erreichte im Jahr 2014 einen Wert von 13,9 Prozent. Dies waren rund 10,8 Prozentpunkte weniger als im bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 18 Ausbildungsverträge aufgelöst: in jedem Ausbildungsjahr 6 Verträge.

Lösungsquote

Tabelle 3: *Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2011 bis 2014*

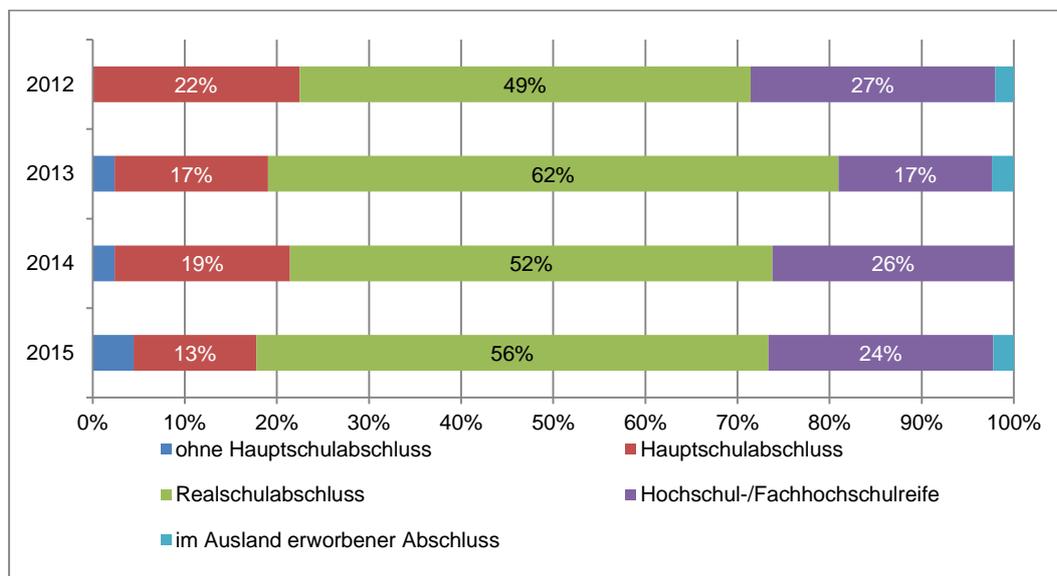
Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Kaufleute für KEP-Dienstleistungen
2011	24,4	24,1
2012	24,4	19,3
2013	25,0	14,8
2014	24,7	13,9

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015).

Abbildung 3 stellt die schulische Vorbildung der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen dar, die im Zeitraum von 2012 bis 2015 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen haben. Mit rund 56 Prozent bildeten die Auszubildenden mit einem Realschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss im Jahr 2015 die Mehrheit. Auszubildende mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife waren im Jahr 2015 mit rund 24 Prozent anteilmäßig die zweitstärkste Gruppe. Rückläufig war in den letzten Jahren der Anteil der Hauptschüler. Er sank im Jahr 2015 auf 13 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2012 bedeutete dies einen Rückgang um 9 Prozentpunkte. Der Anteil der Auszubildenden, die keinen Schulabschluss vorwiesen, stieg im Beobachtungszeitraum an und erreichte im Jahr 2015 rund 4 Prozent. Der Anteil derer, die sonstige Abschlüsse, z.B. einen im Ausland erworbenen Schulabschluss, als formale Qualifikation bei der Ausbildungsaufnahme vorwiesen, betrug im Beobachtungszeitraum jährlich mit Ausnahme des Jahres 2014 rund 2 Prozent.

Schulische Vorbildung

Abbildung 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum/-r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent)



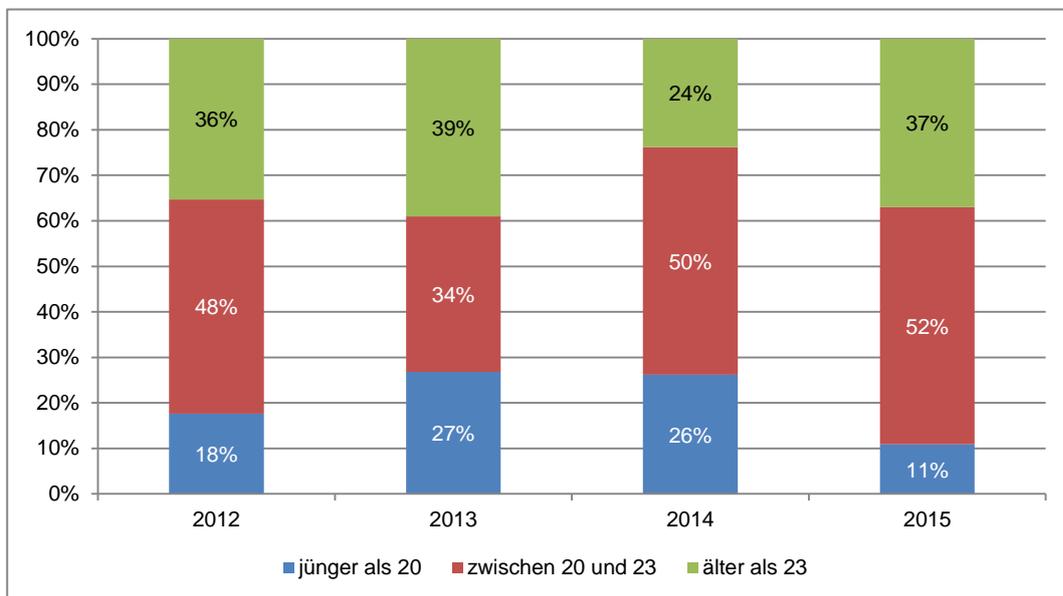
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnungen.

Der Abbildung 4 ist zu entnehmen, dass das Alter der angehenden KEP-Kaufleute bei Ausbildungsbeginn in den vergangenen Jahren jährlichen Schwankungen unterlag. Der Anteil derer, die jünger als 20 Jahre bei Ausbildungsbeginn waren, geht seit 2014 zurück und erreichte mit 11 Prozent im Jahr 2015 den niedrigsten Wert im Beobachtungszeitraum. Parallel zu dieser Entwicklung nimmt der Anteil der Auszubildenden, die älter als 20 Jahre und jünger als 23 Jahre bei Ausbildungsbeginn waren, seit 2014 zu. Im Jahr 2015 entfielen 52 Prozent der Auszubildenden auf diese Altersgruppe. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Anteil der 23-Jährigen und älteren deutlich. Das relativ hohe Alter vieler Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn deutet darauf hin, dass es sich in Teilen um Jugendliche handelt, die sich über Umwege, z.B. als zweite Ausbildung oder infolge eines Studienabbruchs, für das Erlernen dieses Berufes entschieden haben. Eine detaillierte Analyse zeigt, dass im Jahr 2014 rund 27 Prozent der Jugendlichen, die die Ausbil-

Altersstruktur

dung neu aufgenommen haben, sich bereits vorher in einer anderen Berufsausbildung befanden.¹ Der Großteil von ihnen hatte bereits einen anderen qualifizierenden Berufsabschluss erworben; andere brachen die vorausgegangene Ausbildung vorzeitig ab.

Abbildung 4: Auszubildende zum/-r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Im Jahr 2014 befanden sich insgesamt 252 Personen deutschlandweit in der Ausbildung. Die Abbildung 5 zeigt die regionale Verteilung der im Jahr 2014 bestehenden Ausbildungsverhältnisse. Es wird deutlich, dass insbesondere in den östlichen Gebieten (ohne Berlin) kaum Jugendliche eine Ausbildung zum/-r KEP-Kaufmann/-frau absolvierten (gelbe Flächen der Abbildung 5). In Thüringen und in Bremen wurden keine Auszubildenden gemeldet. In Nordrhein-Westfalen (60 Auszubildende) und Bayern (42 Auszubildende) befanden sich die meisten Jugendlichen in der Ausbildung (blaue Flächen der Abbildung 5). Dies ist hauptsächlich auf die Standorte der Unternehmen, die die Ausbildung für KEP-Kaufleute anbieten, zurückzuführen. Insgesamt ist das Engagement bezüglich der Ausbildung zum/-r Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen in der Branche gering. Einerseits ist die Ausbildung in der Öffentlichkeit wenig bekannt und die Schulabgänger tendieren dazu, andere kaufmännische Ausbildungen mit einem breiteren Fachprofil (wie z.B. Kaufleute für Bürokommunikation bzw. Spedition und Logistikdienstleistungen) zu bevorzugen; andererseits haben insbesondere kleine Unternehmen der Branche meist keine personellen bzw. finanziellen Ressourcen, um Ausbildungsplätze anzubieten. Ausbildungsplätze sind hauptsächlich bei großen bekannten Unternehmen z.B. der Deutschen Post AG, DPD, GLS, UPS oder Hermes zu finden. Die Deutsche Post AG, die ihren Unternehmenshauptsitz in Bonn (Nordrhein-Westfalen) hat, vereint nach wie vor die meisten KEP-Kaufleute.

Regionale Differenzierung
und
Ausbildungsengagement

¹ Sieh hierzu und im Folgenden BIBB (2015).

Abbildung 5: Regionale Verteilung der Auszubildenden in Deutschland. Absolute Angaben



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015). Eigene Darstellung.

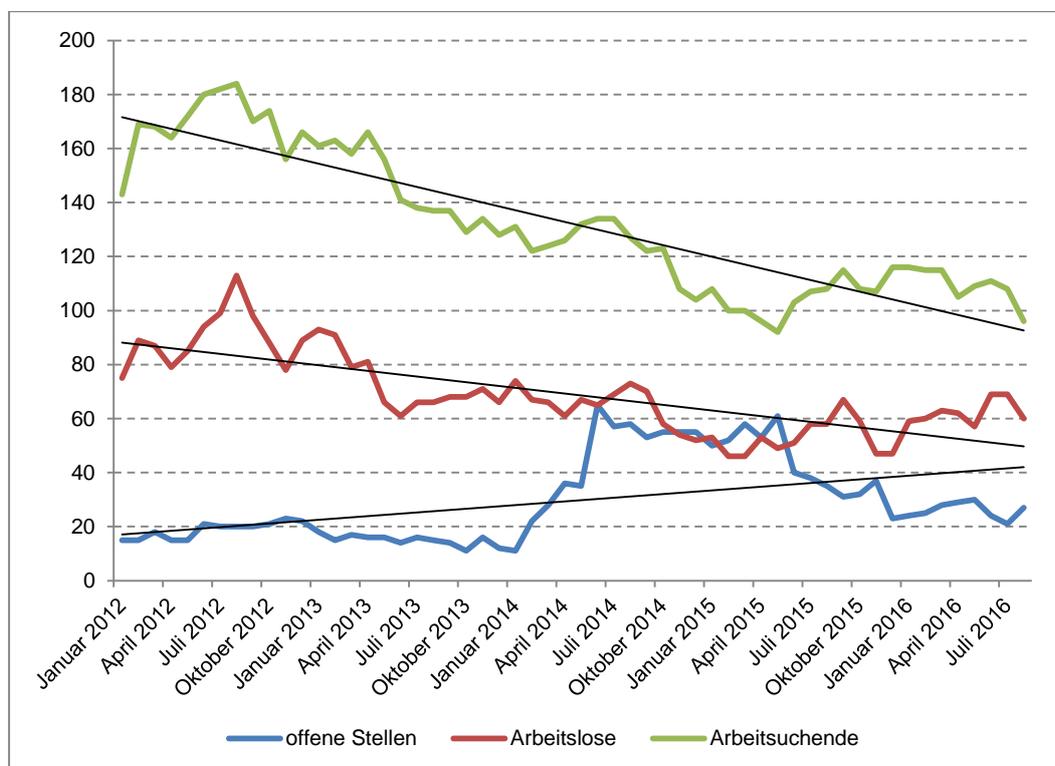
Aufgrund der Heterogenität der Arbeitgeberstruktur innerhalb des KEP-Marktes variiert die Vergütung der Auszubildenden. Die Größe des Unternehmens und ggf. seine tarifvertragliche Bindung, die Region und der Tätigkeitsschwerpunkt des beschäftigenden Unternehmens beeinflussen die Höhe der Vergütung. Statistische Daten liegen dem Bundesamt nur unvollständig vor. Laut den Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung lag die durchschnittliche Vergütung der angehenden KEP-Kaufleute im Jahr 2013 bei 792 Euro; 717 Euro im ersten Lehrjahr, 792 Euro im zweiten Lehrjahr und 867 Euro im dritten Lehrjahr. Damit bewegte sich die Bezahlung der Auszubildenden zum/-r KEP-Kaufmann/-frau sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern über den dort gültigen Durchschnittsvergütungen über alle Ausbildungsberufe (767 Euro bzw. 708 Euro). Im Jahr 2010 wurde eine durchschnittliche Vergütung in Höhe von 742 Euro monatlich statistisch erfasst. Somit stieg das Gehalt der angehenden KEP-Kaufleute im Zeitraum von 2010 bis 2013 um rund 6,7 Prozent. Die Auswertung einiger dem Bundesamt vorliegender Tarifverträge ergab, dass beispielsweise bei dem Unternehmen Postcon kaufmännische Auszubildenden ab dem 01.01.2016 im 1. Ausbildungsjahr 580 Euro erhielten, anschließend stieg die Vergütung auf 660 Euro pro Monat und im 3. Ausbildungsjahr auf 740 Euro monatlich. Die PIN MAIL AG wird im Rahmen des Tarifvertrags zum 01.01.2017 die Vergütungen ihrer Auszubildenden auf 800 Euro bis 1000 Euro je nach Lehrjahr anheben. Bei der Deutschen Post AG erhielten kaufmännische Auszubildende im Jahr 2015 700 Euro im ersten Lehrjahr; 810 Euro im zweiten und 925 Euro im letzten Lehrjahr. Prozentual wurde die Vergütung der Auszubildenden der Deutschen Post AG im Zeitraum von 01.01.2013 bis 31.05.2015 um 6,1 Prozent angehoben; im Jahr 2016 um weitere 2 Prozent.

3.4. Arbeitsmarktsituation

Anhaltspunkte zur Beurteilung der Arbeitsmarktsituation bieten einschlägige Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 6 stellt für die Berufsgruppe „Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ für den Zeitraum von Januar 2012 bis einschließlich August 2016 die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen, Arbeitsuchenden und gemeldeten offenen Stellen in Deutschland dar. Der wachsende KEP-Markt hatte einen erhöhten Fachkräftebedarf zur Folge. Dies spiegelte sich in einer steigenden Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen für Kaufleute für KEP-Dienstleistungen wider. Die Zahlen der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden gingen seit dem Juli 2012 stark zurück. Waren im August 2012 noch 184 Personen als arbeitsuchend mit dem Zielberuf Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen gemeldet, reduzierte sich deren Anzahl auf 96 Personen im August 2016; eine Abnahme um rund 52 Prozent. Zwar übertraf während des gesamten Beobachtungszeitraums die Zahl der Arbeitsuchenden das Stellenangebot, allerdings lag die Zahl der offenen Stellen im Zeitraum von Oktober 2014 bis April 2015 Stellen zeitweise sogar über der Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen. Im August 2016 waren insgesamt 21 offene Stellen, 60 Arbeitslose und 96 Arbeit-suchende gemeldet.

Arbeitslose,
Arbeitsuchende,
offene Stellen

Abbildung 6: Anzahl der offenen Stellen, Arbeitslosen und Arbeitsuchenden in der Berufsgruppe "Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen" im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik).

4. Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung

4.1. Struktur der Beschäftigten

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung in Deutschland am Ende des Jahres 2015 auf insgesamt 146.215 (siehe Tabelle 4). Die positive Entwicklung setzte sich somit fort. Auf einen Beschäftigungszuwachs in Höhe von knapp 3 Prozent im Jahr 2014 folgte ein weiteres Plus von 2,7 Prozent im Jahr 2015. Geringfügig beschäftigt waren im Jahr 2015 insgesamt 6.528 Personen. Frauen sind in der betrachteten Berufsgruppe mit einem Anteil von 37,1 Prozent im Vergleich zum Frauenanteil über alle sozialversicherungspflichtigen Berufe in Deutschland von 46,5 Prozent unterdurchschnittlich repräsentiert. Der Frauenanteil blieb im Beobachtungszeitraum relativ stabil. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten nahm in den letzten Jahren zu. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 12.587 Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft sozialversicherungspflichtig beschäftigt; rund 9,3 Prozent mehr als im Vorjahr. Somit war das Beschäftigungswachstum bei den ausländischen Beschäftigten überproportional im Vergleich zu den Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit. Eine Beschäftigung in Teilzeit ist relativ selten; ihr Anteil lag zuletzt mit steigender Tendenz bei rund 9,3 Prozent. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe von 26,8 Prozent war die Teilzeitquote der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung signifikant geringer.

Beschäftigungsentwicklung

Tabelle 4: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung (Berufsgruppe 5162), Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2013		2014		2015	
Insgesamt	138.181	(100,0)	142.289	(100,0)	146.215	(100,0)
<i>darunter:</i>						
Männer	86.435	(62,6)	89.260	(62,7)	92.037	(62,9)
Frauen	51.746	(37,4)	53.029	(37,3)	54.178	(37,1)
Deutsche	127.548	(92,3)	130.720	(91,9)	133.572	(91,4)
Ausländer	10.572	(7,7)	11.508	(8,1)	12.587	(8,6)
unter 25 Jahre	23.010	(16,7)	22.603	(15,9)	22.214	(15,2)
25 bis unter 55 Jahre	99.628	(72,1)	103.052	(72,4)	106.369	(72,7)
55 bis unter 65 Jahre	15.131	(11,0)	16.147	(11,3)	17.097	(11,7)
65 Jahre und älter	412	(0,3)	487	(0,3)	535	(0,4)
in Vollzeit	125.980	(91,2)	129.369	(90,9)	132.570	(90,7)
in Teilzeit	12.201	(8,8)	12.920	(9,1)	13.645	(9,3)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	18.244	(13,2)	18.508	(13,0)	18.894	(12,9)
mit anerkanntem Berufsabschluss	94.393	(68,3)	97.798	(68,7)	100.653	(68,8)
mit akademischem Berufsabschluss	10.092	(7,3)	11.609	(8,2)	13.011	(8,9)
Ausbildung unbekannt	15.452	(11,2)	14.374	(10,1)	13.657	(9,3)

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnungen.

In allen Alterskategorien der über 25-Jährigen waren im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr absolute Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen. In der Altersgruppe ab 55 Jahre war der Zuwachs im Vergleich zu anderen Altersgruppen mit rund 6 Prozent sogar überproportional. Am Ende des Jahres 2015 wiesen rund 12,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung ein Alter von 55 und mehr Jahren auf. Im bundesweiten Durchschnitt über alle Berufsgruppen entfiel auf diese Altersklasse im Jahr 2015 ein Anteil von knapp 18 Prozent. In der Gruppe der unter 25-Jährigen waren am Jahresende 2015 rund 1,7 Prozent weniger Personen als noch im Jahr 2014. Ihr Anteil betrug zuletzt rund 15,2 Prozent und folgte einer sinkenden Tendenz, während in der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen anteilmäßige Zuwächse zu verzeichnen waren. Das Ergebnis der Analyse zeigt eine vergleichsweise günstige Altersstruktur.

Altersstruktur

Bei einer differenzierten Analyse nach dem berufsqualifizierenden Bildungsabschluss setzte sich der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen fort. Die Beschäftigung von Personen ohne Bildungsabschluss (+2 Prozent), mit anerkanntem (+3 Prozent) bzw. akademischem (+12 Prozent) Berufsabschluss nahm im Jahr 2015 im Vorjahresvergleich zu; die Beschäftigung der Personen, bei denen die Ausbildung unbekannt war, reduzierte sich dagegen um 5 Prozent. Somit ist die Beschäftigung der Personen mit akademischem Berufsabschluss das zweite Jahr in Folge überproportional gestiegen. Der Anteil der Personen mit akademischen Bildungsabschlüssen betrug im Jahr 2015 rund 8,9 Prozent und wuchs damit erneut um 0,7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Mit einem Anteilswert von rund 68,8 Prozent wiesen am 31.12.2015 die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung einen anerkannten Berufsabschluss auf. Die Anteile der Beschäftigten ohne Bildungsabschluss (12,9 Prozent) bzw. mit unbekannter beruflicher Ausbildung (9,3 Prozent) waren erneut rückläufig.

Beruflicher
Bildungsabschluss

4.2. Arbeitsbedingungen

Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sind qualifizierte Fachkräfte mit einem breiten Aufgabenspektrum. Häufig unterscheiden sich der Umfang und die Art der Tätigkeiten von der Größe des beschäftigenden Unternehmens. Während in kleineren Betrieben die Speditionskaufleute Aufgaben aus unterschiedlichen Bereichen zeitgleich wahrnehmen, z.B. Kundenbetreuung, Disposition und Verwaltung, konzentriert sich ihre Tätigkeit in einem großen Unternehmen häufig auf einen speziellen Fachbereich. Die DEKRA Media GmbH veröffentlicht jährlich einen Arbeitsmarktreport¹, in dem Stellenausschreibungen berufsbezogen ausgewertet werden. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 350 Stellenanzeigen für kaufmännische Fachkräfte aus unterschiedlichen Branchen ausgewertet. Rund 23,4 Prozent davon stammten von Transport- und Logistikdienstleistern. Unabhängig vom späteren Einsatzgebiet wird eine abgeschlossene Berufsausbildung als formale

Anforderungen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden DEKRA Media GmbH (2015).

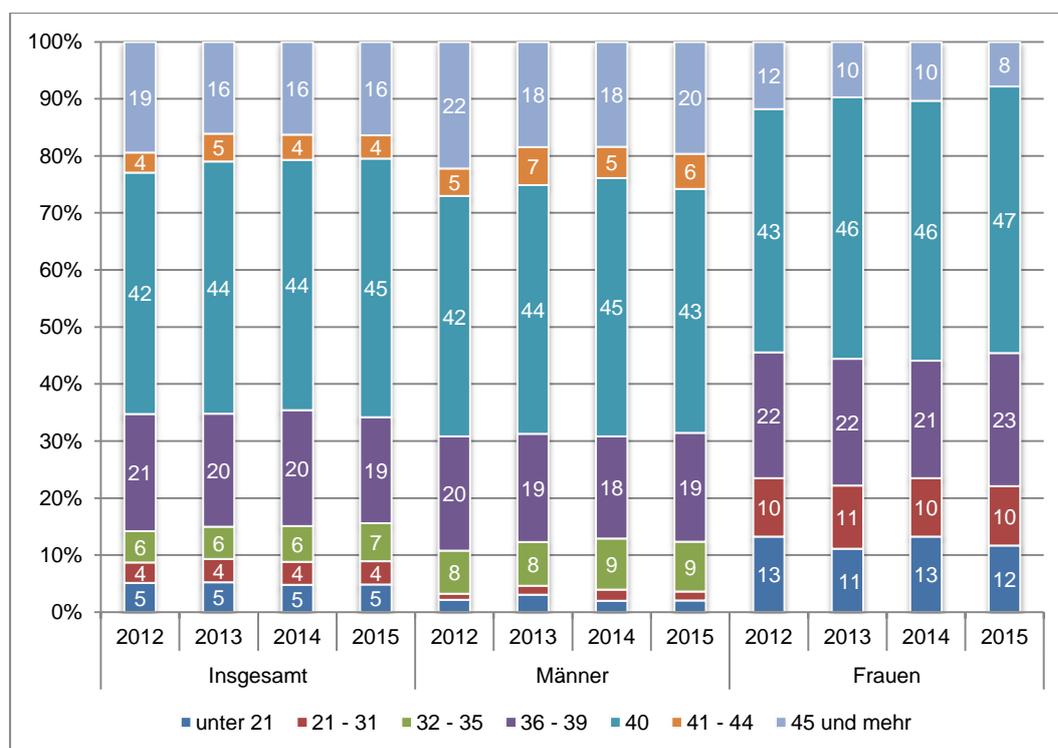
Qualifikation in 87,0 Prozent der analysierten Stellenausschreibungen gefordert. In jeder zehnten Stellenanzeige wird alternativ ein Hochschulstudium genannt. Zudem werden bei Speditionskaufleuten oft spezielle Zertifikate bzw. Nachweise oder spezielles Fachwissen verlangt, insbesondere in Bezug auf Ladungssicherung, Gefahrguttransport und Zollabwicklung. Hauptsächlich werden Kaufleute in der Kundenbetreuung (57,7 Prozent), für externe Kommunikation (36,9 Prozent), Sachbearbeitung (35,4 Prozent) und Auftragsmanagement (32 Prozent) gesucht (hierbei waren Mehrfachnennungen möglich). Aufgrund des Tätigkeitsprofils und der engen Verknüpfung mit Kunden sowie Angestellten wird von Speditionskaufleuten ein hohes Maß an sozialer Kompetenz erwartet. Teamfähigkeit (48,3 Prozent), Kommunikationsstärke (46,0 Prozent), Service- und Kundenorientierung (41,7 Prozent) und zielorientiertes Arbeiten (22 Prozent) wurden explizit in den Stellenausschreibungen erwähnt. Zudem wird bei Speditionskaufleuten hoher Wert auf Sprachkenntnisse gelegt. Aufgrund der internationalen Ausrichtung werden von kaufmännischen Angestellten im Bereich Güterverkehr und Logistik in rund 78,1 Prozent der ausgewerteten Stellenanzeigen Fremdsprachenkenntnisse erwartet. Dabei ist Englisch die dominierende Fremdsprache.

Die meisten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung werden zu gewöhnlichen Büroarbeitszeiten eingesetzt. Allerdings bieten einige Transportunternehmen ihren Kunden eine 24-Stunden-Betreuung an, sodass Mitarbeiter in diesen Betrieben im Schichtdienst eingesetzt werden. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes wird darauf gewöhnlich im Rahmen der Stellenausschreibung hingewiesen. Insbesondere in kleineren Unternehmen, in denen Kaufleuten eine Vielzahl von Aufgaben zeitgleich übertragen wird, treten unregelmäßige Arbeitszeiten häufig auf. Die Anforderungen der Arbeitgeber bezüglich der Erreichbarkeit und der Flexibilität der Mitarbeiter nehmen tendenziell zu. Abbildung 7 stellt die Entwicklung des Umfangs der wöchentlichen Arbeitszeit der Kaufleute im Bereich Verkehr und Logistik im Zeitraum von 2012 bis 2015 differenziert nach Geschlecht dar. Demnach nahm die Beschäftigung im Umfang von 40 Wochenstunden im Beobachtungszeitraum zu. Im Jahr 2012 leisteten rund 42 Prozent der Beschäftigten 40 Wochenstunden; im Jahr 2015 waren es bereits 45 Prozent. Die Anzahl der Beschäftigten, die ihrer Arbeit 36 bis 39 Wochenstunden nachgingen, nahm insgesamt ab. Beim wöchentlichen Beschäftigungsumfang von weniger als 31 Stunden erfolgten insgesamt keine Veränderungen. Die Beschäftigung mit mehr als 40 wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden nahm insgesamt tendenziell ab. Während im Jahr 2012 noch 19 Prozent der Beschäftigte 45 und mehr Stunden wöchentlich leisteten, sank ihr Anteil im Folgejahr auf 16 Prozent und blieb seitdem konstant. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Geschlechtern wird deutlich, dass sich die wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden von Männern und Frauen unterscheiden. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung liegt bei Frauen signifikant höher als bei Männern. Während rund 22 Prozent der Frauen im Jahr 2015 weniger als 32 Stunden in der Woche ihrer Arbeit nachgingen, waren es bei den Männern lediglich 4 Prozent. Zudem lag der Anteil der beschäftigten Männer, die 45 und mehr Stunden in der Woche arbeiteten, deutlich höher als bei den Frauen. Im Betrachtungs-

Arbeitszeiten

zeitraum nahm die Beschäftigung mit einem Umfang von 40 Wochenstunden bei Frauen zu. Im Vergleich zum Jahr 2012 erfolgte diesbezüglich im Jahr 2015 eine anteilige Steigerung von rund 4 Prozentpunkten. Die relativ hohe Teilzeitquote der Frauen ist vordergründig auf die Reduzierung des Arbeitszeitumfangs aufgrund familiärer Verpflichtungen wie Kinderbetreuung bzw. Pflege der Angehörigen zurückzuführen.

Abbildung 7: Normalerweise je Woche geleistete Arbeitsstunden in der Berufsgruppe „Kaufleute - Verkehr und Logistik“ (516) im Zeitraum von 2012 bis 2015



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1 Reihe 4.1.2). Eigene Darstellung.

Digitale Technologien prägen zunehmend den Berufsalltag der kaufmännischen Angestellten. Eine gewisse IT-Affinität und die Beherrschung gängiger Computerprogramme gelten als Voraussetzung für das Ausüben der Tätigkeit. Die Anforderungen an die Kaufleute bezüglich der Beherrschung digitaler Technologien sind im Zeitverlauf gestiegen. Laut DEKRA Arbeitsmarktreport 2015¹ wird in den meisten Stellenanzeigen für Kaufleute im Bereich Transport und Logistik ein sicherer Umgang mit kaufmännischer Software explizit gefordert (z.B. Warenwirtschafts- und Buchhaltungssysteme, die Zollsoftware ATLAS sowie SAP). Allerdings können die Anforderungen je nach Unternehmensgröße abweichen. Kleinere Transportunternehmen nutzen aufgrund der geringen Finanzkraft und des überschaubaren Auftragsvolumens häufig nur ein Minimum an digitalen Technologien. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße ist ein versierter Umgang mit diversen digitalen Technologien, insbesondere in der Disposition, unabdingbar.

Digitalisierung

¹ Siehe DEKRA Media GmbH (2015)

In einer im Zusammenhang mit der Digitalisierung viel beachteten Studie¹ errechnen die Wissenschaftler Frey und Osborne Wahrscheinlichkeiten für die Automatisierung verschiedener Berufsbilder in den USA in den nächsten zehn Jahren. Die Studie fand weltweit eine große mediale Beachtung. Die Berechnungen basierten auf Befragungen von technikaffinen Experten. Im Ergebnis sahen die Wissenschaftler rund 47 Prozent der Arbeitsplätze, insbesondere im Transport- und Logistikbereich, gefährdet. Betroffen sind demnach nicht nur Geringqualifizierte, die hauptsächlich Routinetätigkeiten ausführen, sondern auch Beschäftigte der mittleren Qualifikation, deren Tätigkeit in Zukunft mithilfe von Big Data durch Algorithmen abgebildet und automatisiert werden könnte. Die Wahrscheinlichkeit für eine Automatisierung, d.h. dass der Beruf mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit von Rechenalgorithmen ausgeführt wird, beträgt für kaufmännische Berufe im Transportbereich laut Frey und Osborne zwischen 60 und 80 Prozent. In der Literatur wird daneben häufig nicht auf den Wegfall der Arbeitsplätze, sondern auf die Änderung der Tätigkeitsprofile verwiesen.²

Gefahr der Automatisierung

Faktisch unterliegt das Berufsbild durch Implementierung neuer Technologien bereits seit geraumer Zeit einem Wandel; beispielsweise veränderten sich sowohl die Anforderungen an die Disponenten als auch deren Aufgabenspektrum. Aufgaben wie Einsatzplanung, Prozessüberwachung und Kommunikation mittels RFID und Telematiksystemen werden mithilfe neuer Technologien erledigt. Häufig nehmen Disponenten Schnittstellenfunktionen bei der Prozessoptimierung zwischen IT-Dienstleistern und Nutzern der Telematiksysteme im eigenen Unternehmen wahr. Die Kommunikation mit Kunden und Angestellten wurde mittels moderner Endgeräte vereinfacht bzw. beschleunigt, allerdings zu Lasten persönlicher Kontakte. Die Auftragsgenerierung mittels Webportalen bzw. Frachten- und Transportbörsen schaffte für die Disponenten mehr Transparenz und erhöhte die Fahrzeugauslastung. Den Kern des Tätigkeitsprofils bilden zunehmend die Kontrolltätigkeit und das Eingreifen in Problemlagen. Durch die Automatisierung wurden Freiräume geschaffen, die für andere Aufgaben wie z.B. Kundenakquise und -pflege genutzt werden. Kompetenzen wie Kommunikationsstärke und andere „Soft Skills“ rückten zunehmend in den Fokus. In einigen Unternehmen gibt es bereits keine aktive Disposition mehr, die Aufträge werden stattdessen über ein Fahrtenmanagementsystem automatisch verwaltet.³

Digitalisierung
- Veränderung
des Tätigkeitsprofils

Zur besseren Beurteilung der Arbeitsbedingungen der kaufmännischen Angestellten im Bereich Transport und Logistik hat das Bundesamt für den diesjährigen Bericht insgesamt 142 Unternehmensvertreter zum Thema Digitalisierung befragt.⁴ Solide Kenntnisse im Umgang mit gängigen Software-Programmen werden von allen befragten Unternehmen als Einstellungsvoraussetzung genannt. Ein Großteil der Unternehmen bewertet die

BAG-Umfrage
- Qualifizierung des
kaufmännischen Personals

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Frey und Osborne (2013).

² Siehe Schwarzwälder (2015); Senfleben und Wielandt (2014).

³ Siehe Windelband (2010).

⁴ Hierbei werden die drei Berufsbilder miteinbezogen, die im Rahmen dieses Berichts untersucht werden.

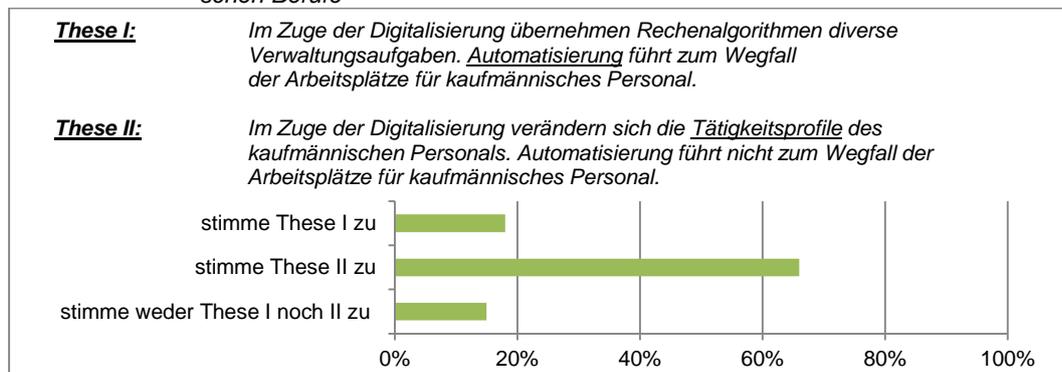
Kenntnisse ihrer Mitarbeiter bezüglich der Anwendung digitaler Technologien als sicher. Im Umgang mit unternehmensspezifischen Software-Programmen wird kaufmännisches Personal in nahezu allen befragten Unternehmen geschult. In-House-Schulungen, die gewöhnlich seitens der Software-Anbieter durchgeführt werden, sind üblich. In kleineren Betrieben sind „Learning-by-Doing“ bzw. Multiplikatoren-Trainings [Multiplikatoren sind Beschäftigte, die beschult werden und ihr Wissen an Beschäftigte weitergeben] weit verbreitet. Die Befragten gaben an, dass die Software-Programme in der Regel benutzerfreundlich sind und für die Kaufleute eine Erleichterung im Berufsalltag bedeuten. Oft werden die Prozessschritte seitens des Software-Programms vorgegeben, sodass die Schnelligkeit der Auftragsbearbeitung gestiegen ist sowie die Qualitätssicherung vereinfacht wurde. Nach Einschätzung einiger Befragten führte dies zu einem erhöhten Stresspegel. Zudem wurde auf Schwierigkeiten beim Unternehmenswechsel hingewiesen, da unternehmensspezifische Software den Wechsel erschwert und zusätzlichen Qualifizierungsbedarf erfordert. Als Beispiel wurde der Einsatz der Kaufleute im Bereich Massengut- bzw. Containertransporte genannt. Während im Bereich Containertransporte bereits ein hoher Grad der Digitalisierung erreicht wurde, ist die Präsenz digitaler Technologien im Bereich der Massenguttransporte weniger ausgeprägt, sodass die kaufmännischen Angestellten ohne Kenntnisse der dort verwendeten Software-Systeme den Einsatzbereich nicht problemlos wechseln können.

Im Rahmen der BAG-Erhebung wurden die Unternehmer gefragt, ob sie wie Frey und Osborne eine Automatisierungsgefahr in den kaufmännischen Berufen sehen oder eher der anderen These zustimmen, dass sich das Tätigkeitsprofil der Kaufleute verändern wird. Abbildung 8 stellt die Ergebnisse grafisch dar. Demnach stimmten 66 Prozent der befragten Unternehmen der zweiten These zu. Die Unternehmer bewerten die neuen Technologien als hilfreiche Stütze beim Erledigen der täglichen Aufgaben. Die resultierende Zeitersparnis bei Routinetätigkeiten müsse nach Meinung vieler Befragter tendenziell jedoch für die Bewältigung wachsender Dokumentationspflichten (häufig wurde auf die Vorschriften des Mindestlohngesetzes verwiesen) verwendet werden, statt für andere Aufgabenbereiche. Die Aufgabenprofile würden sich zwar zunehmend verändern; Kaufleute würden nach wie vor jedoch insbesondere als Sachbearbeiter gebraucht. Einige Unternehmer wiesen darauf hin, dass die künftigen Aufgaben der Kaufleute zunehmend in der Prozessüberwachung, der manuellen Nachsteuerung und der Kommunikation liegen würden. Die Komplexität der Aufgaben würde nach Einschätzung der Befragten tendenziell zunehmen. Hochqualifiziertes kaufmännisches Personal werde auch künftig benötigt. Rund 18 Prozent stimmten jedoch der These zu, dass die fortschreitende Automatisierung gewisse Tätigkeiten obsolet mache und infolgedessen Arbeitsplätze konsolidiert würden. Die Befragten gaben an, dass die Beschäftigung des weniger qualifizierten Personals, das die hohen Anforderungen der digitalen Arbeitswelt nicht erfüllen könne, zunehmend problematisch werde. Eine Vielzahl an standardisierten Verwaltungsvorgängen, z.B. in der Buchhaltung, ist bereits automatisiert worden, sodass hierfür weniger Arbeitskräfte benötigt werden. Insgesamt betonten die Befragten den steigenden Qualifizie-

BAG-Umfrage
- Automatisierung

rungsbedarf der kaufmännischen Fachkräfte, um im Zuge der Digitalisierung im Wettbewerb bestehen zu können. Allerdings wurde in den Interviews festgestellt, dass die Gesprächspartner die Digitalisierung häufig auf die Verwendung der Software-Programme reduzieren. Erfahrungen mit neuen digitalen Technologien wie Big Data, Cloud Computing oder Internet der Dinge haben wenige Unternehmensvertreter.

Abbildung 8: Ergebnisse der BAG-Umfrage zur Gefahr der Automatisierung der kaufmännischen Berufe

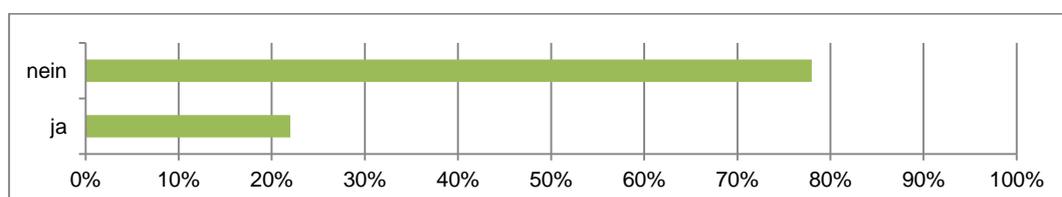


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Digitale Technologien ermöglichen grundsätzlich weitreichende Home-Office-Möglichkeiten, indem ein Zugriff auf Daten, z.B. mithilfe von Cloud Computing oder Netzwerkanbindung, ortsflexibel gestaltet wird. Abbildung 9 verdeutlicht, dass lediglich ein relativ geringer Anteil von 22 Prozent der befragten Unternehmen, ihren kaufmännischen Angestellten Home-Office bereits ermöglicht. In der Regel handelt es sich dabei um Ausnahmen, um für einzelne Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern bzw. den Führungskräften flexiblen Zugang zu Unternehmensdaten zu ermöglichen. Die Möglichkeit, Home-Office in Anspruch zu nehmen, hängt zudem vom Aufgabengebiet der Angestellten ab. Während es in der Auftragsbearbeitung (Back-Office), Buchhaltung sowie Außendiensttätigkeit deutlich häufiger zur Anwendung kommt, ist es bei einer Tätigkeit mit ständigem Kundenkontakt problematisch. Rund 80 Prozent der befragten Unternehmen bieten kein Home-Office an. Die meisten begründen dies mit fehlenden organisatorischen Möglichkeiten und der Notwendigkeit der täglichen Kommunikation im Betrieb im Rahmen der Koordination und der Abstimmung, insbesondere in der Disposition. Zudem bemängelten die Befragten fehlende Kontrollmechanismen, insbesondere in Bezug auf die Erfassung der Arbeitszeit. Das Sicherheitsrisiko, sensible Daten zu teilen bzw. im Falle eines Hackerangriffs zu verlieren, stellt ein weiteres Hemmnis bei der Implementierung von Home-Office dar.

BAG-Umfrage
- Home-Office

Abbildung 9: Bieten Sie Ihren kaufmännischen Angestellten Home-Office-Möglichkeiten an?

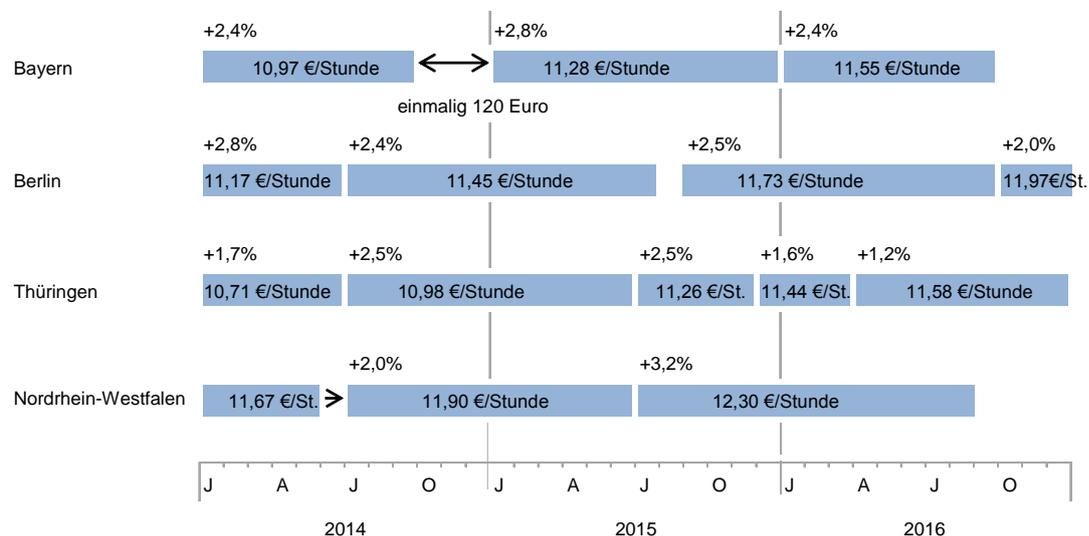


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Die tarifliche Vergütung von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung entwickelte sich im Zeitraum von 2014 bis 2016 weiterhin positiv, nachdem bereits in den Vorjahren Steigerungen der Entgelthöhe stattfanden. Abbildung 10 stellt beispielhaft die Entwicklung der tariflich vereinbarten Gehälter für die Transportbranche in Bayern, Berlin, Thüringen und Nordrhein-Westfalen für den Zeitraum von 2014 bis 2016 dar. Hierbei werden sowohl die Stundenlöhne als auch die prozentuale Entwicklung der tariflichen Gehaltshöhe für die Kaufleute mit einem berufsqualifizierenden Abschluss (in der Regel einer abgeschlossenen Ausbildung zum/-r Speditionskaufmann/-frau) im Zeitverlauf dargestellt. Die Verbraucherpreise sind im Jahr 2013 um 1,5 Prozent, im Jahr 2014 um 0,9 Prozent und im Jahr 2015 um weitere 0,3 Prozent gestiegen. Die Stundenlöhne der Speditionskaufleute wiesen höhere Steigerungsraten als die Verbraucherpreise auf, sodass reale Lohnsteigerungen im Beobachtungszeitraum verzeichnet wurden. Die dargestellten regionalen Unterschiede in der Bezahlung sind relativ gering. Im Jahr 2016 lagen die Stundensätze der vorliegenden Tarifverträge überwiegend über 11,50 Euro. Ein Großteil der Unternehmen der Branche ist jedoch nicht tarifgebunden. Mit dem Bestreben, die Mitarbeiterfluktuation so gering wie möglich zu halten, dient die tarifvertragliche Bezahlung vielfach als Orientierung. Hochqualifizierte kaufmännische Angestellte werden in der Regel übertariflich entlohnt. Etwaige Prämienzahlungen, die beispielsweise umsatzorientiert bzw. erfolgsorientiert sind, setzen finanzielle Anreize zur Erreichung von unternehmensinternen Zielen und werden jährlich gezahlt.

Vergütung

Abbildung 10: Laufzeiten und Stundenlöhne ausgewählter Tarifabschlüsse für Speditionskaufleute von 2014 bis 2016



Quelle: Statistisches Bundesamt (Tarifdatenbank). Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Bundesamt (Fachserie 14 Reihe 4).

4.3. Berufliche Ausbildung

Den berufsqualifizierenden Abschluss erwerben Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung im Rahmen einer dreijährigen dualen Ausbildung. Die Ausbildung wird seitens diverser Unternehmen der KEP-Branche bzw. des Speditionsgewerbes sowie der

Ausbildungsinhalte

Industrie angeboten. Während der Ausbildung stehen insbesondere die kaufmännischen Themenfelder wie Buchhaltung, Kalkulation der Transporte, (Fracht-) Dokumentation sowie Disposition im Fokus. Kundenbetreuung und -akquise sind ebenfalls wichtige Bestandteile der Ausbildung. Zudem bekommen die Auszubildenden in den größeren Betrieben die Gelegenheit, verschiedene Unternehmensbereiche kennenzulernen.

Tabelle 5 stellt die Entwicklung der Zahlen im Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung“ im Zeitraum von 2005 bis 2015 dar. Die Anzahl der Ausbildungsverträge schwankte zwar im Beobachtungszeitraum regelmäßig, tendenziell nahm sie jedoch zu. Im Jahr 2005 bestanden insgesamt 12.862 Ausbildungsverträge; im Jahr 2015 lag der entsprechende Wert bei 14.121. Im Vergleich zu 2005 bedeutete dies eine Steigerung um 9,8 Prozent, im Vergleich zum Vorjahr allerdings eine geringe Abnahme um 1,1 Prozent. Dabei entfielen am 31.12.2015 rund 60 Prozent der Ausbildungsverträge auf Männer. Der Frauenanteil ging im Betrachtungszeitraum insgesamt zurück. Während im Jahr 2005 noch 43,3 Prozent der Auszubildenden Frauen waren, reduzierte sich deren Anteil auf 40 Prozent im Jahr 2015. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge stieg im Jahr 2015 um 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr; insgesamt wurden 5.523 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Im Jahr 2015 nahmen insgesamt 5.343 Auszubildende an der Abschlussprüfung teil. Rund 89,7 Prozent der Prüflinge schlossen die Ausbildung mit Erfolg ab; dies ist der niedrigste Wert seit 2006. Zudem lag die Bestehensquote im Jahr 2015 knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe in Höhe von 90,4 Prozent. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes bestehen für Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung nach dem Erwerb des berufsqualifizierenden Abschlusses gute Chancen, unmittelbar nach der Abschlussprüfung in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 5: Ausbildungsberuf "Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2015

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbil-dungs-verträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Män- nern	von Frau- en	Insge- samt		Insge- samt	darunter bestan- den	1. Lehr- jahr	2. Lehr- jahr	3. Lehr- jahr	Insge- samt
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	3.111	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	8.862	6.129	14.991	5.664	4.185	3.888	609	279	102	990
2013	8.807	6.169	14.976	5.250	4.929	4.491	606	276	123	1.005
2014	8.442	5.841	14.283	5.292	5.631	5.097	609	279	129	1.017
2015	8.433	5.688	14.121	5.523	5.343	4.791	630	264	144	1.038

k.A. keine Angaben

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Die Lösungsquote der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung nahm seit 2011 tendenziell zu (siehe Tabelle 6). Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen; sie wird mittels Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung errechnet. Während die Lösungsquote im Jahr 2011 bei 16,9 Prozent lag, stieg sie im Zeitverlauf und erreichte im Jahr 2014 einen Wert von 17,7 Prozent. Nach wie vor liegt die Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe, der zuletzt rund 7 Prozentpunkte höher lag.

Lösungsquote

Tabelle 6: Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2011 bis 2014

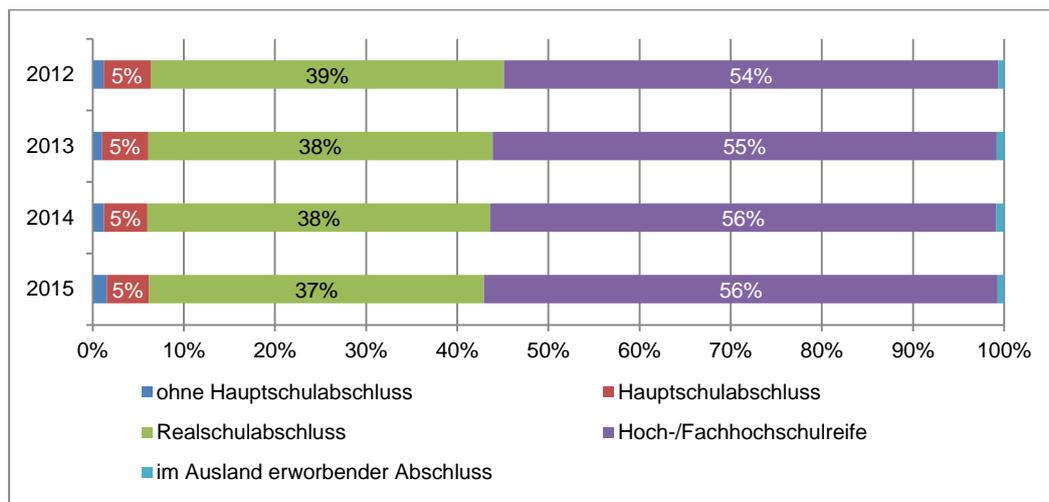
Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Kaufleute für Spedition- und Logistikdienstleistung
2011	24,4	16,9
2012	24,4	16,4
2013	25,0	17,0
2014	24,7	17,7

Quelle: BIBB (2015).

Abbildung 11 stellt die schulische Vorbildung der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung dar, die im Zeitraum von 2012 bis 2015 die Ausbildung aufgenommen haben. Rund 56 Prozent der Auszubildenden besaßen im Jahr 2015 bei Ausbildungsbeginn eine Hochschul- bzw. Fachhochschulberechtigung; mithin die größte Gruppe. Zudem lag der Anteil der angehenden Speditionskaufleute mit einer Hochschul- bzw. Fachhochschulberechtigung signifikant höher als der Durchschnittswert über alle Ausbildungsberufe, der für diese Gruppe im Jahr 2015 bei 28 Prozent lag. Auszubildende mit einem Realschulabschluss waren im Jahr 2015 mit rund 37 Prozent anteilmäßig die zweitgrößte Gruppe. Ihr Anteil reduzierte sich allerdings im Beobachtungszeitraum. Der Anteil der Hauptschüler blieb in den letzten Jahren konstant. Der Anteil der Auszubildenden ohne Schulabschluss stieg zuletzt auf zwei Prozent. Der Anteil derer, die sonstige Abschlüsse, z.B. einen im Ausland erworbenen Schulabschluss, als formale Qualifikation bei der Ausbildungsaufnahme vorwiesen, betrug lediglich ein Prozent. Die dargestellte Entwicklung veranschaulicht, dass höhere Bildungsabschlüsse als bevorzugtes formales Einstellungskriterium für die Aufnahme einer Ausbildung zum/-r Speditionskaufmann/-frau zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Schulische Vorbildung

Abbildung 11: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent)

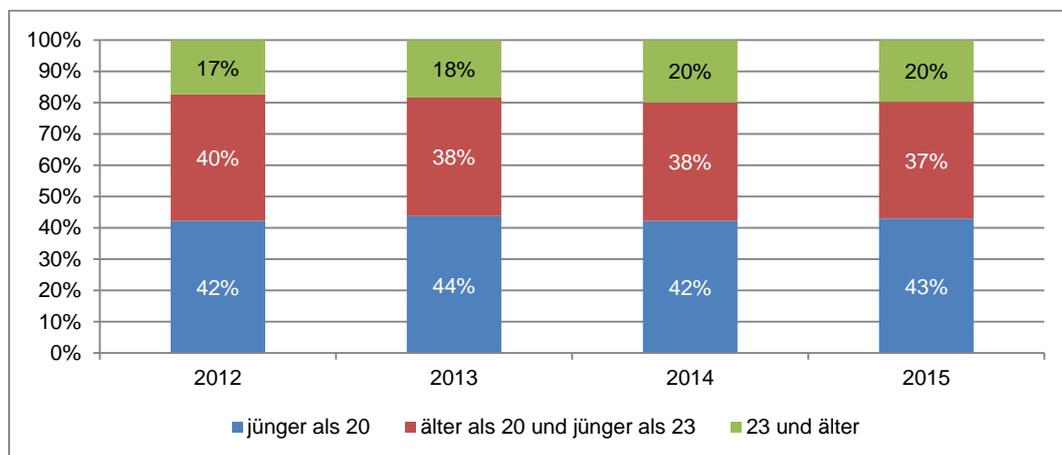


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Abbildung 12 stellt die Anzahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge differenziert nach Alter der Auszubildenden zu Beginn der Lehre dar. Anteilig mit schwankenden Werten zwischen 42 und 44 Prozent vereinte die Gruppe der unter 20-Jährigen den Großteil der Auszubildenden, wobei allein auf die 19-Jährigen rund 42 Prozent innerhalb dieser Altersgruppe entfielen. Der Anteil der Jugendlichen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 20 Jahre und jünger als 23 Jahre waren, betrug im Jahr 2012 noch rund 40 Prozent. Er sank im Zeitverlauf um drei Prozentpunkte auf insgesamt 37 Prozent im Jahr 2015. Die Anzahl der Ausbildungsverträge älterer Auszubildender (23 Jahre und älter) stieg seit 2012 überproportional im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen und erreichte im Jahr 2015 rund 20 Prozent; 3 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2012. Rund 6,4 Prozent der Personen, die die Ausbildung im Jahr 2014 neu aufgenommen haben, hatte bereits eine andere duale bzw. schulische Ausbildung erfolgreich abgeschlossen oder eine duale Ausbildung abgebrochen.

Altersstruktur

Abbildung 12: Auszubildende zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)

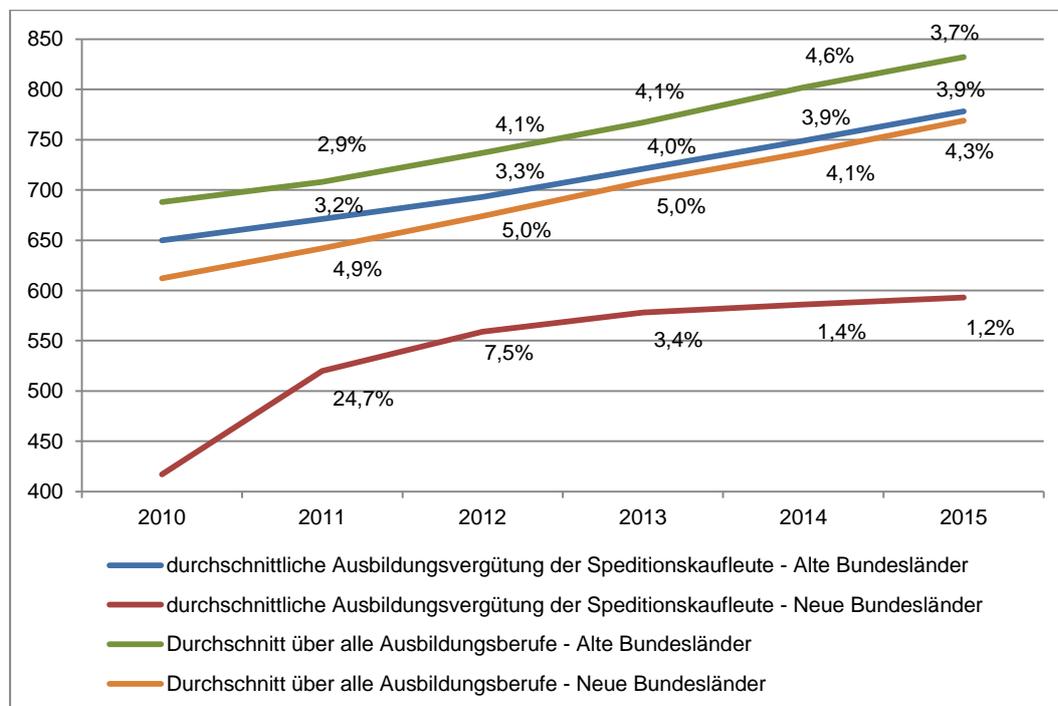


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Darstellung.

Die Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für angehende Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung wird für den Zeitraum von 2010 bis 2015 in Abbildung 13 grafisch dargestellt. Es wird deutlich, dass die durchschnittliche Vergütung der Kaufleute während der Ausbildung sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern im Beobachtungszeitraum im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen unterdurchschnittlich war; in den neuen Bundesländern sogar stark vom Durchschnitt abweichend. Die Steigerungsraten des Gehalts der angehenden Kaufleute entsprachen in den alten Bundesländern ungefähr dem prozentualen Anstieg der Durchschnittsvergütung über alle Ausbildungsberufe. In den neuen Bundesländern war der Anstieg jedoch deutlich unterproportional. Zuletzt stieg die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der Speditionskaufleute in den neuen Bundesländern um rund 1,2 Prozent, während im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe eine Steigerungsrate von 4,3 Prozent erreicht wurde. Insgesamt verdienten Auszubildende im Jahr 2015 in den alten Bundesländern durchschnittlich 778 Euro pro Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 712 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 779 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 884 Euro. In den neuen Bundesländern wurden niedrigere monatliche Vergütungssätze entrichtet: 540 Euro im ersten Lehrjahr; 588 Euro im zweiten und 650 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Im Vergleich zu den anderen kaufmännischen Ausbildungen erhalten Speditionskaufleute eine deutlich geringere Ausbildungsvergütung.

Ausbildungsvergütung

Abbildung 13: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung im Zeitraum von 2010 bis 2015 in Euro (Angaben der prozentualen Steigerung zum Vorjahr in Prozent)

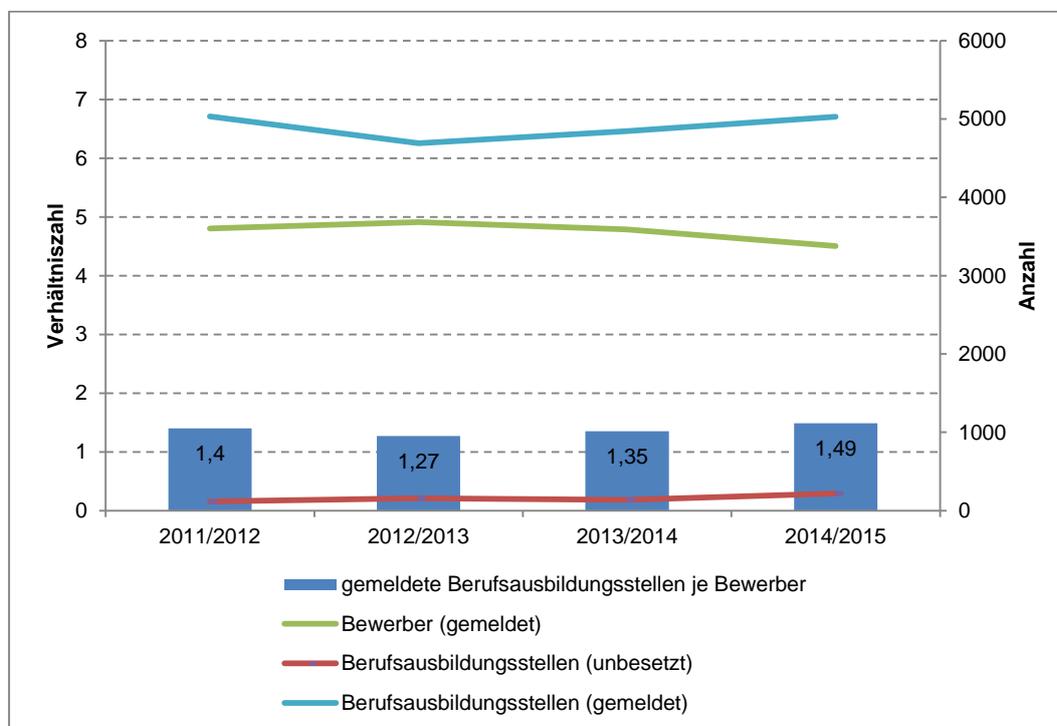


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Abbildung 14 bietet einen Überblick über die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots sowie die Zahl der gemeldeten Bewerber in der Berufsgruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“ für den Zeitraum von 2011 bis 2015. Demnach nahm die Zahl der gemeldeten kaufmännischen Berufsausbildungsstellen im Bereich Verkehr und Logistik insgesamt zu. Im Ausbildungsjahr 2011/2012 waren 5.033 Ausbildungsstellen gemeldet. Nach einem deutlichen Rückgang im Ausbildungsjahr 2012/2013 entwickelte sich die Anzahl der Berufsausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2013/2014 wieder positiv. Die Zahl der Bewerber ging im gleichen Zeitraum jedoch zurück. Im Ausbildungsjahr 2014/2015 wurden 1,49 Ausbildungsstellen pro Bewerber gemeldet – ein erneuter und zunehmender Überhang an Ausbildungsstellen im Vergleich zu den gemeldeten Bewerbern. Die Zahl der am Ende des Berichtsjahres unbesetzten Berufsausbildungsstellen schwankte zwar in der jüngsten Vergangenheit, jedoch erreichte sie im Jahr 2015 mit 218 den Höchststand im Beobachtungszeitraum. Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen grundsätzlich diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschten und deren Eignung dafür geklärt bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben war. Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG.

Ausbildungsstellen
und Bewerber

Abbildung 14: Ausbildungsstellenangebot und gemeldete Bewerber für die Berufsgruppe "Kaufleute - Verkehr und Logistik" (Berufsgruppe 516) nach Berichtsjahren*



* Das Berichtsjahr umfasst den Zeitraum vom 01. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres.
Anmerkung: Um alle Bewerber und Berufsausbildungsstellen, die während eines Berichtsjahres bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet waren, abzubilden, werden Bewerber und Berufsausbildungsstellen jeweils kumuliert seit Beginn des Berichtsjahres ausgewiesen.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsstellenmarkt). Eigene Darstellung.

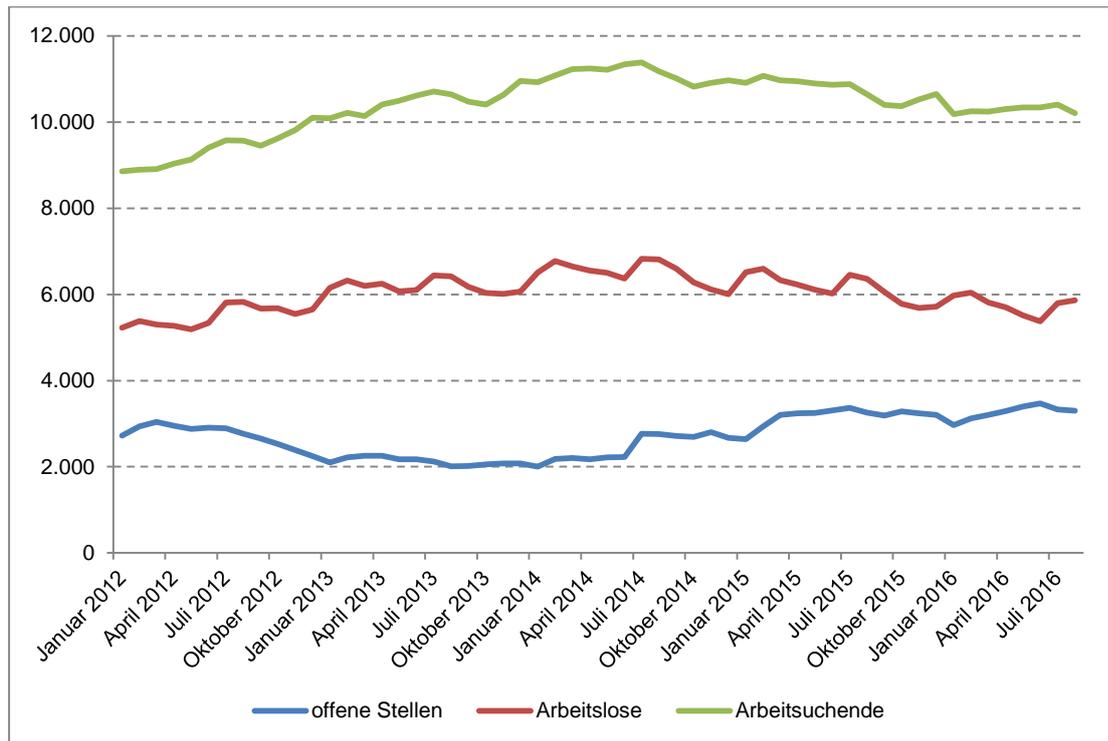
4.4. Arbeitsmarktsituation

Anhaltspunkte zur Beurteilung der Arbeitsmarktsituation bieten die einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 15 stellt für die Berufsgruppe „Speditions- und Logistikkaufleute“ für den Zeitraum von Januar 2012 bis einschließlich August 2016 die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen, der Arbeitsuchenden und der gemeldeten offenen Stellen in Deutschland dar. Während des gesamten Beobachtungszeitraums wurde ein Überschuss an Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden im Vergleich zum angebotenen Stellenbestand verzeichnet. Die Anzahl der offenen Stellen entwickelte sich seit Juli 2014 zunehmend positiv. Die Zahl der Arbeitsuchenden stieg von Januar 2012 bis Mai 2014 überwiegend an. Ab Juni 2014 folgte sie einer negativen Entwicklung, sodass sich die Zahl der Arbeitsuchenden tendenziell reduzierte. Die Zahl der Arbeitslosen war ab Juni 2014 ebenfalls rückläufig. Im August 2016 waren deutschlandweit 3.299 offene Stellen für Speditionskaufleute bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Ihnen standen 5.863 Arbeitslose bzw. 10.202 Arbeitsuchende gegenüber; auf 100 Arbeitsstellen kamen rein rechnerisch 177 Arbeitslose bzw. 309 Arbeitsuchende. Im August 2016 wurde aus Arbeitnehmersicht eine deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktsituation im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet. Die Anzahl der offenen Stellen stieg um rund 19,5 Prozent; die Arbeitslosenzahl sank um rund 14,0 Prozent und die Zahl der Arbeitsuchenden reduzierte sich um 8,7 Prozent. Laut dem DEKRA Arbeitsmarktreport¹ suchten im Jahr 2015 im Vergleich zu anderen Branchen, die ebenfalls Kaufleute beschäftigen, Transport- und Logistikdienstleister verstärkt kaufmännisches Personal. Rund 23,4 Prozent der 350 ausgewerteten Stellenanzeigen stammten von Arbeitgebern aus dem Bereich Güterverkehr und Logistik. Bezüglich der befristeten Arbeitsverhältnisse liefern die Daten des Statistischen Bundesamtes Hinweise auf die Größenordnung. Der Wirtschaftszweig „522 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“ umfasst unter anderem die Arbeitsverhältnisse in Speditionen sowie in Schiffsmaklerbüros und -agenturen. Demnach betrug die Befristungsquote im Jahr 2015 rund 8,8 Prozent; rund 3,2 Prozent weniger als im Jahr 2013; dem Zeitpunkt der letzten Erhebung.

Arbeitslose,
Arbeitsuchende
und offene Stellen

¹ Siehe hierzu und im Folgenden DEKRA Media GmbH (2015).

Abbildung 15: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe "Speditions- und Logistikkaufleute" (5162) im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktstatistik). Eigene Darstellung.

5. Schifffahrtskaufmann/-frau

5.1. Struktur der Beschäftigten

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schifffahrtskaufleute in Deutschland belief sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit am 31.12.2015 auf insgesamt 5.422. Damit blieb sie auf dem Niveau der Vorjahre, wie Tabelle 7 zeigt. Im Jahr 2015 lag der Frauenanteil in der Berufsgruppe ähnlich wie in den Vorjahren bei rund 42,4 Prozent. Die Anzahl der ausländischen Beschäftigten nahm anteilig und absolut zu. Jedoch war ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schifffahrtskaufleuten mit 5,8 Prozent relativ gering. Die Teilzeitbeschäftigungsquote ist mit 7,1 Prozent im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe, der im Jahr 2015 bei 26,8 Prozent lag, weiterhin relativ gering.

Beschäftigungs-
entwicklung

Tabelle 7: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schifffahrtskaufleute (Berufsgruppe 5165), Stand: jeweils am 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2013		2014		2015	
Insgesamt	5.449	(100,0)	5.406	(100,0)	5.422	(100,0)
<i>darunter:</i>						
Männer	3.152	(57,8)	3.100	(57,3)	3.124	(57,6)
Frauen	2.297	(42,2)	2.306	(42,7)	2.298	(42,4)
Deutsche	5.157	(94,6)	5.100	(94,3)	5.104	(94,1)
Ausländer	292	(5,4)	305	(5,6)	317	(5,8)
unter 25 Jahre	1.232	(22,6)	1.188	(22,0)	1.125	(20,7)
25 bis unter 55 Jahre	3.532	(64,8)	3.540	(65,5)	3.606	(66,5)
55 bis unter 65 Jahre	651	(11,9)	645	(11,9)	656	(12,1)
65 Jahre und älter	34	(0,6)	33	(0,6)	35	(0,6)
in Vollzeit	5.053	(92,7)	5.013	(92,7)	5.036	(92,9)
in Teilzeit	396	(7,3)	393	(7,3)	386	(7,1)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	796	(14,6)	751	(13,9)	732	(13,5)
mit anerkanntem Berufsabschluss	3.805	(69,8)	3.777	(69,9)	3.779	(69,7)
mit akademischem Berufsabschluss	615	(11,3)	666	(12,3)	714	(13,2)
Ausbildung unbekannt	233	(4,3)	212	(3,9)	197	(3,6)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigtenstatistik). Eigene Berechnungen.

Die Beschäftigung in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen nimmt im Zeitverlauf ab. Allerdings lag ihr Anteil im Jahr 2015 mit 20,7 Prozent signifikant höher als der Durchschnitt über alle Berufe für die entsprechende Altersgruppe von 10,5 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen nahm im Betrachtungszeitraum zu. Während im Jahr 2013 rund 64,8 Prozent aller Schifffahrtskaufleute dieser Altersgruppe zugeordnet wurden, waren es im Jahr 2015 bereits 66,5 Prozent. Knapp 12 Prozent der Beschäftigten entfielen in den letzten drei Jahren auf die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen. Der Anteil der Beschäftigten, die 65 Jahre oder älter waren, blieb im Beobachtungszeitraum mit rund 0,6 Prozent stabil.

Altersstruktur

Tabelle 7 zeigt gleichsam die Struktur der Beschäftigten differenziert nach dem berufsqualifizierenden Bildungsabschluss. Wie bereits die Analyse der Beschäftigtenstruktur der Berufsgruppe „Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung“ zeigte, gewinnen die höheren Bildungsabschlüsse im Zeitablauf an Bedeutung. Der Anteil der Personen mit akademischem Bildungsabschluss betrug im Jahr 2015 rund 13,2 Prozent und nahm damit um 0,9 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr zu. Die Beschäftigung der Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss ging im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr anteilmäßig zurück; die Beschäftigung der Personen, bei denen die Ausbildung unbekannt war, reduzierte sich ebenfalls. Die meisten Schifffahrtskaufleute wiesen im Jahr 2015 nach wie vor einen anerkannten Berufsabschluss als formale Qualifikation auf. Mit einem Anteilswert von rund 69,7 Prozent bildeten sie die größte Gruppe.

Berufliche Bildung

5.2. Arbeitsbedingungen

Die wirtschaftliche Lage in der Seeschifffahrt wurde in den vergangenen Jahren durch die Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftskrise geprägt. Die Sensibilität der Branche auf die Veränderungen des Welthandels ist als relativ hoch zu bezeichnen. Bis Ende 2008 erfuhr die maritime Wirtschaft einen Konjunkturaufschwung; dies führte zu einer gestiegenen Nachfrage nach verfügbarem Schiffsraum, sodass viele Neubauten in Auftrag gegeben wurden. Im Zuge der Weltwirtschaftskrise wurden seit 2009 jedoch erhebliche Auftragseinbrüche verzeichnet. Dies führte dazu, dass Schiffsraumüberkapazitäten entstanden. Die hohe Zahl der Neubauten belastete bis zuletzt die Schiffsmärkte. Die Zahl der Schiffe der deutschen Handelsflotte folgte in den Jahren 2014 und 2015 weiterhin einer negativen Entwicklung.¹ Während im Jahr 2013 noch 3.477 Schiffe gemeldet waren, reduzierte sich deren Anzahl auf insgesamt 3.015 Schiffe im Jahr 2015; dabei waren 353 Schiffe unter deutscher Flagge unterwegs. Der Markt befindet sich in einer Konsolidierungsphase. Mit 3.015 Schiffen belegte Deutschland mit einem Anteil von 7,9 Prozent der Welthandelsflotte den vierten Rang; dabei entfiel der Großteil (29 Prozent) auf Containerschiffe. Die Zahl der Reedereien in Deutschland ging ebenfalls zurück. Mit 364 gemeldeten Unternehmen wurde im Jahr 2015 ein neuer Tiefstand seit 2011 verzeichnet. Neben namenhaften Großunternehmen sind in der Branche nach wie vor viele kleine und mittelständische Reedereien vertreten, die eine Flottengröße bis 9 Schiffe aufweisen. Im Jahr 2015 wurden 128 Unternehmen (7,2 Prozent weniger als im Vorjahr) mit einem und weitere 89 Unternehmen (17,0 Prozent mehr als im Vorjahr) mit 2 bis 4 Schiffen registriert. Die Einnahmen der deutschen Seeschifffahrt entwickelten sich im Jahr 2015 erstmalig seit 2012 deutlich positiv. Mit 24,3 Mrd. Euro wurde insgesamt 15 Prozent mehr Einnahmen generiert als im Vorjahr. In den Jahren 2013 und 2014 wurden noch negative Änderungsraten verzeichnet. In der deutschen Seeschifffahrt wurden im Jahr 2014 rund 86.000 Personen beschäftigt; knapp 28 Prozent an Land.

Wirtschaftliche Entwicklung der Branche

¹ Siehe hierzu und im Folgenden VDR (2016a).

Schiffahrtskaufleute übernehmen die Planung, die Organisation sowie die Steuerung von Gütertransporten im Seeverkehr.¹ Hierfür akquirieren und betreuen sie Kunden und beschäftigen sich mit der Auftragsabwicklung, indem sie den kompletten Transportvorgang verwalten, Frachtpapiere ausstellen, die Disposition der Schiffe vornehmen und überwachen. Schiffahrtskaufleute sind in zwei Fachrichtungen tätig: Linien- und Trampfahrt. In der Fachrichtung Linienfahrt sind die Schiffahrtskaufleute bei Linienreedereien sowie Linienagenten beschäftigt. Sie sind für den reibungslosen Transportablauf auf bestehenden Linien, auf denen regelmäßig Seeverkehr stattfindet, zuständig. Linienagenten akquirieren Ladungen für Schiffe, übernehmen die kaufmännische Betreuung der Schiffe im Hafen und stehen im Kontakt mit dem Schiffskapitän. In der Fachrichtung Trampfahrt finden Schiffahrtskaufleute eine Beschäftigung bei den Trampreedereien sowie bei den Befrachtungsmaklern. Hierbei sind die Schiffahrtskaufleute für die Organisation der Transporte und die Schiffsabfertigung im Gelegenheitsverkehr zuständig. Aufgrund des Tätigkeitsprofils stehen sie im engen Kontakt mit den Kunden, sodass ausgeprägte Sozialkompetenz, auch in Konfliktsituationen, häufig einen festen Bestandteil des Anforderungsprofils im Rahmen der Stellenausschreibung darstellt. Sicherer Umgang mit gängigen IT-Programmen und sozialen Medien wird vorausgesetzt; bezüglich der betriebsinternen Software-Programme werden die Beschäftigten geschult.

Anforderungsprofil

Bereits die Entscheidung der Auszubildenden für eine der Spezialisierungen „Linienfahrt“ bzw. „Trampfahrt“ prägt das spätere Tätigkeitsfeld und somit die Arbeitsbedingungen. Die Beschäftigten beider Fachrichtungen sind zwar in der gleichen Branche tätig; die Organisation und die Rahmenbedingungen sind jedoch unterschiedlich. Die Arbeitsbedingungen sind dementsprechend sehr heterogen. Während in der Linienfahrt deutlich mehr Prozesse standardisiert sind, steht bei der Trampfahrt kurzfristiges situatives Handeln im Vordergrund. Aufgrund der internationalen Tätigkeit der Schiffahrtskaufleute stehen sie im Kontakt mit Geschäftspartnern und Kunden auf der ganzen Welt, dies erfordert aufgrund der verschiedenen Zeitzonen Bereitschaft zu Kommunikation zu unterschiedlichen Tageszeiten. Häufige internationale Reisetätigkeit ist insbesondere in der Trampfahrt anzutreffen. Die Teilzeitquote der Schiffahrtskaufleute lag laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2015 bei rund 7,8 Prozent; im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe von 26,8 Prozent war diese relativ gering. Dies ist insbesondere auf die Spezifik des Tätigkeits- und Anforderungsprofils mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, ständiger Erreichbarkeit sowie intensiver Reisetätigkeit zurückzuführen. Je nach Fachrichtung bzw. Tätigkeitsfeld bestehen allerdings Unterschiede. Bei Back-Office-Tätigkeiten im operativen Geschäft der Linienfahrt kann die Teilzeitbeschäftigung besser integriert werden als beispielsweise in der Befrachtung, bei der ein(e) Schiffahrtskaufmann/-frau die gesamte Betreuung des Befrachtungsprozesses übernimmt. Bei unvorhergesehenen extremen Situationen wie beispielsweise Piraterie oder Havarie des Schiffes sind die zuständigen Agenten zu jeder Tageszeit gefordert, situativ abhängige Lösungen

Arbeitszeiten

¹ Siehe hierzu und im Folgenden HBT-Schule (2016).

zu erarbeiten. Die Erfüllung dieser Pflichten ist mit einer Teilzeitbeschäftigung mit geregelten Arbeitszeiten kaum zu vereinen.

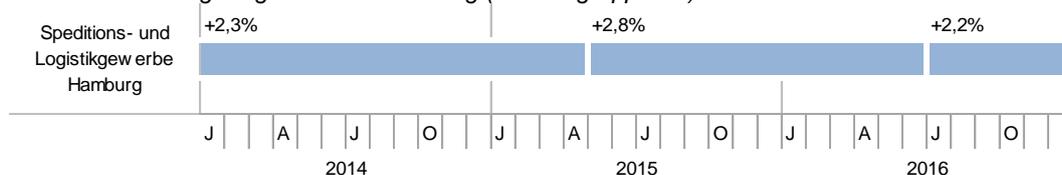
Die Digitalisierung spielt in der Schifffahrt eine zunehmend wichtige Rolle. Nach einer Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterCoopers (PwC) im Auftrag vom Verband Deutscher Reeder (VDR)¹ wird die Implementierung digitaler Technologien als eine der künftigen Herausforderung in der deutschen Handelsschifffahrt betrachtet. Rund 24 Prozent der befragten Reedereien hielten unbemannte Schiffe in absehbarer Zeit für wahrscheinlich. Demnach werden zunehmend an Land verantwortungsvolle Stellen für hochqualifiziertes Fachpersonal in der Überwachung und Steuerung geschaffen. Dies könnte ein möglicher Hinweis darauf sein, dass sich das Tätigkeitsprofil des kaufmännischen Personals zunehmend in Richtung der Prozesssteuerung und -kontrolle verschiebt. Bereits heute wird das Tagesgeschäft der Schifffahrtskaufleute im hohen Maße über digitale Medien abgewickelt. Zudem wurde die Markttransparenz durch die Digitalisierung deutlich erhöht. Das Etablieren einer Online-Plattform zur Auftragsvermittlung, analog zu den Frachtenbörsen im Speditionsgewerbe, ist aufgrund der Komplexität der Transportleistung im Bereich Seeverkehr bislang noch nicht weit fortgeschritten. Persönlicher Kontakt sowohl zwischen den Schifffahrtskaufleuten und Kunden bzw. Gesprächspartnern als auch untereinander hat nach wie vor eine große Bedeutung. Die Berufsgruppe mit rund 5.000 Beschäftigten ist relativ klein und gut vernetzt. Die persönlichen Kontakte werden im Rahmen regelmäßiger gemeinsamer Treffen gepflegt.

Digitalisierung

Einen Überblick über die Vergütungshöhe der Schifffahrtskaufleute bietet der Tarifvertrag für das Speditions- und Logistikgewerbe in Hamburg, dem das Reederei- und Schiffsmaklergewerbe zugehörig ist. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes orientieren sich die nicht-tarifgebundenen Unternehmen ebenfalls an den im Rahmen des Tarifvertrags vereinbarten Stundensätzen. Die in der Abbildung 16 dargestellten monatlichen Entgelte gelten gewöhnlich als untere Grenze der Entlohnung. In der Praxis vereinbaren hochqualifizierte Fachkräfte im Rahmen der individuellen Vertragsverhandlungen häufig ein deutlich höheres Gehalt. Die tariflich vereinbarten Lohnerhöhungen erfolgten zum 01. Mai 2015 um 2,8 Prozent und um weitere 2,2 Prozent zum 01. Juni 2016. Leistungsorientierte Bezahlung und Prämiensysteme, die an bestimmte Erfolgsziele geknüpft sind, sind als grundhaltsergänzende Komponenten in der Branche häufig vertreten. Dies dient der Motivationsförderung und der Mitarbeiterbildung.

Vergütung

Abbildung 16: Tarifliche Vergütung der kaufmännischen Angestellten im Speditions- und Logistikgewerbe in Hamburg (Gehaltsgruppe K2)



Quelle: Ver.di e.V. (2015). Vereinigung Hamburger Schiffsmakler und Schiffsagenten e.V. Eigene Darstellung.

¹ Siehe VDR (2016).

5.3. Berufliche Ausbildung

Die duale Ausbildung der Schifffahrtskaufleute dauert in der Regel drei Jahre. Die Auszubildenden entscheiden sich zwischen zwei Fachrichtungen: Linien- und Trampfahrt. Die Ausbildungsplätze werden in der Regel von Reedereien, Seehafenspeditionen und Schiffs-/Befrachtungsmaklern angeboten. Das Erlernen der kaufmännischen Themenfelder steht bei beiden Fachrichtungen im Vordergrund. Im Rahmen der Ausbildung werden betriebswirtschaftliche Grundlagen, Prozessabläufe in der Disposition, Organisation der Verkehrsdienstleistungen sowie Grundzüge der Kundenbetreuung vermittelt. Bezüglich des Angebots der Ausbildungsstellen bestehen regional Unterschiede. Der theoretische Unterricht wird an insgesamt 5 Berufsschulen deutschlandweit angeboten. Die meisten Ausbildungsverhältnisse bestanden im Jahr 2014 in Hamburg (501), Bremen (144), Niedersachsen (102) sowie Schleswig-Holstein (99). In Nordrhein-Westfalen (15), Mecklenburg-Vorpommern (12) und Bayern (3) wurde nur vereinzelt ausgebildet.¹

Berufliche Ausbildung

Englisch ist die Verkehrssprache der Branche. Gute Englischkenntnisse werden beim Beginn der Ausbildung vorausgesetzt, weitere Fremdsprachenkenntnisse sind erwünscht. Einige Arbeitgeber sehen viel Potential bei der Beschäftigung von geeigneten Kandidaten mit Migrationshintergrund, die interkulturelle Kompetenz und ggf. das Beherrschen einer weiteren Fremdsprache vorweisen können. Im Verlauf der Ausbildung erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, ihre Sprachkenntnisse im Rahmen von Auslandsaufenthalten zu verbessern. Zudem spielt das Beherrschen der branchenspezifischen Sprache, die historisch bedingt auf einer großen Anzahl von Abkürzungen (auch in englischer Sprache) beruht, eine wichtige Rolle. Von den Vertretern der Branche wird stets betont, dass der Auslandserfahrung im Rahmen der Ausbildung bzw. im späteren Berufsleben ein hoher Stellenwert aufgrund des international hohen Vernetzungsgrades zwischen den Geschäftspartnern beigemessen wird. Große namenhafte Unternehmen der Branche bieten ihren Auszubildenden die Möglichkeit, einen Teil der Ausbildung in den Auslandsgesellschaften zu absolvieren; kleinere Unternehmen bieten in Kooperation mit anderen Betrieben ähnliche Auslandsprogramme an. Zudem werden an einigen Berufsschulen Exkursionen ins Ausland organisiert, die von den Unternehmen der Branche unterstützt werden. Auf diesem Wege wird die internationale Mobilität, die im späteren Berufsleben einen wichtigen Teil einnimmt, gefördert. Beispielsweise absolvierten die Schüler der Berufsschule in Hamburg im Jahr 2015 mehrwöchige Auslandsaufenthalte in den Niederlanden, China, der Russischen Föderation, Polen sowie Spanien.

Fremdsprachenkenntnisse

¹ Quelle. BIBB (2016a). Aus Datenschutzgründen sind alle Daten der Berufsbildungsstatistik (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Nach dem Absolvieren der Ausbildung besteht für besonders qualifizierte Nachwuchskräfte die Möglichkeit, einen akademischen Abschluss (Bachelor of Shipping, Trade and Transport) zu erwerben. Hierfür besteht zwischen der Hamburg School of Shipping and Transportation und der London Metropolitan University eine Kooperation. Dieses Angebot ist hauptsächlich auf den Wunsch vieler Arbeitgeber sowie Auszubildender zurückzuführen, die eine internationale Anerkennung und eine bessere Vergleichbarkeit des Berufsabschlusses anstreben. Das Studium erfolgt berufsbegleitend.¹

Weiterbildung

Tabelle 8 zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse im Zeitraum von 2005 bis 2015. Seit dem Jahr 2010 ist eine rückläufige Entwicklung bezüglich der Gesamtzahl der bestehenden sowie neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge festzustellen, die vordergründig auf die wirtschaftliche Lage in der Branche (siehe Kapitel 4.1) zurückzuführen ist. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 855 Ausbildungsverträge gemeldet; rund 1,7 Prozent weniger als im Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse blieb mit insgesamt 309 im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr konstant. An der Abschlussprüfung nahmen im Jahr 2015 insgesamt 339 angehende Schifffahrtskaufleute teil; 327 von ihnen mit Erfolg. Dies entspricht einer Bestehensquote von rund 96,4 Prozent. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe, der im Jahr 2015 bei 90,4 Prozent lag, waren die angehenden Schifffahrtskaufleute bei der Abschlussprüfung überdurchschnittlich erfolgreich. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden betrug zuletzt rund 46,7 Prozent.

Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 8: Ausbildungsberuf "Schifffahrtskaufmann/-frau" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2005 bis 2015

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	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	15	9	3	27
2014	471	399	870	309	363	351	18	3	-	24
2015	456	399	855	309	339	327	18	3	-	21

* Angaben bezüglich des Zeitpunkts der Vertragslösung sind zum Teil unvollständig
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 4).

¹ Siehe HBT Schule (2016).

Tabelle 9 zeigt die Lösungsquoten während der Ausbildung zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau. Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen; sie wird mittels Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung errechnet. Demnach war die Lösungsquote der Schifffahrtskaufleute im Betrachtungszeitraum rückläufig. Insgesamt ist die Lösungsquote in dem betreffenden Ausbildungsberuf im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen mit 7,3 Prozent im Jahr 2014 sehr gering. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 21 Ausbildungsverträge gelöst; 18 im ersten Lehrjahr und weitere 3 im zweiten Lehrjahr.

Lösungsquote

Tabelle 9: Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2011 bis 2014

Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Schifffahrtskaufleute
2011	24,4	10,4
2012	24,4	7,8
2013	25,0	7,6
2014	24,7	7,3

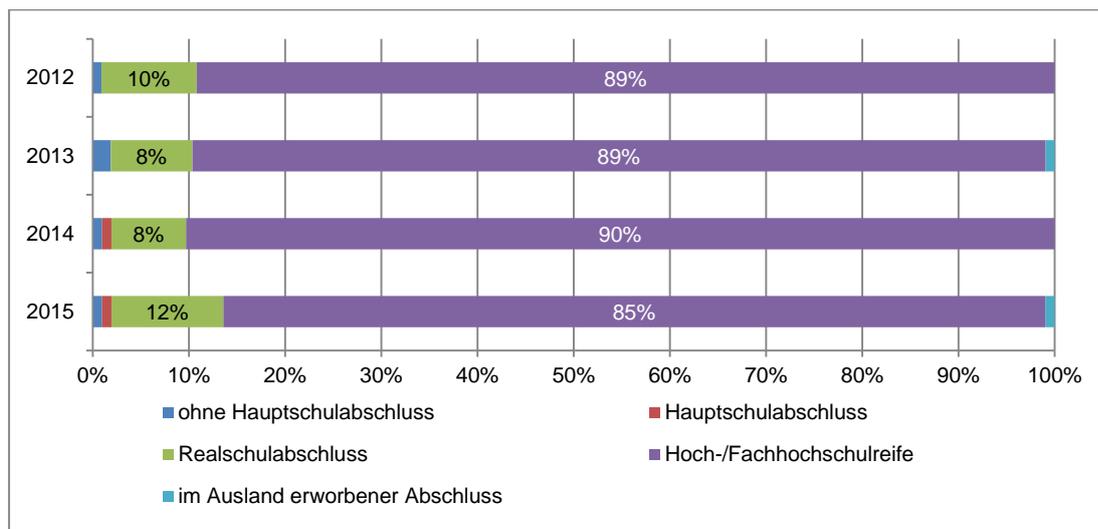
Quelle: BIBB (2016a).

Abbildung 17 zeigt die Auszubildenden zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau differenziert nach schulischer Vorbildung im Zeitverlauf. Demnach besaß der Großteil der Jugendlichen, die die Ausbildung im Jahr 2015 neu begonnen haben, eine Hoch-/Fachhochschulreife (85 Prozent). Somit entfiel auf die Abgänger anderer Schulformen erstmalig ein Anteil von 15 Prozent; der höchste Wert im Beobachtungszeitraum. Der Anteil derer, die eine Hoch-/Fachhochschulreife besaßen, ist in diesem Ausbildungsberuf herausragend hoch im Vergleich zum Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe, der zuletzt bei lediglich 28 Prozent für diese Gruppe lag. Obwohl laut der Bundesagentur für Arbeit¹ rechtlich keine bestimmte Schulbildung vorgeschrieben ist, werden Fach-/Abiturienten bevorzugt eingestellt. Dies ist nach Erkenntnissen des Bundesamtes darauf zurückzuführen, dass die Fach-/Abiturienten tendenziell besser dem anspruchsvollen Anforderungsprofil entsprechen, das gutes Zahlen- sowie Prozessverständnis, ausgeprägte Soft Skills und insbesondere gute Englischsprachkenntnisse bei Ausbildungsbeginn voraussetzt.

Schulische Vorbildung

¹ Bundesagentur für Arbeit (2016).

Abbildung 17: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent) im Zeitraum von 2012 bis 2015

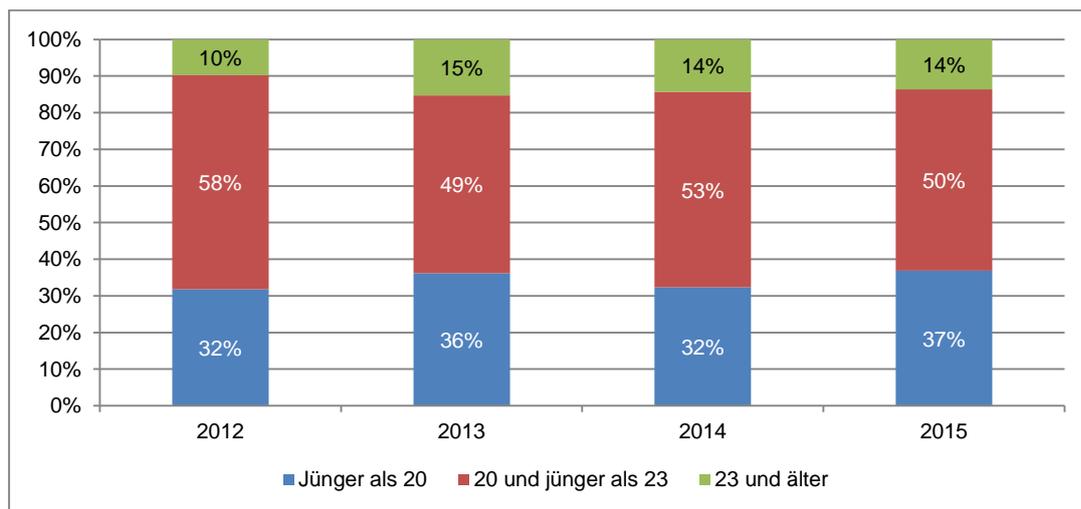


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 4). Eigene Darstellung.

Die Altersstruktur der angehenden Schifffahrtskaufleute bei der Aufnahme der Ausbildung wird in Abbildung 18 grafisch dargestellt. Demnach war der Großteil der Auszubildenden im Jahr 2015 bei Ausbildungsbeginn 20 Jahre oder älter. Der Anteil der unter 20-Jährigen betrug im Jahr 2015 rund 37 Prozent und somit 5 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Insgesamt entwickelte sich der Anteil der jüngeren Auszubildenden (jünger als 20 Jahre) im Beobachtungszeitraum tendenziell positiv. Generell gibt es kaum angehende Schifffahrtskaufleute, die bereits im Vorfeld eine andere Ausbildung absolviert haben; im Jahr 2014 traf dies lediglich auf drei Auszubildende zu.

Altersstruktur

Abbildung 18: Auszubildende zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



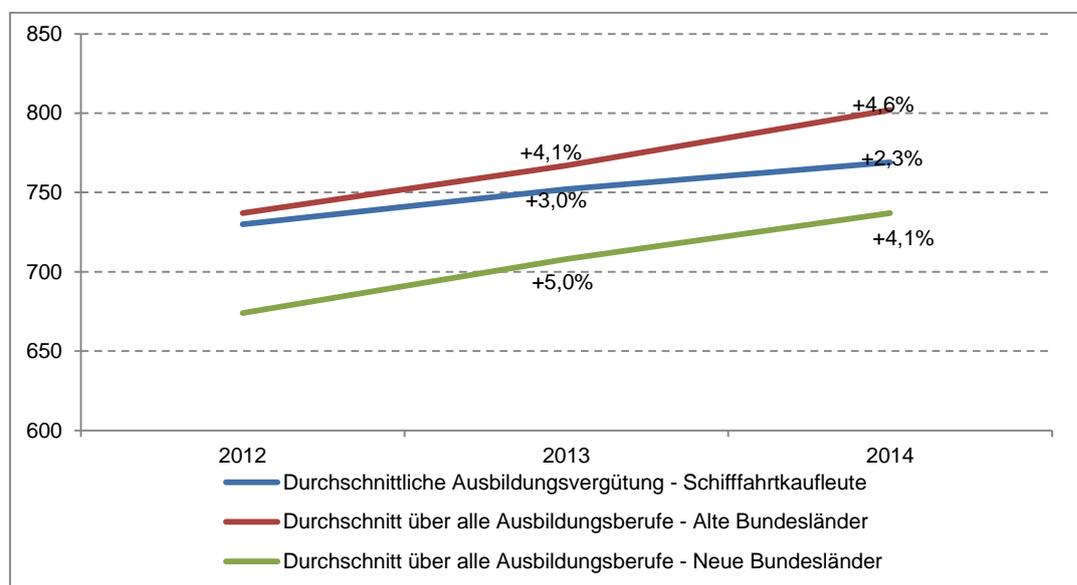
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 4). Eigene Darstellung.

Abbildung 19 zeigt die Entwicklung sowie die Höhe der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung der angehenden Schifffahrtskaufleute im Zeitraum von 2012 bis 2014. Demnach entwickelte sich die monatliche Vergütung durchaus positiv, obwohl die Wachstumsraten im Jahr 2013 mit 3,0 Prozent und im Jahr 2014 mit 2,3 Prozent unterdurch-

Vergütung

schnittlich im Vergleich zum Anstieg der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen über alle Ausbildungsberufe in den neuen sowie alten Bundesländern waren. Die Verbraucherpreise stiegen dagegen im Jahr 2013 um 1,5 Prozent sowie um 0,9 Prozent im Jahr 2014, sodass reale Gehaltssteigerungen erreicht wurden. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung betrug die durchschnittliche monatliche Vergütung der angehenden Schifffahrtskaufleute rund 769 Euro. Im ersten Lehrjahr hatten die Auszubildenden durchschnittlich 664 Euro zur Verfügung, im zweiten Lehrjahr erhöhte sich die Ausbildungsvergütung auf 769 Euro und im dritten Lehrjahr auf 875 Euro. Laut dem Tarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes in Hamburg¹ erhalten Auszubildende seit dem 01.06.2016 im ersten Lehrjahr 725 Euro; im zweiten 850 Euro und im dritten Lehrjahr 975 Euro monatlich.

Abbildung 19: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Schifffahrtskaufleute im Zeitraum von 2012 bis 2014 in Euro (Angaben der prozentualen Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

An der Handelsschule Berliner Tor in Hamburg wurden 77 angehende Schifffahrtskaufleute bezüglich ihrer Perspektiven nach dem erfolgreichen Absolvieren der Berufsausbildung befragt.² Im Ergebnis hatten rund 55 Prozent der Auszubildenden bereits vor dem Abschluss der Ausbildung ein Übernahme-/Beschäftigungsangebot vorliegen. Weitere 21 Prozent entschieden sich für ein an die Ausbildung anschließendes fachbezogenes, fachfremdes oder berufsbegleitendes Studium. Rund 24 Prozent der Befragten konnten zum Zeitpunkt der Befragung diesbezüglich noch keine Auskunft tätigen. Insgesamt bewerten die Vertreter der Branche die Übernahmekancen der Auszubildenden als gut. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes ist die Bereitschaft der jungen Nachwuchskräfte, den Ar-

Perspektiven
nach der Ausbildung

¹ Siehe Ver.di e.V. (2015) und Vereinigung Hamburger Schiffsmakler und Schiffsagenten e.V.

² Die Daten wurden dem Bundesamt seitens der Staatl. Handelsschule Berliner Tor (Hamburg) zur Verfügung gestellt.

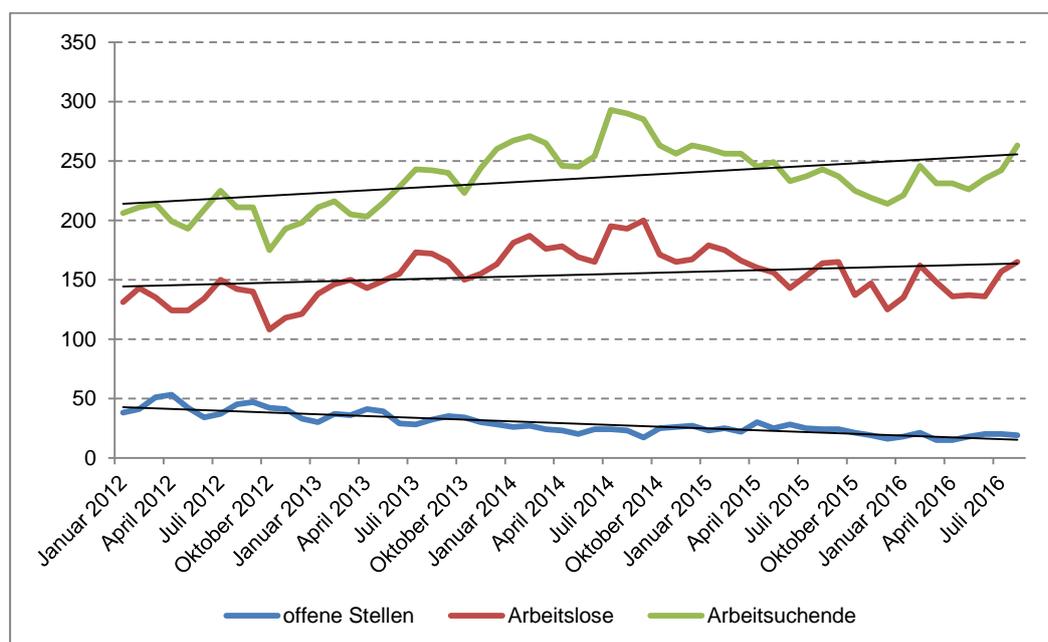
beizugehen oder nach der Ausbildung ins Ausland zu gehen, als hoch zu bezeichnen. Trotz des Wechselrisikos engagieren sich viele Unternehmen in der Ausbildung, um die Nachwuchskräfte zu sichern. Aufgrund der hochspezifischen Anforderungen an die Schifffahrtskaufleute haben Unternehmen, die in der Seeschifffahrt tätig sind, im Vergleich zu anderen Branchen begrenzte Möglichkeiten, auf einen ausreichend großen Pool an geeigneten Bewerbern mit fachfremder kaufmännischer Berufsausbildung zurückzugreifen.

5.4. Arbeitsmarktsituation

Trotz der jüngsten Verbesserung der wirtschaftlichen Lage in der Branche entwickelte sich die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen jüngst weiterhin negativ. Abbildung 20 stellt die Entwicklung der offenen Stellen, die Zahl der Arbeitslosen sowie Arbeitsuchenden im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2016 grafisch dar. Demnach stieg sowohl die Zahl der Arbeitslosen als auch die Zahl der Arbeitsuchenden tendenziell an. Im August 2016 waren insgesamt 165 Personen arbeitslos sowie 263 arbeitsuchend mit dem Zielberuf Schifffahrtskaufmann/-frau gemeldet. Zu diesem Zeitpunkt waren 19 offene Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet; 5 Stellen weniger als im August 2015. Die Zahl der Arbeitslosen ist im Vergleich zu August 2012 um rund 16 Prozent angestiegen; bei den Arbeitsuchenden wurde ein Anstieg um rund 25 Prozent verzeichnet. Allerdings werden die wenigsten offenen Stellen der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, da in der regional konzentrierten Branche mit einem überschaubaren Beschäftigtenkreis die offenen Stellen oftmals über persönliche Kontakte besetzt werden. Zudem ist die Fluktuation nach Erkenntnissen des Bundesamtes als gering zu bezeichnen.

Arbeitslose,
Arbeitsuchende und
offene Stellen

Abbildung 20: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe "Schifffahrtskaufleute" (5165) im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktstatistik). Eigene Darstellung.

Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Arbeitsmarkt nach Berufen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2016): BERUFENET (<http://arbeitsagentur.de>) — Stand: 01.02.2016.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Datenbank Ausbildungsvergütungen, unter: <http://www.bibb.de/dav>, zuletzt online am 30.07.2016.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2016a): Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen. Datensystem Auszubildende (DAZUBI), unter <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/1871.php>, zuletzt online am 16.09.2016.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2016b): Rangliste 2015 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland. Erhebung zum 30. September 2015. Stand 27.01.2016.

Bundesnetzagentur (Hrsg.) (2014): Bericht der Bundesnetzagentur an den Beirat über die Ergebnisse der Untersuchung der wesentlichen Arbeitsbedingungen bei den Lizenznehmern im lizenzpflichtigen Briefbereich (Briefe bis 1.000 Gramm), Bonn.

Bundesnetzagentur (Hrsg.) (2015): Wesentliche Arbeitsbedingungen der Subunternehmer im lizenzierten Briefbereich, Bonn.

Bundesverband Paket und Expresslogistik e.V. (BIEK) (Hrsg.) (2016): KEP-Studie 2016: Wachstumsmarkt & Beschäftigungsmotor. Online unter: http://www.biek.de/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=gHOWzxXSY_zsH6J396ID01JxfEXcpap68hE4BbbCoYk, zuletzt online am 14.09.2016

DEKRA Akademie GmbH (Hrsg.) (2016): DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2016 – Qualifikationsbedarfsanalyse auf der Basis von mehr als 13.800 Stellenangeboten, Stuttgart.

Frey, C. und Osborne, M. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? University of Oxford, Oxford, Großbritannien.

Staatliche Handelsschule Berliner Tor (HBT) (Hrsg.): Über die Ausbildung, unter <http://www.hbt-schule.de/homepage-feature/ueber-die-schiffahrtsausbildung/>, zuletzt online am 12.10.2016.

Senftleben, C./ Wielandt, Hanna (2012): The Polarization of Employment in German Local Labor Markets. Sonderforschungsbereich 649, Humboldt Universität, Berlin.

Schwarzwälder, J. (2015): Technologischer Wandel und Beschäftigungspolarisierung in Deutschland. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 1 Reihe 4.1.2 – Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 11 Reihe 3 – Berufliche Bildung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 14 Reihe 4 – Verdienste und Arbeitskosten – Tarifverdienste, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2016a): Tarifdatenbank. Wiesbaden.

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>, zuletzt online am 30.07.2016.

Statistisches Bundesamt (2016b): Verbraucherpreisindizes für Deutschland – Lange Reihen ab 1948 – Juni 2016, Wiesbaden.

VDR – Verband Deutscher Reeder (Hrsg.) (2016a): Daten und Fakten. Unter : <http://www.reederverband.de/>, zuletzt online am 12.10.2016.

VDR – Verband Deutscher Reeder (Hrsg.) (2016b): Pressemitteilung: „Deutsche Reedereien packen Digitalisierung an“ vom 26.07.2016; unter <http://www.reederverband.de/presse/pressemitteilung/artikel/deutsche-reedereien-packen-die-digitalisierung-an.html>, zuletzt online am 30.09.2016.

Ver.di e.V. (Hrsg.) (2013): Pressemitteilung: „PIN MAIL AG jetzt mit Tarifvertrag“ vom 19.12.2013; unter: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++389c67e6-68b2-11e3-aea0-5254008a33df>, zuletzt online am 15.09.2016.

Ver.di e.V. (Hrsg.) (2015): Pressemitteilung: „Tarifabschluss in Hamburger Speditions- und Logistikgewerbe“ vom 29.04.2015; unter <http://hamburg.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++459299d0-ee75-11e4-a164-52540059119e>, zuletzt online am 30.09.2016.

Ver.di e.V. (Hrsg.) (2016): Pressemitteilung: „Tarifabschluss bei der PIN MAIL AG Berlin “ vom 22.01.2016; unter: <https://bb.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++2f6d3b06-c0f7-11e5-bcb6-525400ed87ba>, zuletzt online am 15.09.2016.

Windelband, L./ Fenzl, C./ Hunecker, F./ Riehle, T./ Spöttl, G./ Städtler, H./ Hribernik, K./ Thoben, K. (2010): Qualifikationsanforderungen durch das Internet der Dinge in der Logistik, Bremen.



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 des Berichtes November 2016

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
