



Bundesamt
für Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeitsbedingungen in
Güterverkehr und Logistik 2018-II

- kaufmännische Berufe -

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung/Summary	2
2.	Einleitung	6
3.	Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	6
3.1.	Struktur der Beschäftigten	6
3.2.	Arbeitsbedingungen	8
3.3.	Berufliche Ausbildung	12
3.4.	Arbeitsmarktsituation	21
4.	Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	24
4.1.	Struktur der Beschäftigten	24
4.2.	Arbeitsbedingungen	25
4.3.	Berufliche Ausbildung	28
4.4.	Arbeitsmarktsituation	33
5.	Schifffahrtskaufmann/-frau	34
5.1.	Struktur der Beschäftigten	34
5.2.	Arbeitsbedingungen	36
5.3.	Berufliche Ausbildung	38
5.4.	Arbeitsmarktsituation	47
	Quellenverzeichnis	50

1. Zusammenfassung/Summary

Das Bundesamt für Güterverkehr hat im vorliegenden Bericht die aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, der Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sowie der Schifffahrtskaufleute näher analysiert. Wesentliche Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Beschäftigung entwickelte sich in den untersuchten Berufen im Vorjahresvergleich heterogen. Während die Anzahl der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung im Jahr 2017 um rund 3,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zunahm, stieg die Beschäftigungszahl der Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen zeitgleich etwas schwächer um rund 1,0 Prozent. Die Zahl der beschäftigten Schifffahrtskaufleute entwickelte sich das zweite Jahr in Folge rückläufig und nahm im Vorjahresvergleich um rund 2,0 Prozent ab. Speditions- und Schifffahrtskaufleute zeichneten sich zuletzt durch eine relativ junge Altersstruktur aus. Im Jahr 2017 zählten rund 14,7 bzw. rund 19,8 Prozent zur Altersgruppe der unter 25-Jährigen. Bei den Kaufleuten für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen waren es im Jahr 2017 rund 4,9 Prozent. Die Frauenquote befand sich in allen drei Berufsbildern im Vergleich zur Verkehrs- und Logistikbranche auf einem hohen Niveau. Die Teilzeitquote lag trotz jüngster Anstiegstendenzen noch weit unter der durchschnittlichen Teilzeitquote über alle Berufsbilder.

Beschäftigungsentwicklung

Die Tätigkeiten und Aufgabenschwerpunkte der kaufmännischen Beschäftigten in der Verkehrs- und Logistikbranche unterscheiden sich sowohl nach Branche als auch nach Unternehmensgröße und -bereich. Dementsprechend fallen die Arbeitsbedingungen unterschiedlich aus. In tarifgebundenen Unternehmen gehen kaufmännische Angestellte üblicherweise geregelten Arbeitszeiten nach. Der Anteil der Kaufleute im Bereich Verkehr und Logistik, die normalerweise 36 bis einschließlich 40 Arbeitsstunden in der Woche leisteten, war im Jahr 2017 mit rund 65,1 Prozent verhältnismäßig hoch. Im Kundenkontakt oder in Bereichen, in denen Kaufleute Warenströme nachts oder an Wochenenden betreuen, werden sie teilweise im Schicht- oder Bereitschaftsdienst eingesetzt. Die Vergütungen entwickelten sich in den letzten Jahren überwiegend positiv und wiesen daher in der Regel höhere Steigerungsraten auf als der Verbrauchspreisindex. Demnach verzeichneten die drei Berufsgruppen reale Lohnsteigerungen.

Arbeitsbedingungen

Die Zahl der Auszubildenden entwickelte sich im Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 in den untersuchten Berufsbildern gleichsam heterogen: Während die Anzahl der Auszubildenden für Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung ein Wachstum registrierte, blieb sie für Kaufleute für KEP-Dienstleistungen unverändert. Die Anzahl der angehenden Schifffahrtskaufleute folgt seit dem Jahr 2009 einem abnehmenden Trend. Die Lösungsquoten der Ausbildungsverträge in den drei Ausbildungsberufen lagen nach wie vor deutlich unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Auszu-

Berufliche Bildung

bildende mit dem Zielberuf Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen begannen in der Regel die Ausbildung etwas später. Rund 52,9 Prozent der neueingestellten Auszubildenden waren im Jahr 2017 älter als 22 Jahre. Angehende Schifffahrtskaufleute zeichnen sich durch einen hohen Anteil an Fach- und Hochschulabsolventen aus. Im Jahr 2017 waren es rund 88,8 Prozent. Die durchschnittliche Vergütungshöhe der Auszubildenden entwickelte sich in den drei Ausbildungsberufen überwiegend positiv, allerdings lag sie in Teilen unter dem Niveau der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung über alle Berufe.

In den untersuchten Berufsbildern war im Jahr 2017 eine Annäherung der Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden und dem gemeldeten Bestand an offenen Stellen zu beobachten. Insbesondere der zuletzt gestiegene Stellenbestand für die drei Berufe deutet auf eine erhöhte Fachkräftenachfrage hin. Im Dezember 2017 überstieg erstmalig die Anzahl an offenen Stellen für Speditionskaufleute die Zahl der Arbeitslosen mit diesem Zielberuf. Für die beiden anderen Berufsbilder schien die Situation der Fachkräfteknappheit rein rechnerisch weniger angespannt. Eine differenzierte Betrachtung nach Bundesländern wies allerdings deutliche regionale Unterschiede beim Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen aus. Ferner ist für die Schifffahrtsbranche anzunehmen, dass offene Stellen häufig ohne Ausschreibung bei den Agenturen für Arbeit, sondern direkt über persönliche Kontakte besetzt werden. Demnach dürfte der Stellenbestand tendenziell unterschätzt werden.

Arbeitsmarktsituation

Summary

In this latest report, the Federal Office for Goods Transport has analysed the current apprenticeship and labour market situation, as well as the working conditions of the forwarding and logistics agents, agents for courier, express and postal services (CEP services) and shipping agents. The essential results can be summarised as follows:

The employment situation in the professions under examination developed heterogeneously in comparison to the previous year. While the number of forwarding and logistics agents increased by about 3.8% in 2017 when compared to the year before, the number of courier and express and postal service merchants rose more modestly, with an increase of about 1.0%. The number of shipping merchants in employment continued last year's pattern of decline, and their number was down by around 2.0% on the previous 12 months. Significant was the relatively young age distribution in the employment structures of forwarding and shipping merchants. In 2017, about 14.7% and 19.8% respectively were under 25 years old. Compared with this, the number of under-25's in the courier, express and postal merchant segments amounted to about 4.9% in 2017. Compared to their numbers in the transport and logistics segments, the quota of women in all three-job profiles was high. The part-time rate lay, in spite of the latest upward trends, far under the average part-time rate for all job profiles.

Employment trend

The activities and key responsibilities of merchants in the transport and logistics branches differ across the branch, and they also differ according to the size and range of the companies concerned. These factors also affect terms of employment, creating differing pay structures. In tariff-bound enterprises, employees usually followed regulated working hours. The proportion of the merchants in the area of transport and logistics which ordinarily worked between 36 and 40 hours per week was relatively high in 2017 at about 65.1%. In the customer contact segments or in areas in which merchants were involved in the flow of goods, either at night or at weekends, employees were usually deployed in shifts or on stand-by duty. Pay in these areas has shown a predominantly positive movement over the past few years, and as a rule they increased with higher growth rates as the consumer price index. These three professions have consequently experienced real wage increases.

Working conditions

The number of apprenticeships in the job profiles under examination developed heterogeneously in 2017 compared to 2016. While the number of apprenticeships registered increased for forwarding agency and logistics service trainees, the number remained unchanged for CEP service trainees. The number of prospective shipping merchants starting apprenticeship courses continued to decrease, a trend that has held since 2009. The trainee contract solution rates in the three apprenticeship categories still lay clearly under the average of that of all qualified jobs. Trainees with the aim of completing a CEP service apprenticeship began their training courses a little later in life, as a rule. About 52.9%

Vocational Training

of the newly employed apprentices were older than 22 in 2017. Trainee shipping merchants were characterised by a relatively high portion of graduates. These amounted to around 88.8% in 2017. The average amount of trainee remuneration in these three segments developed in a predominantly positive way but it must be noted that in some areas the pay was under the average level of training allowances when considered across all occupations.

In the job profiles under examination, the number of agents without work displayed a convergence with the number of vacancies on offer in 2017. In particular, the recent increase in the number of jobs in these three segments indicated increased demand for a skilled workforce. It was in December 2017 that the number of vacancies for forwarding agents exceeded the number of unemployed, qualified workers in this segment for the first time. For both of the other job profiles, the shortage of qualified labour seemed to be causing somewhat less of a strain, if only theoretically. A differentiated view on a Federal state level exposed clear regional differences with regard to the ratio of the number of unemployed people to the number of vacancies. As far as the shipping agency segment is concerned, it can further be presumed that job vacancies are often filled without recourse to advertising the position as these are often filled directly through personal contacts. For this reason, it is possible that there might be a tendency to underestimate the size of the job pool.

Labour market situation

2. Einleitung

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur führt das Bundesamt für Güterverkehr turnusmäßig Analysen 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 Spedition und Logistkdienstleistung, Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sowie Schifffahrtskaufleute. Grundlage für die Abgrenzung der einzelnen Berufsgruppen bildet die aktuelle Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit.

Ausgangslage

In den Kapiteln 3 bis 5 werden die jüngsten Entwicklungen in den oben genannten Berufsgruppen dargestellt. Die Vorgehensweise innerhalb der einzelnen Kapitel ist dabei wie folgt: Zunächst erfolgt eine Beschreibung der Struktur der Beschäftigten, bevor im Anschluss die Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der aktuellen Marktentwicklung näher skizziert werden. Für die anschließende Darstellung der Ausbildungssituation wurden Indikatoren wie die Zahl der Auszubildenden, der Bildungshintergrund der Auszubildenden sowie die Vergütung während der Ausbildung herangezogen. Die Kapitel schließen jeweils mit einer Beschreibung der Arbeitsmarktsituation auf Grundlage der aktuellen Arbeitsmarktstatistiken. In den diesjährigen Bericht fließen ferner Ergebnisse einer Befragung von Güterkraftverkehrsunternehmen zur Förderung und Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen ihrer kaufmännischen Angestellten sowie einer Befragung von Auszubildenden mit dem Zielberuf Schifffahrtskaufmann/-frau zur Zufriedenheit während der Ausbildung und zu den Zukunftsperspektiven nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein. Das verfügbare statistische Datenmaterial differenziert nicht durchgehend zwischen Beschäftigten im Güter- und Personenverkehr. Sofern eine Unterscheidung nicht möglich ist, beziehen sich die Aussagen auf beide Marktsegmente. Ansonsten konzentrieren sich die Aussagen auf den Bereich des Güterverkehrs.

Vorgehensweise

3. Kaufmann/-frau für Spedition und Logistkdienstleistung

3.1. Struktur der Beschäftigten

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren Ende des Jahres 2017 in Deutschland insgesamt 155.411 Kaufleute für Spedition und Logistkdienstleistung sozialversicherungspflichtig beschäftigt (siehe Tabelle 1). Mit einem Zuwachs von rund 3,8 Prozent im Vergleich zum Jahr 2016 entwickelte sich somit die Gesamtzahl der Beschäftigten weiterhin positiv. Der Frauenanteil lag in dieser Berufsgruppe mit rund 36,5 Prozent Ende des Jahres 2017 unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Berufsbilder von rund 46,4 Prozent. Im Vergleich zu den Vorjahren nahm der Frauenanteil zwar geringfügig ab, die Gesamtzahl der Kauffrauen für Spedition und Logistkdienstleistung nahm hingegen absolut zu. Letztere stieg um rund 2,8 Prozent im Vergleich zum Jahr 2016. Ausländische

Beschäftigungsentwicklung

Beschäftigte registrierten im Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 einen relativ hohen Zuwachs von rund 14,0 Prozent. Zuletzt betrug ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung rund 9,9 Prozent. Gleichsam entwickelten sich die Teilzeitbeschäftigten absolut und verhältnismäßig steigend. Ende des Jahres 2017 gingen rund 9,8 Prozent der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung einer Teilzeitbeschäftigung nach. Allerdings lag die Teilzeitquote noch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Berufsbilder von rund 27,9 Prozent.

Tabelle 1: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung (Berufsgruppe 5162), Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2015		2016		2017	
Insgesamt	146.215	(100,0)	149.707	(100,0)	155.411	(100,0)
darunter:						
Männer	92.037	(62,9)	94.410	(63,1)	98.751	(63,5)
Frauen	54.178	(37,1)	55.297	(36,9)	56.660	(36,5)
Deutsche	133.572	(91,4)	136.099	(90,9)	139.893	(90,0)
Ausländer	12.587	(8,6)	13.550	(9,1)	15.451	(9,9)
unter 25 Jahre	22.214	(15,2)	22.226	(14,8)	22.835	(14,7)
25 bis unter 55 Jahre	106.369	(72,7)	108.516	(72,5)	111.960	(72,0)
55 bis unter 65 Jahre	17.097	(11,7)	18.382	(12,3)	19.971	(12,9)
65 Jahre und älter	535	(0,4)	583	(0,4)	645	(0,4)
in Vollzeit	132.570	(90,7)	135.075	(90,2)	140.224	(90,2)
in Teilzeit	13.645	(9,3)	14.632	(9,8)	15.187	(9,8)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	18.894	(12,9)	19.419	(13,0)	20.722	(13,3)
mit anerkanntem Berufsabschluss	100.653	(68,8)	103.075	(68,9)	106.397	(68,5)
mit akademischem Berufsabschluss	13.011	(8,9)	14.114	(9,4)	15.523	(10,0)
Ausbildung unbekannt	13.657	(9,3)	13.099	(8,7)	12.769	(8,2)

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

In allen Alterskategorien waren im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr absolute Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen. Den höchsten zahlenmäßigen Zuwachs registrierte die Altersgruppe der 25- bis 55-Jährigen mit einem Plus von 3.444 Personen bzw. rund 3,2 Prozent auf insgesamt 111.960 Beschäftigte. Allerdings registrierte diese Altersgruppe einen Anteilsverlust im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr von rund 0,5 Prozentpunkten auf insgesamt rund 72,0 Prozent. Anteilsmäßig marginal sinkend entwickelte sich die Gruppe der unter 25-Jährigen, trotz des absoluten Zuwachses um 609 Beschäftigte bzw. rund 2,7 Prozent. Zuletzt betrug ihr Anteil an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung rund 14,7 Prozent. In der Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen stieg die Beschäftigung um 1.589 bzw. rund 8,6 Prozent auf insgesamt 19.971 Personen im Jahr 2017. Ihr Anteilswert von zuletzt 12,9 Prozent zeigte sich im Vergleich zu den Vorjahren erneut wachsend. Der An-

Altersstruktur

teilswert der Altersgruppe „65 Jahre und älter“ stagnierte bei rund 0,4 Prozent in den Jahren 2015 bis 2017.

Mit Blick auf die Anteile der Bildungsabschlüsse ergab sich im Zeitraum von 2015 bis 2017 eine zunehmende Bedeutung der Beschäftigten mit akademischem Bildungsabschluss. Ihr Anteil stieg von rund 8,9 Prozent im Jahr 2015 auf rund 10,0 Prozent im Jahr 2017. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung mit anerkanntem Berufsabschluss verlief im Zeitraum von 2015 bis 2017 zahlenmäßig wachsend und betrug zuletzt 106.397. Ihr Anteilswert sank im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr jedoch geringfügig um rund 0,4 Prozentpunkte auf rund 68,5 Prozent. Zahlen- und anteilmäßig wachsend entwickelten sich im Zeitraum von 2015 bis 2017 die Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss; zuletzt betrug ihr Anteil rund 13,3 Prozent. Absolute Rückgänge verzeichneten im selben Zeitraum die Beschäftigten, bei denen die Berufsausbildung unbekannt war. Im Jahr 2017 waren es noch rund 8,2 Prozent.

Beruflicher
Bildungsabschluss

3.2. Arbeitsbedingungen

Im Transportsektor werden zunehmend Komplettlösungen unter Berücksichtigung von komplexen Kundenanforderungen nachgefragt. Big Data Analytics, Künstliche Intelligenz, Blockchain, Robotik, Sensoren und Drohnen stellen dabei digitale Werkzeuge dar, um die Effizienz von Prozessen zu erhöhen, Kosten zu senken und Kundenwünschen gerecht zu werden. Nach einer Studie von DHL glauben Logistik- und Betriebsexperten, dass Logistikdienstleister ihren Kunden zukünftig Big Data Analytics und künstliche Intelligenz anbieten werden müssen.¹ Anhand von Datenanalytik und Software, die mittels Rechen-techniken intelligentes Verhalten automatisiert, können u.a. Netzwerke oder die Auswahl des Transportdienstleisters optimiert werden. Ferner bestehen für Künstliche-Intelligenz-Systeme Einsatzmöglichkeiten bei der Routenplanung, der Überprüfung der Warenein- und -ausgänge sowie bei Prognosen der Auftragslage. Insbesondere einige repetitive Aufgaben von kaufmännischem Personal eignen sich dabei zum Rationalisieren und Automatisieren, beispielsweise Rechnungen einlesen, analoge Daten eingeben oder Bestellvorgänge auslösen. Zwar messen in diesem Zusammenhang aktuelle Studien einer zukünftigen Adaption von kaufmännischen Tätigkeiten eine hohe Bedeutung bei. Allerdings wird nicht zwangsläufig davon ausgegangen, dass die Digitalisierung zu einem Personalabbau im kaufmännischen Bereich führen wird.² Perspektivisch kann sich dadurch der Fokus der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung auf anspruchsvollere, komplexere Tätigkeiten sowie qualitativ hochwertigere Dienstleistungen verlagern. Ferner bremsen oftmals interne Hürden den Implementierungsprozess von digitalen Systemen, obwohl Transportunternehmen potenzielle Vorteile zur Kostenreduzierung und

Veränderung des
Arbeitsumfelds

¹ Siehe hierzu Deutsche Post DHL Group (2018d).

² Vergleiche z. B. Deutsche Post DHL Group (2018b) sowie Business Insider (2018).

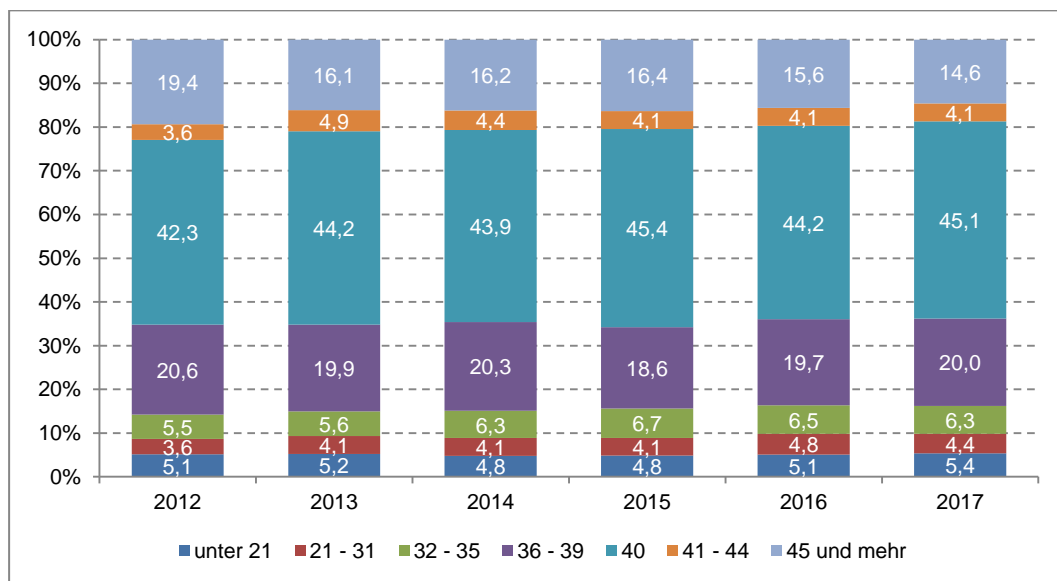
Effizienzsteigerung sehen.¹ Eine Umstrukturierung auf digitale Systeme erfordert in der Regel hohe Investitionssummen und organisatorische Veränderungen, die vor allem kleine und mittelständige Unternehmen vor Herausforderungen stellen.

Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung arbeiten in der Regel zu regulären Büroarbeitszeiten. In Abhängigkeit vom Unternehmen bzw. Unternehmensbereich wird kaufmännisches Personal jedoch in Schichtarbeit oder an Wochenenden und Feiertagen eingesetzt. Dies kann teilweise Verantwortliche von internationalen Transporten sowie Personal in der Abfertigung betreffen. Abbildung 1 zeigt die prozentuale Entwicklung der normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden in der Berufsgruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“ für den Zeitraum von 2012 bis 2017. Demnach waren im Betrachtungszeitraum insbesondere drei Entwicklungstendenzen zu beobachten. Erstens nahmen die kumulierten Anteile von Beschäftigten mit weniger als 36 Arbeitsstunden in der Woche in der Tendenz zu – von rund 14,2 Prozent im Jahr 2012 auf rund 16,2 Prozent im Jahr 2017. Zweitens nahmen die kumulierten Anteile von Beschäftigten mit 41 und mehr wöchentlichen Arbeitsstunden im Betrachtungszeitraum stetig ab. Im Jahr 2012 waren es rund 22,9 Prozent, im Jahr 2017 lediglich 18,7 Prozent. Drittens stiegen zahlen- sowie anteilmäßig die Kaufleute im Bereich Verkehr und Logistik, die in der Woche normalerweise 40 Stunden ihrer Arbeit nachgehen. Anteilig verzeichnete diese Gruppe einen Zuwachs von rund 42,3 Prozent im Jahr 2012 auf rund 45,1 Prozent im Jahr 2017. Bei einem wöchentlichen Beschäftigungsumfang von 36 bis 39 Stunden war im Vergleichszeitraum trotz jährlicher Schwankungen insgesamt kein besonderer Auf- oder Abwärtstrend erkennbar.

Arbeitszeiten

¹ Siehe hierzu Deutsche Post DHL Group (2018c).

Abbildung 1: Normalerweise je Woche geleistete Arbeitsstunden in der Berufsgruppe „Kaufleute - Verkehr und Logistik“ (516) im Zeitraum von 2012 bis 2017 (Anteile in Prozent)

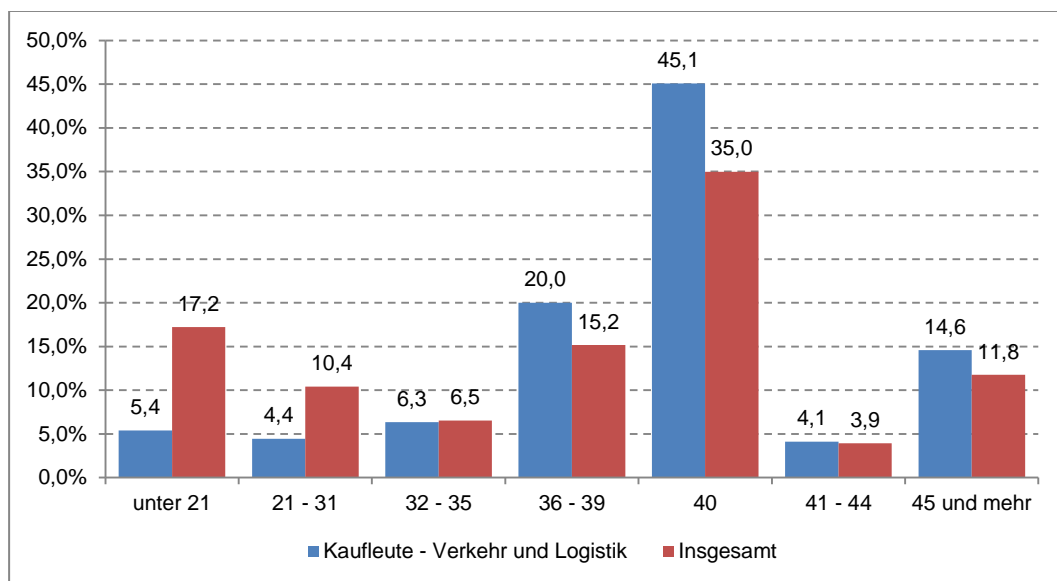


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1 Reihe 4.1.2). Eigene Darstellung.

Der überwiegende Anteil der Verkehrs- und Logistikkaufleute leistete im Jahr 2017 normalerweise 36 bis einschließlich 40 Arbeitsstunden in der Woche. Kumuliert betrug ihr Anteil rund 65,1 Prozent (siehe Abbildung 2). Im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten, von denen im Jahr 2017 rund 50,2 Prozent wöchentlich in der Regel 36 bis 40 Arbeitsstunden verrichteten, war es somit ein überdurchschnittlich hoher Anteil. Demgegenüber standen verhältnismäßig wenige Kaufleute im Bereich Verkehr und Logistik mit einer regelmäßigen Arbeitswoche von weniger als 31 Stunden. Kumuliert lag ihr Anteil mit rund 9,8 Prozent im Jahr 2017 deutlich unter dem Durchschnitt der Gesamtbeschäftigten von rund 27,6 Prozent. Der Anteilswert von Verkehrs- und Logistikkaufleuten mit 45 und mehr Arbeitsstunden in der Woche fiel mit rund 14,6 Prozent im Jahr 2017 etwas höher aus als bei den Gesamtbeschäftigten mit rund 11,8 Prozent. Kaum Unterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen zeigten sich im Jahr 2017 bei den wöchentlichen Arbeitszeiten von 32 bis 35 Stunden sowie von 41 bis 44 Stunden.

Arbeitsbelastung
im Vergleich

Abbildung 2: Prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in der Berufsgruppe „Kaufleute - Verkehr und Logistik“ (516) und der Gesamtbeschäftigten im Durchschnitt nach normaler Weise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2017

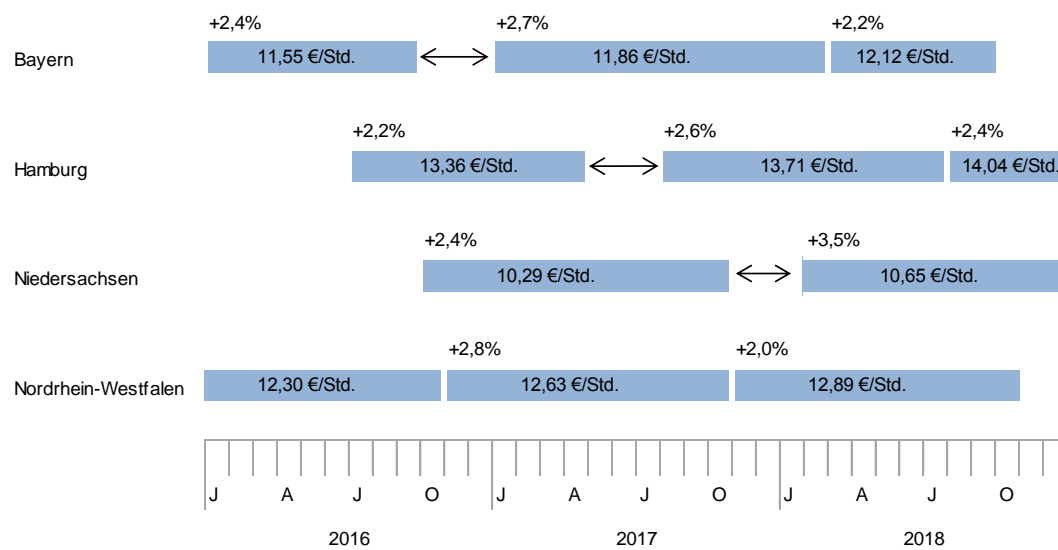


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1, Reihe 4.1). Eigene Darstellung.

Die tarifliche Vergütung von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung mit einer abgeschlossenen Ausbildung im Zeitraum von 2016 bis 2018 ist für ausgewählte Bundesländer Abbildung 3 zu entnehmen. Demnach entwickelten sich die Stundenlöhne weiterhin positiv. Mit Steigerungsraten zwischen rund 2,2 Prozent bis rund 2,8 Prozent in den Jahren 2016 und 2017 erfuhren Speditionskaufleute reale Lohnsteigerungen. Die Verbraucherpreise stiegen im Jahr 2016 um rund 0,5 Prozent und im Jahr 2017 um rund 1,8 Prozent. Im Jahr 2018 lagen die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen zwischen rund 2,0 Prozent und rund 3,5 Prozent. Die Vergütungshöhe weist regionale Unterschiede auf. Während Speditionskaufleute in Hamburg tarifliche Stundenlöhne von rund 14,04 Euro am Ende des Jahres 2018 erhielten, verdienten ihre Nachbarn in Niedersachsen rund 10,65 Euro in der Stunde. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes variieren Gehälter von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung, die in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt sind, stark nach Branche sowie Unternehmensgröße. Unternehmen aus Branchen mit höheren Margen oder große und internationale Unternehmen zahlen in der Regel höhere Gehälter an ihr kaufmännisches Personal. Zudem werden oftmals hochqualifizierte kaufmännische Angestellte ebenso übertariflich entlohnt.

Vergütung

Abbildung 3: Laufzeiten und Stundenlöhne ausgewählter Tarifabschlüsse für Speditionskaufleute von 2016 bis 2018



Verbraucherpreisindex, Veränderung zum Vorjahr lt. STBA: 2016: 0,5% 2017: 1,8% 2018: n.v.

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

3.3. Berufliche Ausbildung

Im Rahmen einer dualen, in der Regel dreijährigen Ausbildung erwerben Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung ihren berufsqualifizierenden Abschluss. Dabei steht die Organisation und Überwachung eines potentiell verkehrsträger- sowie länderübergreifenden Ablaufs von Warenein- und -ausgängen im Fokus. Ferner werden Inhalte zu Kundenbetreuung und -akquise, Preiskalkulation und Angebotserstellung vermittelt. Während der Ausbildung erhalten Auszubildende Einblicke in die verschiedenen Abteilungen eines Transportunternehmens wie beispielsweise Abfertigung, Kundenservice, Abrechnung, Vertrieb, Import und Export.

Ausbildungsinhalte

Die zahlenmäßigen Entwicklungen für den Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung“ hinsichtlich der Ausbildungsverhältnisse, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge sind für den Zeitraum von 2007 bis 2017 Tabelle 2 zu entnehmen. Im Zeitverlauf verlief die Gesamtzahl an Ausbildungsverhältnissen in dieser Ausbildungsgruppe schwankend. Im Jahr 2017 bestanden insgesamt 14.586 Ausbildungsverträge – eine Zunahme um rund 2,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr bzw. eine Abnahme um rund 2,1 Prozent im Vergleich zum Jahr 2007. Der Frauenanteil entwickelte sich im Betrachtungszeitraum tendenziell rückläufig: Im Jahr 2007 betrug er rund 43,0 Prozent, im Jahr 2017 dagegen rund 39,0 Prozent. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge blieb im Betrachtungszeitraum überwiegend stabil und betrug zuletzt 5.595. Die Abschlussprüfung zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung zeichnete sich zuletzt durch eine hohe Bestehensquote aus. Von den 4.848 Prüfungsteilnehmern im Jahr 2017 schlossen 4.431 mit Erfolg ab. Daraus re-

Ausbildungszahlen

sultierte eine Bestehensquote von rund 91,4 Prozent. Die Bestehensquote im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe lag im Jahr 2017 mit rund 90,3 Prozent etwas darunter. Im Zeitverlauf steigend entwickelte sich die Gesamtzahl der vorzeitig gelösten Verträge, vorrangig aufgrund einer über die Jahre zunehmenden Anzahl an Vertragslösungen im ersten Lehrjahr. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 1.077 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, davon 672 im ersten Lehrjahr, 291 im zweiten Lehrjahr und 114 im dritten Lehrjahr. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes bestehen für Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung nach dem Erwerb des berufsqualifizierenden Abschlusses aufgrund ihrer vielfachen Einsatzmöglichkeiten gute Chancen, unmittelbar nach der Abschlussprüfung in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Tabelle 2: Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung“ - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2007 bis 2017

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Insgesamt
2007	8.499	6.399	14.898	6.029	4.661	4.290	k.A.	k.A.	k.A.	817
2008	8.875	6.689	15.564	5.951	4.955	4.620	534	307	128	969
2009	8.078	6.253	14.331	4.418	5.157	4.756	482	311	139	932
2010	7.836	5.835	13.671	5.268	5.679	5.229	474	246	114	834
2011	8.160	5.784	13.944	5.982	5.424	5.013	621	252	114	987
2012	8.862	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
2016	8.646	5.574	14.220	5.424	4.974	4.554	678	276	96	1.050
2017	8.904	5.682	14.586	5.595	4.848	4.431	672	291	114	1.077

Anmerkung: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Ingesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

k.A. keine Angaben.

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

Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in einem Kalenderjahr an der Gesamtzahl der eingegangenen Ausbildungsverhältnisse, geschichtet nach dem Jahr des Vertragsabschlusses. Die Lösungsquote schließt Vertragswechsel ein, wenn Auszubildende für ein neues Ausbildungsverhältnis ihren bereits eingegangenen Ausbildungsvertrag vorzeitig auflösen. Im Ausbildungsberuf zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung lag die Lösungsquote im Jahr 2016 mit rund 17,9 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe von rund 25,8 Prozent (siehe Tabelle 3). Beide Vergleichsgrößen zeigten sich im Zeitverlauf gleichsam wachsend. Die Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung stieg im Zeitraum von 2011 bis 2016 um rund 1,0 Prozentpunkte. Die durchschnittliche Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe nahm im selben Vergleichszeitraum um rund 1,4 Prozentpunkte zu.

Lösungsquote

Tabelle 3: Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung (5162) im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2011 bis 2016

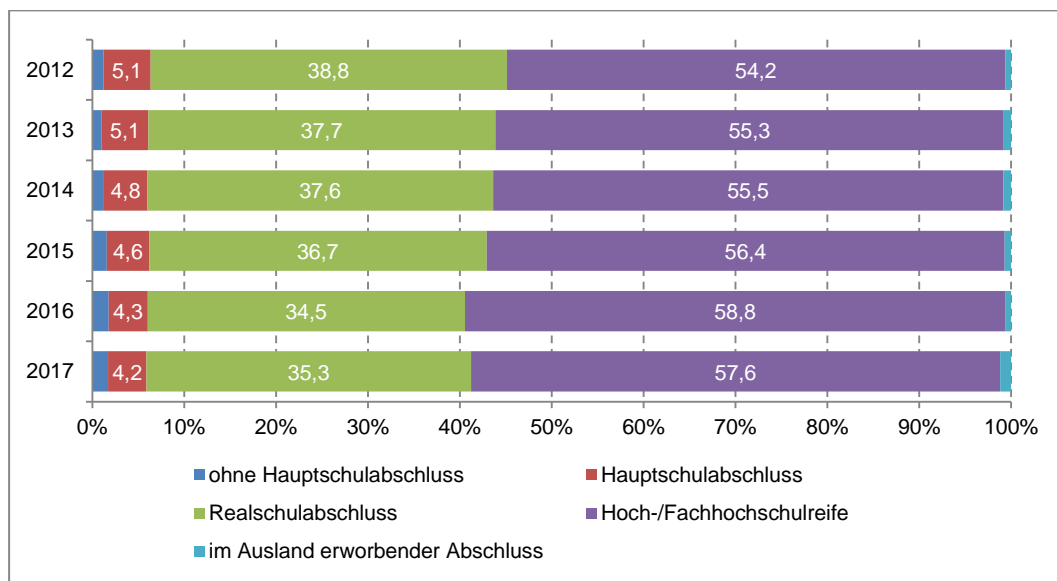
Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung
2011	24,4	16,9
2012	24,4	16,4
2013	25,0	17,0
2014	24,7	17,7
2015	24,9	17,9
2016	25,8	17,9

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Eigene Darstellung.

Auszubildende zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung verfügten bei Vertragsabschluss zuletzt mehrheitlich über eine Hoch- oder Fachhochschulreife (siehe Abbildung 4). Im Jahr 2017 waren es rund 57,6 Prozent. Mit einem Anteil von rund 35,3 Prozent im Jahr 2017 wies die zweitgrößte Gruppe an Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn einen mittleren Schulabschluss vor. Lediglich rund 4,2 Prozent der im Jahr 2017 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung erfolgten mit Hauptschulabsolventen. Weitere kumuliert rund 2,9 Prozent hatten keinen Hauptschulabschluss oder einen im Ausland erworbenen Abschluss. Verglichen mit den Vorjahren gewannen Hoch- oder Fachschulabsolventen als angehende Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung an Bedeutung, zulasten von Bewerbern aus Real- und Hauptschulen. Im Jahr 2017 lag der Anteil von Hoch- oder Fachschulabsolventen bei Ausbildungsbeginn um rund 3,3 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2012, während der Anteil von Real- und Hauptschulabsolventen im selben Zeitraum kumuliert um rund 4,4 Prozentpunkte sank.

Schulische Vorbildung

Abbildung 4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent)

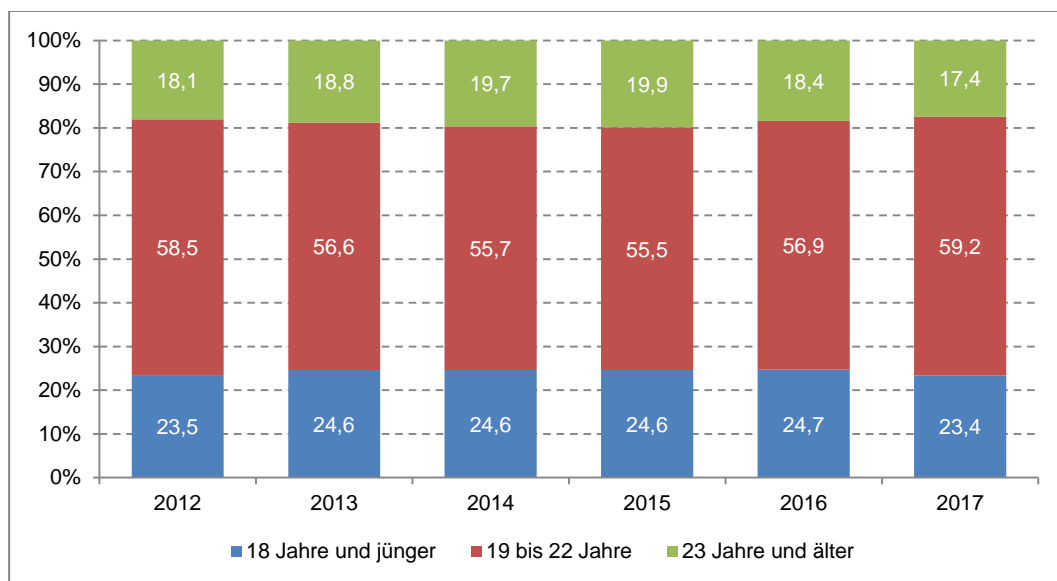


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Darstellung.

Abbildung 5 stellt die neu geschlossenen Ausbildungsverträge differenziert nach Alter der Auszubildenden dar. Im Jahr 2017 waren rund 23,4 Prozent der angehenden Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn 18 Jahre oder jünger. Im Zeitverlauf blieb der Anteil dieser Altersgruppe zunächst überwiegend stagnierend, bevor im Jahr 2017 verglichen mit dem Vorjahr eine Reduktion um rund 1,3 Prozentpunkte erfolgte. Zahlenmäßig wurden die meisten Ausbildungsverträge mit 19- und 20-Jährigen geschlossen. Der Anteil der 19- bis 22-jährigen angehenden Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung nahm in den Jahren 2012 bis 2015 tendenziell ab. In den Jahren 2016 und 2017 verzeichnete diese Altersgruppe anteilig positive Wachstumsraten. Zuletzt waren rund 59,2 Prozent der Auszubildenden zwischen 19 und 22 Jahren – ein Anstieg um rund 2,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2016. Gegensätzlich entwickelte sich die Altersgruppe der 23-jährigen und älteren Auszubildenden: In den Jahren 2012 bis 2015 stieg ihr Anteil stetig an, während er in den Jahren 2016 und 2017 sank. Im Jahr 2017 vereinte die älteste Altersgruppe rund 17,4 Prozent aller Auszubildenden.

Altersstruktur

Abbildung 5: Auszubildende zum/-r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)

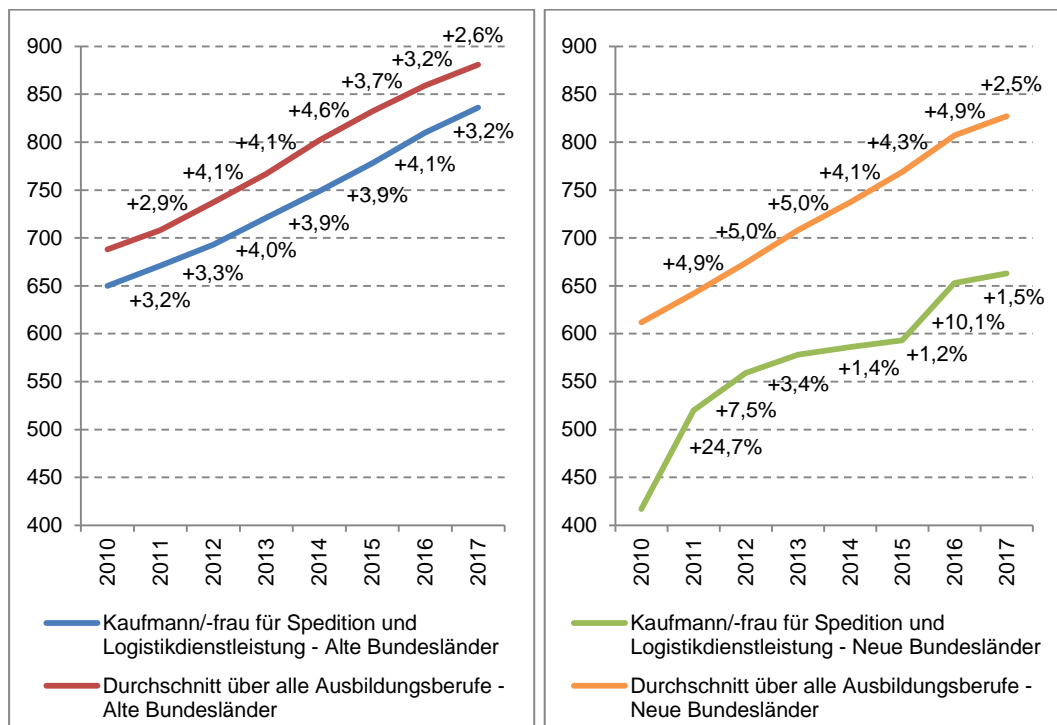


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Darstellung.

Die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung für angehende Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung lag im Zeitraum von 2010 bis 2017 sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern unterhalb des Durchschnitts über alle Ausbildungsberufe, wobei die Differenz in den neuen Bundesländern vergleichsweise deutlich höher ausfiel (siehe Abbildung 6). Im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe zahlten im Jahr 2017 Ausbildungsbetriebe ihren Auszubildenden monatlich durchschnittlich 881 Euro in den alten Bundesländern und 827 Euro in den neuen Bundesländern. In den alten Bundesländern erhielten im Jahr 2017 kaufmännische Auszubildende für Spedition und Logistikdienstleistung tariflich durchschnittlich 836 Euro im Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 767 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 837 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 904 Euro. In den neuen Bundesländern resultierte die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von 663 Euro pro Monat aus monatlich 605 Euro im ersten Lehrjahr, 657 Euro im zweiten Lehrjahr und 725 Euro im dritten Lehrjahr. Im Vergleich zum Vorjahr stieg im Jahr 2017 die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung aller Ausbildungsberufe um rund 2,6 Prozent in den alten Bundesländern und um rund 2,5 Prozent in den neuen Bundesländern. Die Ausbildungsvergütung für angehende Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung stieg mit rund 3,2 Prozent in den alten Bundesländern überproportional bzw. mit rund 1,5 Prozent in den neuen Bundesländern unterproportional. Im Vergleich zu den anderen kaufmännischen Ausbildungen erhalten Speditionskaufleute tendenziell eine geringere Ausbildungsvergütung.

Ausbildungsvergütung

Abbildung 6: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung in den alten (linke Grafik) und neuen Bundesländern (rechte Grafik) im Zeitraum von 2010 bis 2017 in Euro (Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



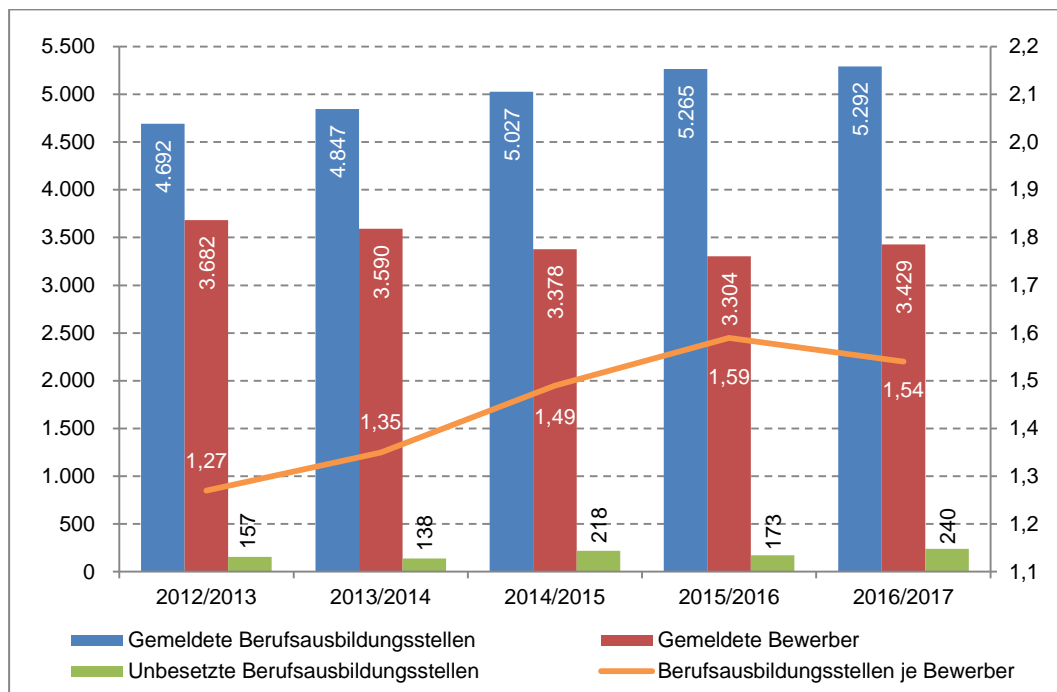
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die Agenturen für Arbeit bieten Ausbildungsbetrieben an, ihre ausgeschriebenen Ausbildungsstellen an Jugendliche zu vermitteln, die auf der Suche nach einer passenden Berufsausbildungsstelle sind und sich aus diesem Grund bei den Agenturen für Arbeit melden. Abbildung 7 stellt die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarkts für die Berufsgruppe „Kaufleute – Verkehr und Logistik“ nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum von 2012 bis 2017 grafisch dar. Die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen stieg im Zeitraum von 2012 bis 2017 stetig an. Die Zahl der gemeldeten Bewerber verlief in den Ausbildungsjahren 2012/2013 bis 2015/2016 zunächst überwiegend sinkend, im darauffolgenden Berichtsjahr jedoch leicht steigend. Im Ausbildungsjahr 2016/2017 wurden insgesamt 5.292 Anträge bei den Agenturen für Arbeit eingereicht, um Ausbildungsstellen für Kaufleute im Bereich Verkehr und Logistik zu vermitteln. Demgegenüber standen insgesamt 3.429 Jugendliche, die sich bei den Agenturen für Arbeit für die Vermittlung mit diesem Zielberuf bewarben. Insgesamt blieben im Ausbildungsjahr 2016/2017 240 kaufmännische Ausbildungsstellen für den Bereich Verkehr und Logistik unbesetzt – mehr als in den Jahren zuvor. Im Betrachtungszeitraum lag das Ausbildungsstellenangebot stets über der Nachfrage nach einer Ausbildungsstelle. Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2015/2016 stieg das Ausbildungsstellenangebot im Berichtsjahr 2016/2017 leicht um rund 0,5 Prozent, während die Nachfrage nach einer Ausbildungsstelle um rund 3,8 Prozent zunahm. Somit reduzierte sich zuletzt das Verhältnis der Be-

Ausbildungsstellen
und Bewerber

rufsausbildungsstellen je gemeldeten Bewerber im Ausbildungsjahr 2016/2017 im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2015/2016 von rund 1,59 auf rund 1,54.

Abbildung 7: 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.

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung gilt in der Logistikbranche als eine solide Ausbildung, die mit entsprechender Berufserfahrung viele Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Für einen beruflichen Aufstieg ist ein Studium nicht zwingend erforderlich, allerdings sind ein profundes Fachwissen sowie operative Kenntnisse angesichts der Komplexität in der Logistikbranche unabdingbar. Mit Blick auf den beruflichen Werdegang besteht für Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung zum einen die Möglichkeit, sich in bestimmten Bereichen zu spezialisieren (Anpassungsweiterbildung) und zum anderen leitende Funktionen im Unternehmen anzustreben (Aufstiegsweiterbildungen). Weiterbildungsmaßnahmen in Form von themenbezogenen Lehrveranstaltungen zur Steigerung und Vertiefung der Qualifikation eines/r Mitarbeiters/in werden als Anpassungsfortbildungen bezeichnet. Dazu zählen sowohl Fortbildungsmaßnahmen in angrenzenden Fachbereichen, wie beispielsweise IT-Kenntnisse, gesetzliche Regelrahmen, sprachliche Kompetenzen und Soft-Skills, als auch Spezialisierungsmaßnahmen in Abteilungen des Unternehmens, wie etwa Vertrieb, Einkauf, Lager und Gefahrgut. Aufstiegsweiterbildungsmaßnahmen sind personenbezogene Fortbildungen in der Regel mit einem anerkannten Abschluss, die nach der Berufsausbildung und einer mindestens einjährigen Berufserfahrung absolviert werden können. Beispiele hierfür sind die Prüfung zum/-r Fachwirt/in für Güterverkehr und Logistik oder für Logistiksysteme, eine Weiterbil-

Weiterbildung

dung zum/-r Verkehrsbetriebswirt/in, ein Abschluss als staatlich geprüfte/-r Betriebswirt/-in oder ein Hochschulstudium in den Bereichen Spedition, Transport, Logistik oder Supply-Chain-Management.

Zur besseren Beurteilung, inwiefern Fortbildungsangebote und Weiterbildungsmaßnahmen von kaufmännischen Angestellten gefördert und genutzt werden, befragte das Bundesamt für die diesjährige Berichterstattung diesbezüglich insgesamt 103 Güterkraftverkehrsunternehmen mit kaufmännischem Personal. Ziel der Befragung war es, die Hintergründe der üblichen Verfahren und Vorgehensweisen hinsichtlich der Umsetzung von fach- und personenbezogenen Fördermaßnahmen zu verstehen. Die Mehrzahl der befragten Unternehmen beschäftigte zwischen 5 und 20 kaufmännische Angestellte, wobei einige wenige Unternehmen mit einer insgesamt höheren Beschäftigtenzahl eine weitaus höhere Anzahl an Kaufleuten beschäftigte. Rund 43,7 Prozent der befragten Unternehmen beschäftigte zwischen 10 und 49 Mitarbeiter/-innen, rund 39,8 Prozent zwischen 50 und 249 Mitarbeiter/-innen, rund 11,7 Prozent 250 und mehr Mitarbeiter/-innen und rund 2,9 Prozent weniger als 10 Mitarbeiter/-innen; rund 1,9 Prozent machten diesbezüglich keine Angabe. An der Befragung nahmen überwiegend Transportunternehmen und Speditionen sowie Verlader, Handelsunternehmen und Terminalbetreiber teil.

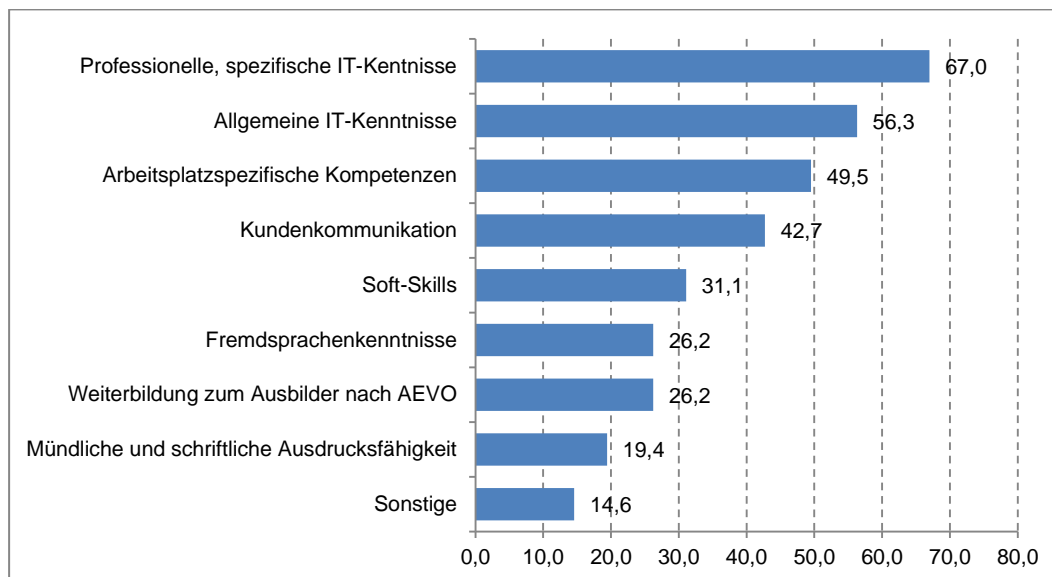
BAG-Befragung
- Stichprobe

Das Bundesamt befragte Unternehmen zu Anpassungsweiterbildungsmaßnahmen, die ihr kaufmännisches Personal in jüngster Vergangenheit in Anspruch nahm. Von den Befragten gaben rund 65 Prozent an, dass ihr kaufmännisches Personal verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen innerhalb des Betriebs besuche. Diese Veranstaltungen bezogen sich beispielsweise auf die Einführung neuer IT-Software, neue gesetzliche Regelungen oder auf sicherheitsbedingte Einweisungen. Freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen, die Kaufleute bei Interesse besuchten, wurden von rund 67 der befragten Unternehmer gefördert. Sowohl die verpflichtenden als auch die freiwilligen Weiterbildungsveranstaltungen wurden dabei mehrheitlich als interne Lehrveranstaltungen am Unternehmensstandort in Form von Präsenzunterricht angeboten. Abbildung 8 stellt eine Übersicht der relativen Häufigkeiten der durchgeführten Anpassungslehrveranstaltung für Kaufleute im Unternehmen dar, die im Rahmen der Befragung aufgeführt wurden. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen gaben an, Anpassungsfortbildungsmaßnahmen zur Vertiefung von IT-Kenntnissen (rund 67,0 Prozent) sowie allgemeine IT-Fortbildungen (rund 56,3 Prozent) durchgeführt zu haben. An dritter und vierter Stelle organisierten Unternehmen Fortbildungen zu spezifischen Kompetenzen, die den Arbeitsplatz betrafen, (rund 49,5 Prozent) und zur Kundenkommunikation (rund 42,7 Prozent). Weitere häufige Fortbildungsangebote zielten auf eine Verbesserung von Soft-Skills und Fremdsprachenkenntnissen ab oder umfassten die Weiterbildung zum Ausbilder nach Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Rund 7,8 Prozent der befragten Unternehmen boten im Betrieb keine Anpassungsweiterbildungsveranstaltungen an. Als Grund hierfür nannten Unternehmen vor allem, dass Kaufleute weiterführende Kompetenzen bereits durch prakti-

- Anpassungsweiterbildung

sche Erfahrungen während der Arbeit in Form von „Learning by Doing“ oder durch Einweisungen anderer Mitarbeiter/-innen erlangten.

Abbildung 8: Gegenstand der Lehrveranstaltungen im Rahmen von Anpassungsfortbildungen der Kaufleute (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Für Führungskräfte in der Logistikbranche sind Kenntnisse aus dem operativen Bereich unabdingbar. Insofern ist es nicht unüblich, dass leitendes Personal von Verkehrsunternehmen seine berufliche Laufbahn mit einer dualen Berufsausbildung begonnen hat. Mit hin streben Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung vielfach eine Aufstiegsweiterbildung an, wenn sie sich beruflich weiterentwickeln wollen. Im Rahmen der Befragung gaben knapp 40 Prozent der Unternehmen an, dass ihr kaufmännisches Personal derzeit Aufstiegsweiterbildungsmaßnahmen wahrnehme. Meistens handelte es sich dabei um die Weiterbildung zum Fachwirt oder zum Betriebswirt. In einigen Fällen berichteten die Unternehmen, dass ihre kaufmännischen Angestellten fachbezogene Bachelor- oder Masterstudiengänge anstrebten. Zwischen der Teilnahme an Aufstiegsweiterbildungsmaßnahmen und der Anzahl der kaufmännischen Beschäftigten in einem Unternehmen scheint nach den vorliegenden Ergebnissen ein positiver Zusammenhang zu bestehen: Unternehmen, in denen kaufmännisches Personal Aufstiegsfortbildungen besuchte, beschäftigten im Durchschnitt eine höhere Anzahl an Kaufleuten als Unternehmen, in denen dies nicht der Fall war. Ein weitaus höherer Anteil der befragten Unternehmen gab an, ihre kaufmännischen Angestellten bei Aufstiegsfortbildungen grundsätzlich zu unterstützen (rund 67 Prozent). Rund 77 Prozent davon berichteten diesbezüglich von Arbeitsfreistellungen, beispielsweise für Lern- oder Prüfungsphasen, rund 55 Prozent von finanziellen Hilfeleistungen und rund 39 Prozent von kompletten Kostenübernahmen (Mehrfachnennungen waren erlaubt). Unternehmen, die kaufmännischen Angestellten keine Unterstützung jeglicher Art bei Aufstiegsweiterbildungen gewährten (rund 27 Prozent), begründeten dies überwiegend mit mangelndem Bedarf seitens des Unternehmens sowie fehlen-

- Aufstiegsweiterbildung

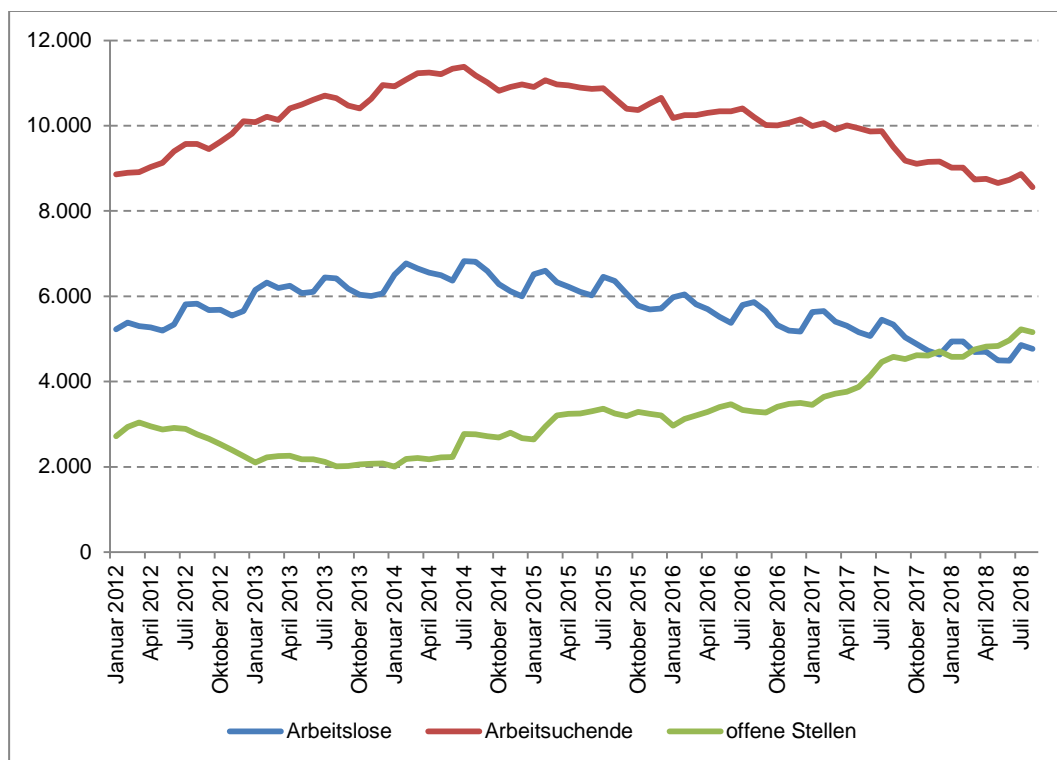
dem Interesse der Mitarbeiter/-innen. Befragt wurden die Unternehmen auch zu den konkreten personellen Auswirkungen einer erfolgreichen Aufstiegsweiterbildung. Nach Angaben der Unternehmen übernehmen kaufmännische Mitarbeiter/-innen nach einer Aufstiegsweiterbildung zusätzliche, höherwertige, teilweise sogar Führungsaufgaben, die die Geschäftsführung entlaste und Kundenanforderungen besser gerecht werde. Ferner erfolgte nach den Umfrageergebnissen tendenziell häufiger ein Stellenwechsel der kaufmännischen Angestellten innerhalb des Unternehmens nach absolvierter Aufstiegsweiterbildung als ein Unternehmenswechsel. Zurückzuführen sei dies auf eine gestiegene Motivation der kaufmännischen Beschäftigten, die wiederum mit einer höheren Bindung zum Unternehmen einhergehe.

3.4. Arbeitsmarktsituation

Einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation der Speditions- und Logistikkaufleute bietet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Abbildung 9 stellt die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeitslosen, der Arbeitsuchenden und der gemeldeten offenen Stellen in Deutschland für den Zeitraum von Januar 2012 bis August 2018 dar. Seit Mitte des Jahres 2014 setzte eine erkennbare Annäherung der drei Kurven ein. Während die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen steigend verlief, nahmen die Arbeitslosen sowie Arbeitsuchenden in dieser Berufsgruppe tendenziell ab. Im Dezember 2017 waren erstmalig mehr offene Stellen als arbeitslose Speditions- und Logistikkaufleute gemeldet (4.708 zu 4.634). Im August 2018 übertraf der Stellenbestand von 5.155 die Arbeitslosenanzahl von 4.767 um insgesamt 388. Die Zahl der Arbeitsuchenden lag dabei mit 8.562 im August 2018 noch deutlich über dem gemeldeten Stellenbestand. Dahingehend verzeichnete die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen einen Anstieg um rund 12,6 Prozent im Vergleich zum August 2017. Die Zahlen der Arbeitslosen sowie der Arbeitsuchenden sanken im selben Vergleichszeitraum um rund 10,7 Prozent bzw. rund 9,9 Prozent.

Arbeitsmarktsituation

Abbildung 9: Anzahl der offenen Stellen, Arbeitslosen und Arbeitsuchenden in der Berufsgruppe "Speditions- und Logistikkaufleute" (5162) im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2018



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

Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit war in den letzten Jahren deutschlandweit eine zunehmende Fachkräfteverknappung von Speditions- und Logistikkaufleuten zu beobachten. Eine differenzierte Betrachtung des Fachkräfteangebots im Verhältnis zur Nachfrage zeigt regionale Unterschiede auf. Abbildung 10 stellt das Verhältnis von gemeldeten offenen Arbeitsstellen für Speditions- und Logistikkaufleute zu Arbeitslosen in dieser Berufsgruppe nach Bundesländern im August 2018 dar. In den südlichen Bundesländern sowie in Bremen und Hamburg kamen auf 100 Arbeitsstellen weniger als 100 arbeitslos gemeldete Speditions- und Logistikkaufleute. Dabei wiesen Baden-Württemberg und Bayern mit rund 67 bzw. rund 68 Arbeitslosen pro 100 Arbeitsstellen die niedrigsten Werte auf. Weniger angespannt schien die Situation in Berlin, gefolgt von Schleswig-Holstein. Hier kamen im August 2018 auf 100 Arbeitsstellen insgesamt rund 216 bzw. rund 164 Arbeitslose. Bundesweit kamen im August 2018 auf 100 Stellen rund 166 arbeitsuchende bzw. rund 92 arbeitslose Speditions- und Logistikkaufleute.

Regionale Differenzierung

Abbildung 10: Auf 100 Arbeitsstellen für Speditions- und Logistikkaufleute kamen im August 2018 ... Arbeitslose



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

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

4.1. Struktur der Beschäftigten

Nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit befanden sich Ende des Jahres 2017 insgesamt 8.208 Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP-Dienstleistungen) in Deutschland in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (siehe Tabelle 4). Somit stieg die Gesamtzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsgruppe zum zweiten Mal in Folge: Sie erhöhte sich im Jahr 2017 um rund 1,0 Prozent im Vergleich zum Jahr 2016, nach einem Wachstum von rund 3,7 Prozent im Jahr 2016 im Vergleich zum Jahr 2015. Mit einem Frauenanteil von rund 58,1 Prozent im Jahr 2017 bildeten Frauen die größere Arbeitnehmergruppe. Allerdings war der Frauenanteil erneut leicht rückläufig. Im Zeitverlauf überwiegend wachsend zeigte sich die Zahl der ausländischen Beschäftigten. Im Vorjahresvergleich nahm sie im Jahr 2016 um rund 11,5 Prozent zu, gefolgt von einem leichten Rückgang von rund 0,9 Prozent im Jahr 2017. Insgesamt lag der Anteil ausländischer Fachkräfte mit rund 5,3 Prozent im Jahr 2017 unter dem Durchschnitt über alle Berufsgruppen von rund 11,1 Prozent. Rund 23,0 Prozent der KEP-Kaufleute gingen Ende des Jahres 2017 ihrer Beschäftigung in Teilzeit nach.

Beschäftigungsentwicklung

Tabelle 4: Struktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (Berufsgruppe 5166), Stand: jeweils am 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)

	2015		2016		2017	
Insgesamt	7.836	(100,0)	8.127	(100,0)	8.208	(100,0)
<i>darunter:</i>						
Männer	3.238	(41,3)	3.380	(41,6)	3.438	(41,9)
Frauen	4.598	(58,7)	4.747	(58,4)	4.770	(58,1)
Deutsche	7.439	(94,9)	7.685	(94,6)	7.767	(94,6)
Ausländer	393	(5,0)	438	(5,4)	434	(5,3)
unter 25 Jahre	332	(4,2)	379	(4,7)	400	(4,9)
25 bis unter 55 Jahre	5.425	(69,2)	5.529	(68,0)	5.529	(67,4)
55 bis unter 65 Jahre	2.051	(26,2)	2.194	(27,0)	2.251	(27,4)
65 Jahre und älter	28	(0,4)	25	(0,3)	28	(0,3)
in Vollzeit	6.056	(77,3)	6.224	(76,6)	6.322	(77,0)
in Teilzeit	1.780	(22,7)	1.903	(23,4)	1.886	(23,0)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	386	(4,9)	422	(5,2)	428	(5,2)
mit anerkanntem Berufsabschluss	1.993	(25,4)	2.185	(26,9)	2.254	(27,5)
mit akademischem Berufsabschluss	421	(5,4)	581	(7,1)	767	(9,3)
Ausbildung unbekannt	5.036	(64,3)	4.939	(60,8)	4.759	(58,0)

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

Die Altersgruppe der unter 25-Jährigen entwickelte sich mit einem Anteil von rund 4,9 Prozent an den insgesamt beschäftigten Kaufleuten für Kurier-, Express- und Postdienst-

Altersstruktur

leistungen im Jahr 2017 weiterhin wachsend. Dennoch war sie im Vergleich zum Durchschnitt über alle Berufsgruppen, der bei rund 10,4 Prozent liegt, weiterhin unterrepräsentiert. Gleichsam zahlenmäßig sowie anteilig steigend entwickelte sich die Altersgruppe der 55- bis 65-jährigen Kaufleute für KEP-Dienstleistungen. Mit einem Anteil von rund 27,4 Prozent im Jahr 2017 übertraf sie deutlich den Durchschnitt der 55- bis 65-Jährigen aller Berufsgruppen von rund 18,6 Prozent. Der Anteil von KEP-Kaufleuten im Alter von 25 bis 55 Jahren ging erneut zurück. Im Jahr 2017 betrug er rund 67,4 Prozent. Rund 0,3 Prozent der Beschäftigten wurden im Jahr 2017 der Altersgruppe „65 Jahre und älter“ zugeordnet.

Bei mehr als der Hälfte der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen war die Ausbildung Ende des Jahres 2017 unbekannt (rund 58,0 Prozent). Allerdings verringert sich die Zahl der Beschäftigten mit unbekannter Ausbildung seit Jahren spürbar. Die höchsten Wachstumsraten im Vorjahresvergleich erzielten Beschäftigte mit akademischem Berufsabschluss. Im Jahr 2013 betrug ihr Anteil lediglich 2,4 Prozent; seitdem stieg er stetig auf zuletzt rund 9,3 Prozent im Jahr 2017. Ebenfalls positiv verliefen die Beschäftigungszahlen der KEP-Kaufleute mit anerkanntem Berufsabschluss. Im Jahr 2017 stiegen sie um rund 3,2 Prozent auf insgesamt 2.254 Personen. Ihr Anteil erreichte damit rund 27,5 Prozent. Im Jahr 2017 blieb der Anteil der KEP-Kaufleute ohne beruflichen Bildungsabschluss unverändert bei rund 5,2 Prozent.

Beruflicher
Bildungsabschluss

4.2. Arbeitsbedingungen

Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sind für administrative Aufgaben im Rahmen der Zustellung von Briefen und Sendungen zuständig. Anders als der Briefmarkt (lizenzpflichtige Postdienstleistungen) sind die Kurier-, Express- und Paketmärkte (nicht lizenzpflichtige Postdienstleistungen) wettbewerblich geprägt.¹ Aufgrund unterschiedlicher Strukturen der jeweiligen Teilmärkte unterscheiden sich die Aufgabengebiete sowie Arbeitsbedingungen der Kaufleute für KEP-Dienstleistungen je nach Teilmarkt. Briefdienstleistungen für Privatkunden werden in Deutschland fast ausschließlich von der Deutsche Post-Gruppe erbracht. Der Paketmarkt in Deutschland weist oligopolistischen Strukturen auf, wobei die Deutsche Post mit einem Marktanteil von rund 45 Prozent im Jahr 2017 über eine marktbeherrschende Stellung verfügte.² Aufgrund einer Mengenorientierung bei Paketdienstleistungen stehen standardisierte und automatisierte Prozesse von sogenannten Systemdienstleistern im Vordergrund. Der Expressmarkt weist ebenfalls eine hohe Unternehmenskonzentration auf, allerdings in einem etwas geringeren Maße als der Paketmarkt. Expresssendungen werden in der Regel direkt im Auftrag des Kunden getätigt, sind kleinteilig und erfordern eine aufwändige Begleitung. Beim Kurier-

Der KEP-Markt

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Monopolkommission (2017). Auf dem Markt für lizenzpflichtige Postdienstleistungen erfolgt die gewerbsmäßige Beförderung von Briefsendungen, d. h. adressierten schriftlichen Mitteilungen mit einem Gewicht bis 1.000 g. Der Markt für nicht lizenzpflichtige Postdienstleistungen umfasst die gewerbsmäßige Beförderung von Briefsendungen über 1000 g, adressierten Paketen bis 20 kg und Massendrucksachen wie z. B. Bücher, Zeitungen und Zeitschriften.

² Siehe hierzu Deutsche Post DHL Group (2018a).

markt liegen überwiegend polypolistische Strukturen mit räumlich stark begrenzten Geschäftsgebieten vor. Eine Kuriersendung wird größtenteils von kleinen Kurierdiensten direkt vom Absender zum Empfänger befördert. Der Gesamtumsatz des Postmarktes unterteilt sich zu etwa einem Drittel auf den Briefmarkt und zu etwa zwei Dritteln auf Kurier-, Express- und Paketsendungen. Rund 55 Prozent des Umsatzes von Kurier-, Express- und Paketdiensten entfiel im Jahr 2017 auf Paketdienste, gefolgt von Expressdiensten mit rund 23 Prozent und Kurierdiensten mit rund 22 Prozent.¹ Seit Jahren zeichnet sich der KEP-Markt durch überdurchschnittlich hohe Wachstumsraten aus. Wachstumsimpulse rührten zuletzt überwiegend aus dem grenzüberschreitenden sowie dem Endkundengeschäft, mithin aus einer weiterhin zunehmenden Bedeutung des Online-Handels.

Im Jahr 2017 beförderten die KEP-Unternehmen in Deutschland rund 190 Mio. Kurier-, Express- und Paketsendungen mehr als im Vorjahr.² Wesentliche Bedeutung für die Bewältigung der steigenden Nachfrage kommt in zunehmendem Maße der Digitalisierung zu. Hinsichtlich der KEP-Branche ermöglicht sie kürzere Belieferungszyklen, eine höhere Transparenz bei den Bestellungen und Lieferungen sowie eine schnellere Bearbeitung von kleineren, passgenauen Sendungsgrößen. Die KEP-Dienstleister gelten dabei mit einer auf die Kunden ausgerichteten Konzeption der IT-Infrastruktur als Vorreiter in der Digitalisierung von Geschäftsprozessen in der Logistikbranche. Analoge Geschäftsprozesse wurden beispielsweise durch automatisches Einlesen und Kodieren von Adressinformationen digitalisiert, um Briefe und Pakete schneller und zuverlässiger zu sortieren und zuzustellen. Die Tourenplanung wird optimiert, sodass Sendungen kurzfristig storniert bzw. umgeleitet werden können oder die Auslastung der Fahrzeuge steigt. Wichtige Ziele in der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung sind verbesserte Abläufe und optimierte logistische Prozesse sowie die Generierung neuer Angebote und Produkte. Software-Lösungen für Datenanalyse, Predictive Analytics, Vermittlungsplattformen sowie Buchungs- und Preisvergleichsportale stellen dabei wichtige Effizienzpotentiale dar. Dementsprechend zeigen sich die Arbeitsbedingungen und das Aufgabenspektrum der KEP-Kaufleute, die überwiegend mit der Organisation, der Kontrolle und der termingerechten Steuerung der Warenströme sowie Preisverhandlungen und Angebotserstellung beschäftigt sind, stark von digitalen Entwicklungstendenzen beeinflusst. Einerseits schafft die digitale Transformation Freiräume für andere Tätigkeiten, wie z.B. das Kundenmanagement, andererseits nimmt dadurch die Geschwindigkeit der Auftragsbearbeitung deutlich zu.

Veränderung des
Arbeitsumfelds

In tarifvertraglich gebundenen Unternehmen gelten klare Regelungen hinsichtlich der Wochenstunden, Überstunden sowie des Urlaubsanspruchs. Laut ausgewählten Tarifverträgen umfasst eine Vollzeitstelle bei der Deutschen Post AG 38,5 Stunden, bei Postcon 41 Stunden und bei PIN Mail AG 40 Stunden.³ Bei Postcon saldiert ein Arbeitszeitkonto

Arbeitszeit

¹ Siehe BIEK (2018).

² Ebd.

³ Siehe hierzu und im Folgenden WSI-Tarifarchiv, Postcon (2017), ver.di (2013) und Pin Mail AG (2017, 2018).

tatsächliche geleistete Arbeitsstunden von der Vertragsarbeitszeit. Das Arbeitszeitkonto ist dabei auf 80 Mehrstunden im Jahr bzw. auf 10 Prozent der vertraglichen Sollarbeitszeit im Monat beschränkt. Bei PIN Mail AG dürfen Vollzeitbeschäftigte individuelle Wochenarbeitszeiten zwischen 38 und nicht mehr als 42 Stunden leisten. Ferner sind Überstunden auf maximal 8 Stunden pro Monat festgelegt. Aufgrund der relativ kleinen Zahl der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe fehlen amtliche Statistiken bezüglich der normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit.

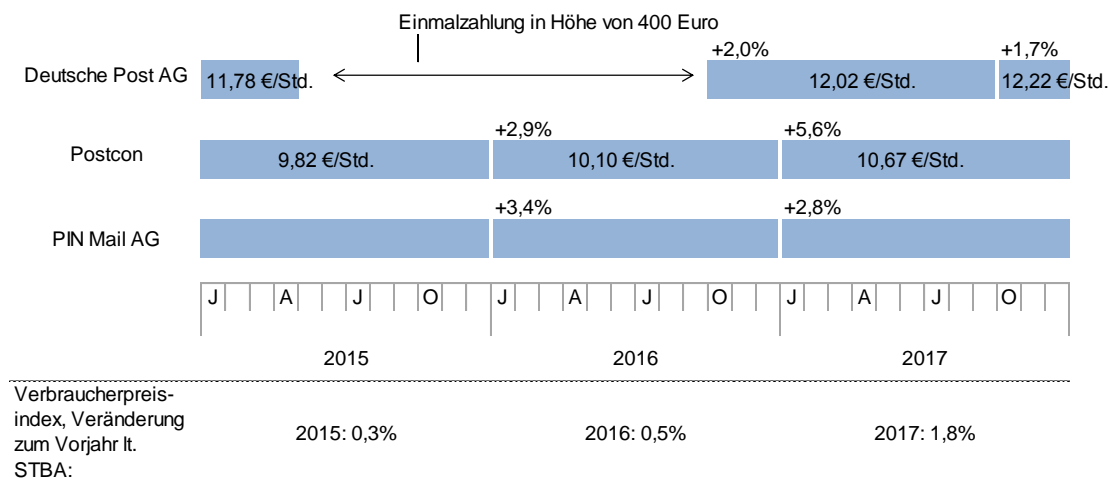
Nach wie vor variiert die Vergütungshöhe von kaufmännischem Personal der KEP-Branche stark nach Unternehmensgröße und Region. In Teilen regeln ausgehandelte Haustarifverträge die Vergütungshöhe der Beschäftigten für das gesamte Bundesgebiet. Der Haustarif der Deutschen Post AG sieht eine bundesweite Vergütung in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer vor.¹ Bei der Postcon definiert ein bundesweiter Haustarifvertrag die Gehaltsgruppe der Beschäftigten nach Tätigkeitsmerkmalen. Beschäftigte mit mehr Fachkenntnissen sowie erteilter Personalverantwortung erhalten demnach eine höhere Vergütung. Alternativ regeln tarifgebundene KEP-Dienstleister die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten anhand von Flächentarifverträgen, die sich regional unterscheiden können.² Die kleinen und mittelständischen Unternehmen sind in der Regel nicht an einen Tarifvertrag gebunden. Teilweise fallen dabei die Gehälter von kaufmännischen Angestellten geringer sowie regional unterschiedlich aus. Bei der Deutschen Post AG werden seit dem 01.10.2017 kaufmännische Tarifbeschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bei Einstellung mit einem Stundenlohn von rund 12,22 Euro entlohnt (siehe Abbildung 11). Im Vergleich zum Vorjahr stieg er somit um rund 1,7 Prozent. Höhere tariflich vereinbarte Lohnsteigerungen waren bei den Unternehmen Postcon sowie PIN Mail AG zu beobachten. Zum 01.01.2017 bestätigten die beiden Unternehmen einen Lohnanstieg von rund 5,6 Prozent bzw. rund 2,8 Prozent. Allerdings befanden sich deren Stundenlöhne von kaufmännischen Beschäftigten insgesamt auf einem niedrigeren Niveau als die Stundensätze der Deutschen Post AG. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes nahm der Verbraucherpreisindex im Jahr 2017 um rund 1,8 Prozent zu. Somit realisierten Beschäftigte der Unternehmen Postcon und PIN Mail AG zuletzt reale Lohnsteigerungen. Die Lohnsteigerung für Tarifbeschäftigte der Deutschen Post AG entsprach im Jahr 2017 in etwa der Verbraucherpreisentwicklung. Zusätzlich zum Grundgehalt gewähren tarifgebundene KEP-Betriebe ihren Beschäftigten oftmals Sonderzahlungen in Form von Weihnachts- und Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen oder Betriebszugehörigkeitsprämien.

Vergütung

¹ Nicht alle Tochtergesellschaften der Deutschen Post-Gruppe sind an dem Haustarifvertrag der Deutschen Post AG gebunden. Dahingehend kann die Entlohnung von kaufmännischen Angestellten der Deutschen Post-Gruppe regionale Unterschiede aufweisen.

² Siehe Hans Böckler Stiftung (2018).

Abbildung 11: Laufzeiten und Stundenlöhne ausgewählter Tarifabschlüsse für kaufmännischen Angestellten mit einer abgeschlossenen Ausbildung in Unternehmen des KEP-Marktes von 2015 bis 2018



Quellen: WSI-Tarifarchiv, Postcon (2014, 2015, 2017), ver.di (2013, 2016), Statistisches Bundesamt. Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

4.3. Berufliche Ausbildung

Die Ausbildung zum/-r Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen ist eine anerkannte duale Berufsausbildung. Sie dauert in der Regel drei Jahre. Während der Ausbildung erlernen Auszubildende die Organisation und Durchführung kleinteiliger und zeitkritischer Sendungen in den vier Bereichen Kurier, Express, Paket und Brief. Darüber hinaus umfassen Lehrinhalte das Anbieten und Verkaufen von Dienstleistungen, die über die reine Transportleistung hinausgehen, verschiedene Formen von Finanzierungsmöglichkeiten sowie das Gewinnen und Pflegen von Kundenkontakten. Die Lehrinhalte der ersten zwei Ausbildungsjahre decken sich weitestgehend mit den Inhalten der Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Die Fachkräfte sind, im Gegensatz zum/-r Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen, schwerpunktmäßig mit der operativen Umsetzung der Leistungserbringung betraut. Aufgrund der hohen Marktkonzentration wird die Ausbildung in der Mehrheit von den großen KEP-Dienstleistern angeboten. Mit hin bestimmen die Standorte der Ausbildungsbetriebe die regionale Verteilung der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen. Gemessen an der Gesamtzahl der Auszubildenden befanden sich im Jahr 2016 die meisten Auszubildenden mit rund 28,7 Prozent in Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Baden-Württemberg (13,8 Prozent), Hessen (12,6 Prozent) und Bayern (11,5 Prozent). Die anderen Bundesländer vereinten jeweils weniger als rund 7 Prozent der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen.¹

Ausbildungsinhalte

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig gelösten Auszubildenden für den Ausbildungsberuf

Ausbildungszahlen

¹ Siehe BIBB (2018).

"Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen" im Zeitraum von 2007 bis 2017. Die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge hat sich im Zeitraum von 2007 bis 2014 von 580 auf 252 mehr als halbiert; seit dem Jahr 2015 blieb sie unverändert bei 264. Der Frauenanteil schwankte im Betrachtungszeitraum zwischen rund 30 und 40 Prozent. Im Jahr 2017 betrug er rund 34,8 Prozent. Mit 153 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2017 lag dieser Wert zwar deutlich unter dem Niveau des Jahres 2007 von insgesamt 241, allerdings wurde im Vorjahresvergleich ein Anstieg um rund 21,4 Prozent erreicht. Die Abschlussprüfung zum/r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen weist seit Jahren eine überdurchschnittlich hohe Bestehensquote auf. Im Jahr 2017 betrug sie bei insgesamt 138 Prüfungsteilnehmern rund 97,8 Prozent. Die Zahl der vorzeitig aufgelösten Verträge belief sich im Jahr 2017 auf insgesamt 24. Davon entfiel mit 15 die Mehrheit auf das erste Ausbildungsjahr, gefolgt von 9 im zweiten Ausbildungsjahr und 3 im dritten Ausbildungsjahr.

Tabelle 5: Ausbildungsberuf "Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen" - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2007 bis 2017

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
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
2016	165	99	264	126	117	117	9	3	3	15
2017	174	93	264	153	138	135	15	9	3	24

Anmerkung: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

k.A.: keine Angaben.

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

Die Lösungsquote des Bundesinstituts für Berufsbildung setzt die im Berichtsjahr gelösten Ausbildungsverträge in Relation zu den begonnenen Verträgen des jeweiligen Jahres, in dem der Vertrag eingegangen wurde. Die mithin nach dem Jahr des Vertragsabschlusses geschichtete Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistung befand sich im Jahr 2016 mit rund 11,6 Prozent auf einem vergleichsweise sehr niedrigen Niveau (siehe Tabelle 6). Der bundesweite Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe lag mit einer Lösungsquote von rund 25,8 Prozent im selben Jahr deutlich darüber. Im Zeitverlauf war eine stetige Verringerung der Lösungsquote von angehenden Kaufleuten für KEP-Dienstleistungen zu beobachten. Im Jahr

Lösungsquote

2011 betrug sie noch rund 24,1 Prozent und entsprach damit annähernd der durchschnittlichen Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe von rund 24,4 Prozent.

Tabelle 6: Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistung (5166) im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2011 bis 2016

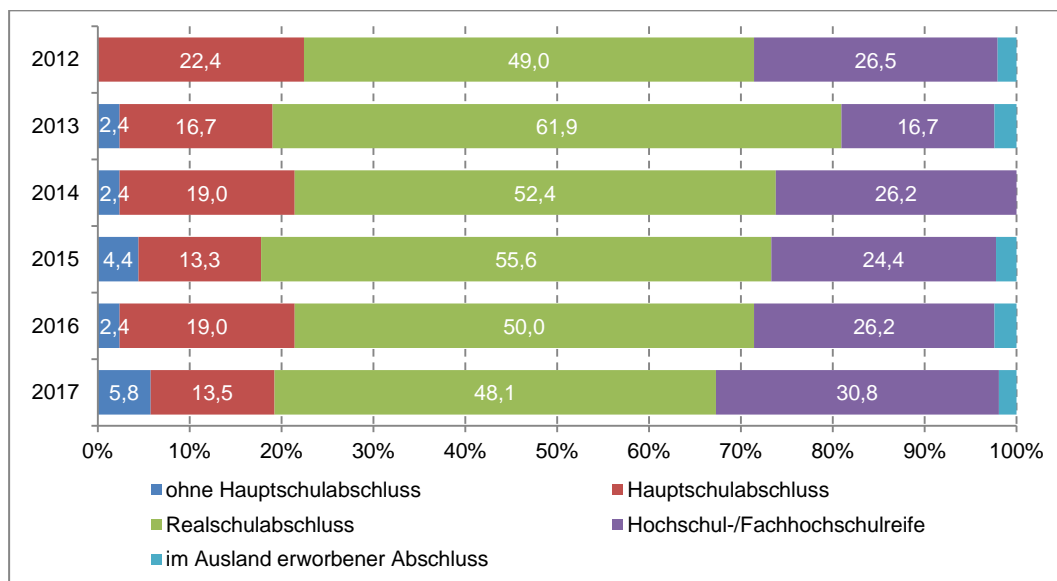
Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistung
2011	24,4	24,1
2012	24,4	19,3
2013	25,0	14,8
2014	24,7	13,9
2015	24,9	13,3
2016	25,8	11,6

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Eigene Darstellung.

Abbildung 12 stellt die schulische Vorbildung der Auszubildenden zum/-r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses für den Zeitraum von 2012 bis 2017 dar. Im Jahr 2017 verfügten rund 48,1 Prozent der Berufseinsteiger über einen mittleren Schulabschluss. Mithin bildeten Realschulabsolventen den höchsten Anteil der angehenden Auszubildenden. Allerdings wurden in den Vorjahren zum Teil weitaus höhere Anteilswerte registriert. Die zweitgrößte Gruppe bildeten mit rund 30,8 Prozent im Jahr 2017 Auszubildende mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Im Vergleich zu den Vorjahren zeigte sich ihr Anteilswert in der Tendenz wachsend. Demgegenüber folgte der Anteil der Hauptschüler an der Gesamtheit der neu eingestellten Auszubildende bei jährlichen starken Schwankungen einem insgesamt abnehmenden Trend. Im Jahr 2017 sank er um rund 5,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2016 auf insgesamt rund 13,5 Prozent. Kumuliert rund 7,7 Prozent der Auszubildenden wiesen im Jahr 2017 bei Ausbildungsbeginn keinen oder einen sonstigen Schulabschluss vor.

Schulische Vorbildung

Abbildung 12: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum/-r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent)

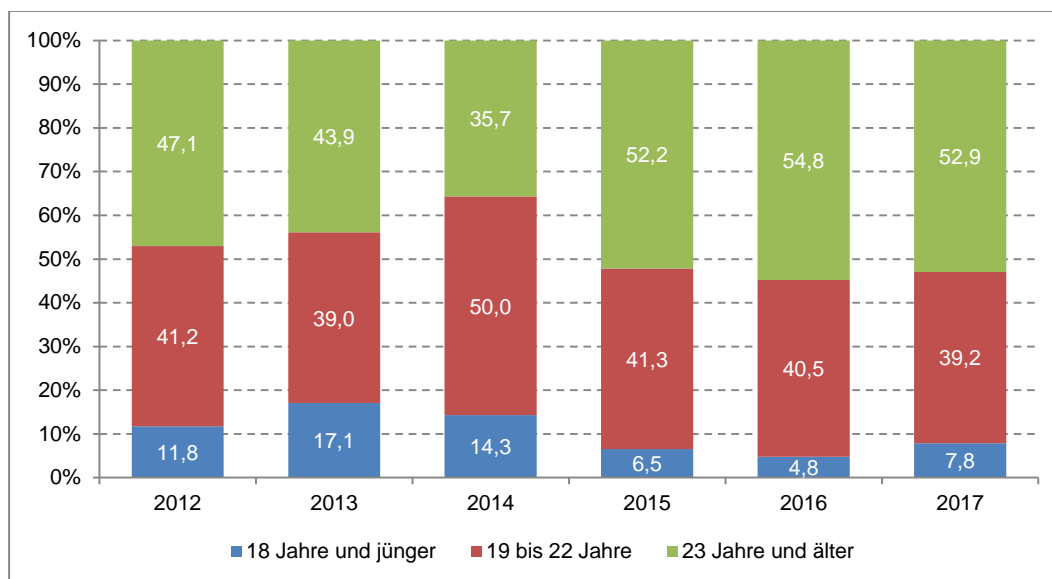


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Die Altersstruktur von kaufmännischen Auszubildenden für KEP-Dienstleistungen bei Ausbildungsbeginn unterlag zuletzt jährlichen Schwankungen und folgte keinem eindeutigen Trend (siehe Abbildung 13). In den Jahren 2012 bis einschließlich 2014 lag der Anteil von Auszubildenden unter 19 Jahren noch zwischen 11,8 und 17,1 Prozent. In den Folgejahren sank er in den mittleren einstelligen Prozentbereich. Nach einem sprunghaften Anstieg des Anteilswerts der zwischen 19- und 22-jährigen neu eingestellten Auszubildenden im Jahr 2014 auf rund 50,0 Prozent, reduzierte er sich auf rund 39,2 Prozent im Jahr 2017. Die Altersgruppe der über 23-Jährigen vereinte im Jahr 2017 das dritte Jahr in Folge knapp mehr als 50 Prozent der angehenden Auszubildenden; zuletzt waren es rund 52,9 Prozent. Das relativ hohe Alter der angehenden Auszubildenden 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.

Altersstruktur

Abbildung 13: Auszubildende zum/-r Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



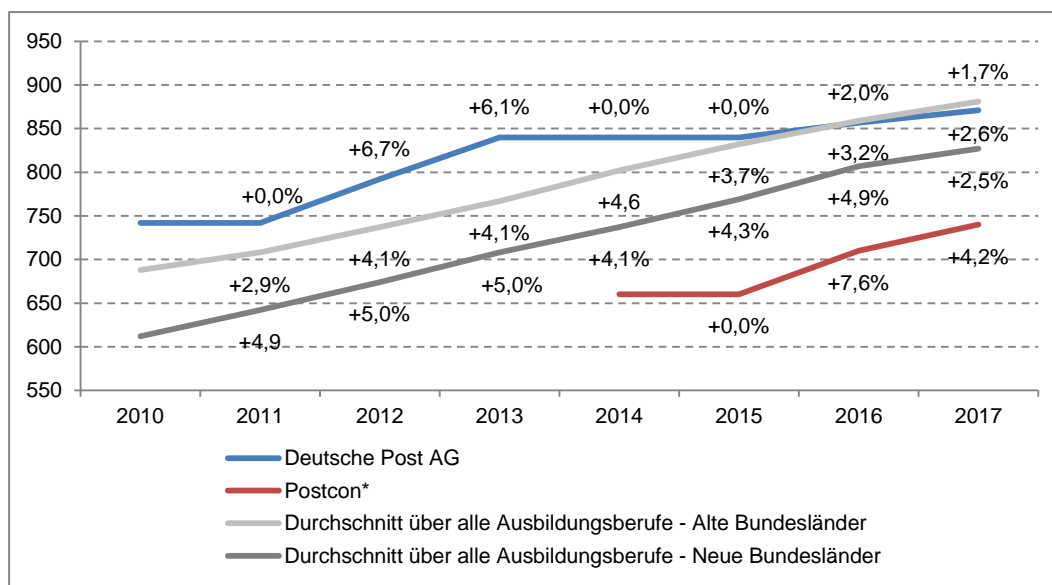
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Die Vergütungshöhe von kaufmännischen Auszubildenden für KEP-Dienstleistungen variiert stark nach Unternehmen und Region. Angesichts der hohen Marktkonzentration in der KEP-Branche liegen Informationen hinsichtlich der Ausbildungsvergütung lediglich vereinzelt vor. Abbildung 14 stellt die Entwicklung der tariflichen durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung für die Unternehmen Deutsche Post AG sowie Postcon im Vergleich zur tariflichen Monatsvergütung im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe in den alten und neuen Bundesländern dar. Die tarifliche Ausbildungsvergütung von kaufmännischen Auszubildenden bei der Deutschen Post AG belief sich im Jahr 2017 auf 788 Euro im ersten Lehrjahr, 871 Euro im zweiten Lehrjahr und 954 Euro im dritten Lehrjahr. Mithin lag die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung über die drei Lehrjahre für kaufmännische Auszubildende der Deutschen Post AG mit rund 871 Euro im Jahr 2017 knapp unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe in den alten Bundesländern von rund 881 Euro. Im Zeitraum von 2010 bis 2015 wurden kaufmännische Auszubildende der Deutschen Post AG hingegen noch überdurchschnittlich vergütet. Kaufmännische Auszubildende des Unternehmens Postcon erhielten nach den tariflichen Vereinbarungen der Jahre 2013 bis 2017 monatliche Ausbildungsgehälter, die unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe lagen. Allerdings stiegen die durchschnittlichen Ausbildungsgehälter von Postcon mit rund 7,6 Prozent im Jahr 2016 bzw. rund 4,2 Prozent im Jahr 2017 zuletzt stärker als die Vergleichsgrößen. Im Jahr 2017 betrug die durchschnittliche Ausbildungsvergütung bei Postcon rund 740 Euro im Monat (680 Euro im ersten, 730 im zweiten und 810 im dritten Ausbildungsjahr). Das Unternehmen Pin Mail AG aus Berlin warb zuletzt mit einer Ausbildungsvergütung, die deutlich über der marktüblichen Vergütung liegt. Kaufmännische Auszubildende für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen erhalten nach Unternehmensangaben seit dem 01.01.2017 eine monatliche Ausbildungsvergütung in Höhe von 840 Euro im ersten, 940 Euro im zweiten

Ausbildungsvergütung

und 1040 Euro im dritten Ausbildungsjahr.¹ Die Ausbildungsvergütung für angehende Kaufleute für KEP-Dienstleistungen in Hamburg lag laut der Empfehlung der Handelskammer Hamburg deutlich darunter. Demnach sollen seit dem 01.08.2017 kaufmännische Auszubildende für KEP-Dienstleistungen in Höhe von 550 Euro im ersten, 650 Euro im zweiten und 700 Euro im dritten Lehrjahr vergütet werden.²

Abbildung 14: Durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung für kaufmännische Auszubildende ausgewählter Unternehmen der KEP-Branche (Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



*) Die Tarifvertragsparteien Postcon und CGPT sind seit dem Jahr 2008 tarifvertraglich verbunden. Fortgeltungsvereinbarungen wurden am 08.03.2010 sowie am 27.06.2011 getroffen. Diese liegen dem Bundesamt nicht vor.

Quellen: WSI-Tarifarchiv, Postcon (2014, 2015, 2017), Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

4.4. Arbeitsmarktsituation

Abbildung 15 stellt die Entwicklung der Arbeitsmarktsituation nach den einschlägigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit für die Berufsgruppe „Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ im Zeitraum von Januar 2012 bis einschließlich August 2018 dar. Demnach folgte die Zahl der Arbeitslosen sowie Arbeitsuchenden einem überwiegend sinkenden Trend. Im August 2018 fragten 172 Arbeitslose sowie 363 Arbeitsuchende auf dem Arbeitsmarkt nach einer Arbeitsstelle mit dem Zielberuf Kaufmann/-frau für KEP-Dienstleistungen. Demgegenüber standen zeitgleich 76 gemeldete offene Stellen in dieser Berufsgruppe. Mithin überstieg die Nachfrage das Angebot an Stellen deutlich, trotz eines im Zeitverlauf tendenziell zunehmenden Stellenbestands. Einschränkend anzumerken ist, dass aufgrund einer Anpassung der Berufe in der Berufsgruppe „Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ (5166) zum Stichtag 02.01.2017 eine sprunghafte Steigerung insbesondere der Zahl der Arbeitssuchenden sowie der Arbeitslosen erfolgte. Das Berufsbild „Dienstleistungsfachkraft

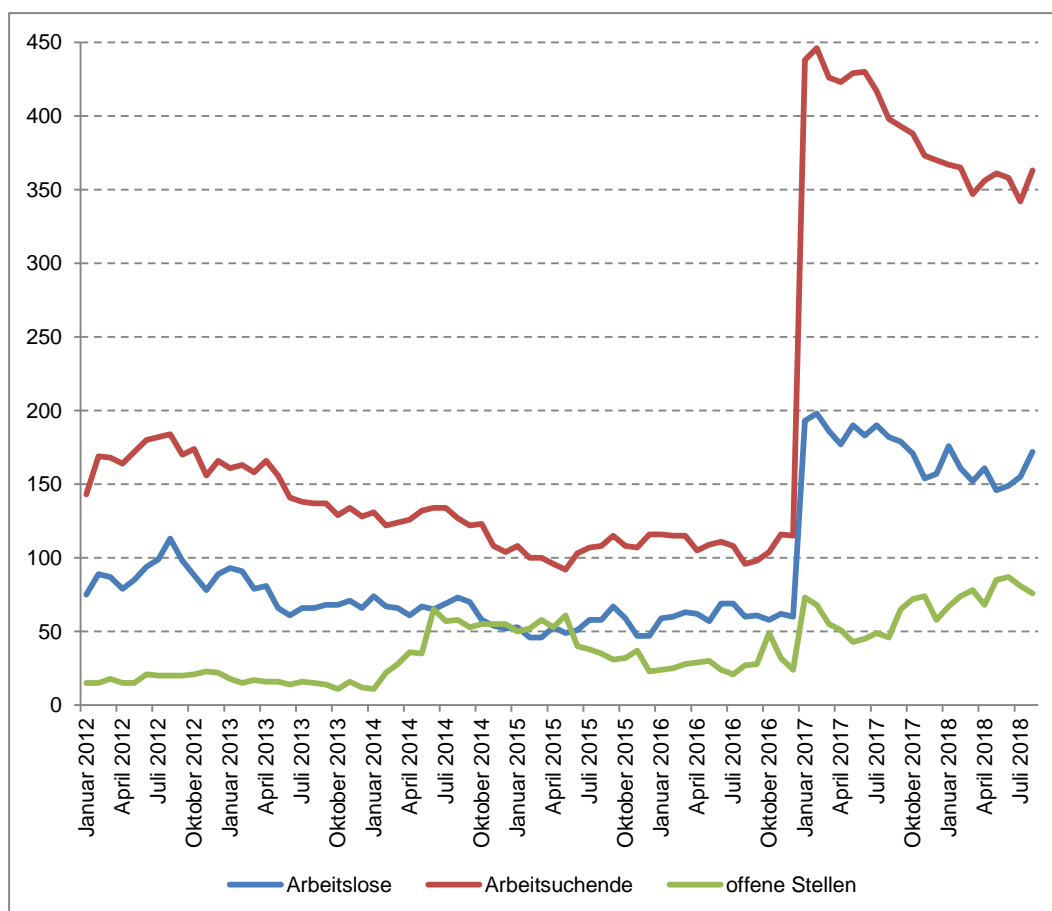
Arbeitsmarktsituation

¹ Siehe hierzu Pin Mail AG (2018).

² Siehe hierzu Handelskammer Hamburg (2018).

– Postbetrieb“ wurde seitdem zusätzlich in diese Berufsgruppe aufgenommen.¹ Die Anzahl an offenen gemeldeten Stellen stieg dabei aufgrund der Umgruppierung zu einem wesentlich geringeren Maße an als die Arbeitsuchenden oder Arbeitslosen. Dennoch war seitdem eine erkennbare Annäherung der drei Kurven zu beobachten. Insbesondere seit Mai 2017 zeigte sich der Bestand an gemeldeten Stellen stark steigend, während die Zahl der Arbeitsuchenden deutlich sank. Angesichts des wachsenden KEP-Marktes deutet die jüngste zahlenmäßige Arbeitsmarktentwicklung auf einen erhöhten Fachkräftebedarf hin.

Abbildung 15: Anzahl der offenen Stellen, Arbeitslosen und Arbeitsuchenden in der Berufsgruppe "Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen" (5166) im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2018



Anmerkung: Die Berufsgruppe "Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen" (5166) umfasst seit dem 21.01.2016 zusätzlich die Berufe „Posthalter/in“ (vormals 5132) und „Postagent/in“ (vormals 5132) sowie seit dem 02.01.2017 zudem „Dienstleistungsfachkraft – Postbetrieb“ (vormals 5132).

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik). Eigene Darstellung.

5. Schifffahrtskaufmann/-frau

5.1. Struktur der Beschäftigten

In Deutschland waren nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit am Ende des Jahres 2017 insgesamt 5.261 Schifffahrtskaufleute sozialversicherungspflichtig beschäftigt (siehe Tabelle 7). Mit einem Rückgang um rund 2,0 Prozent im Vergleich zum Vorjahr

Beschäftigungsentwicklung

¹ Siehe hierzu Bundesagentur für Arbeit (2018).

und von rund 1,0 Prozent im Jahr 2016 im Vergleich zum Jahr 2015 zeigte sich die Gesamtzahl der beschäftigten Schifffahrtskaufleute das zweite Jahr in Folge leicht sinkend. Insgesamt leicht steigend entwickelte sich der Anteil der in Deutschland beschäftigten ausländischen Fachkräfte. Allerdings war ihr Anteil von rund 6,2 Prozent im Jahr 2017 verglichen mit dem Durchschnitt über alle Berufsbilder eher gering (rund 11,1 Prozent). Verhältnismäßig gering fiel mit rund 7,9 Prozent im Jahr 2017 überdies die Teilzeitquote von Schifffahrtskaufleuten aus. Bundesweit betrug die durchschnittliche Teilzeitquote über alle Berufe im Jahr 2017 rund 27,9 Prozent. Dennoch nahm die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Schifffahrtskaufleute im Vergleich zu den Vorjahren anteilig und absolut zu. Der Anteil von Frauen lag mit rund 43,0 Prozent im Jahr 2017 knapp unter dem durchschnittlichen Frauenanteil über alle Berufsbilder von rund 46,4 Prozent.

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

	2015		2016		2017	
Insgesamt	5.422	(100,0)	5.367	(100,0)	5.261	(100,0)
<i>darunter:</i>						
Männer	3.124	(57,6)	3.089	(57,6)	3.001	(57,0)
Frauen	2.298	(42,4)	2.278	(42,4)	2.260	(43,0)
Deutsche	5.104	(94,1)	5.042	(93,9)	4.933	(93,8)
Ausländer	317	(5,8)	323	(6,1)	327	(6,2)
unter 25 Jahre	1.125	(20,7)	1.092	(20,3)	1.041	(19,8)
25 bis unter 55 Jahre	3.606	(66,5)	3.587	(66,8)	3.556	(67,6)
55 bis unter 65 Jahre	656	(12,1)	653	(12,2)	634	(12,1)
65 Jahre und älter	35	(0,6)	35	(0,7)	30	(0,6)
in Vollzeit	5.036	(92,9)	4.967	(92,5)	4.847	(92,1)
in Teilzeit	386	(7,1)	400	(7,5)	414	(7,9)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	732	(13,5)	737	(13,7)	702	(13,3)
mit anerkanntem Berufsabschluss	3.779	(69,7)	3.676	(68,5)	3.574	(67,9)
mit akademischem Berufsabschluss	714	(13,2)	777	(14,5)	808	(15,4)
Ausbildung unbekannt	197	(3,6)	177	(3,3)	177	(3,4)

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

Die jüngeren Altersgruppen der Schifffahrtskaufleute waren im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Berufe relativ stark vertreten. Ende des Jahres 2017 zählten rund 19,8 Prozent der Schifffahrtskaufleute zu den unter 25-Jährigen. Im bundesweiten Durchschnitt fiel der Anteil dieser Altersgruppe mit rund 10,4 Prozent kleiner aus. Rund 67,6 Prozent der beschäftigten Schifffahrtskaufleute waren Ende des Jahres 2017 zwischen 25 und 55 Jahre alt. Damit glich der Anteilswert dieser Altersgruppe annähernd dem Durchschnitt über alle Berufsbilder von rund 70,0 Prozent. Mithin lag im Jahr 2017 der kumulierte Anteil der über 55-jährigen Schifffahrtskaufleute (rund 12,7 Prozent) erkennbar unter dem bundesweiten Vergleichswert von kumuliert rund 19,6 Prozent.

Altersstruktur

Bei einer differenzierten Betrachtung des berufsqualifizierenden Bildungsabschlusses lässt sich eine hohe Bedeutung der Schifffahrtskaufleute mit einer formalen Qualifikation

Beruflicher
Bildungsabschluss

beobachten. Anteilsmäßig verfügten im Jahr 2017 rund 67,9 Prozent der Beschäftigten über einen anerkannten Bildungsabschluss sowie rund 15,4 Prozent über einen akademischen Abschluss. Somit betrug der kumulierte Anteil der Beschäftigten mit Bildungsabschluss rund 83,3 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr erzielten die Schifffahrtskaufleute mit akademischem Abschluss die höchsten Wachstumsraten, während die Gruppe der Schifffahrtskaufleute mit einer anerkannten Berufsausbildung weiterhin einem tendenziell sinkenden Trend folgte. Der Anteil der Schifffahrtskaufleute ohne beruflichen Bildungsabschluss nahm im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr geringfügig ab und erreichte zuletzt rund 13,3 Prozent. Bei lediglich rund 3,4 Prozent der Beschäftigten war der Bildungshintergrund im Jahr 2017 unbekannt.

5.2. Arbeitsbedingungen

Getragen vom Aufschwung der Weltwirtschaft wuchs der globale Seehandel im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr um rund 4,0 Prozent und erreichte ein Umschlagsvolumen von insgesamt rund 10,7 Mrd. t.¹ Der weltweite Containerverkehr stieg zeitgleich um rund 6,4 Prozent. Trotz der globalen Aufwärtsentwicklung nahm der Beitrag der deutschen Handelsflotte am internationalen Seehandel zuletzt tendenziell ab. Die Zahl der Schiffe der deutschen Handelsflotte folgte seit dem Jahr 2011 einem stetig abnehmenden Trend. Im Jahr 2017 zählten insgesamt 2.512 Schiffe zur deutschen Handelsflotte. Damit sank die Zahl der Schiffe um rund 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr bzw. um rund 34 Prozent im Vergleich zum Jahr 2011. Zum Stichtag 30.06.2018 betrug die Gesamtzahl der deutschen Handelsflotte nur noch 2.404 Schiffe, von denen insgesamt 242 unter deutscher Flagge fuhren. Das Durchschnittsalter der deutschen Handelsflotte belief sich Mitte des Jahres 2018 auf rund 11 Jahre und gilt damit als vergleichsweise jung. Gemessen an der Tragfähigkeit gehörte Deutschland im Jahr 2017 zu den Ländern mit der größten Schiffsflotte, nach Griechenland, Japan und China. Mitte des Jahres 2018 reihte sich Deutschland auf Rang fünf ein. Reeder aus Deutschland sind vor allem auf Containerschiffe spezialisiert. Deutschland ist weltweit das Land mit der größten Containerflotte (gemessen in Standardcontainern). Neben Großunternehmen sind in der deutschen Seeschifffahrtsbranche nach wie vor viele kleine und mittelständische Reedereien vertreten. Rund 80 Prozent der insgesamt 329 Reedereien in Deutschland haben eine Flottengröße von weniger als 10 Schiffen (Stichtag 30.06.2018).

Entwicklung der
Branchestrukturen

Aufgrund von Überkapazitäten sowie niedrigen Fracht- und Charraten stehen Reedereien seit einigen Jahren unter Druck, profitabel zu wirtschaften. Dies spiegelt sich seit der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 u.a. in einer deutlichen Zunahme der Insolvenzen wider. Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes wurden im Jahr 2017 insgesamt 112 Insolvenzverfahren für Güterbeförderungsunternehmen in der See- und Küstenschifffahrt gemeldet; im Jahr 2016 waren es mit insgesamt 122 Insolvenzverfahren etwas

Konsolidierung der Branche

¹ Siehe hierzu und im Folgenden Unctad (2018) und VDR (2018).

mehr.¹ Vor allem Linienreedereien setzen auf Fusionen, Übernahmen und Allianzen, um Schiffe effizienter einzusetzen, ihre Marktmacht zu stärken und Betriebskosten durch Synergieeffekte zu mindern. Bei Allianzen bündeln Linienreedereien ihre Geschäfte, indem Schiffskapazitäten gemeinsam genutzt und Schiffskosten gesenkt werden. Bei den Trampreedern waren in den letzten Jahren ebenso Poolbildungen oder Befrachtungsoperationen zu beobachten. In der Theorie kann sich eine zunehmende Konsolidierung der Branche in Teilen negativ auf den Wettbewerb auswirken, da oligopolistische Marktstrukturen geschaffen werden. Eine höhere Marktmacht kann zu einer verminderten Angebots- und Servicequalität und zu höheren Preisen führen. Nach Information des Bundesamtes führen die Konsolidierungsvorhaben der Reeder nicht zwingend zu einer Reduzierung der nachgefragten und eingesetzten Schifffahrtskaufmänner/-frauen, sondern treffen nach Angaben von Marktteilnehmern eher Führungskräfte, die für einen bestimmten Bereich oder einer bestimmten Region verantwortlich waren und die nach einer Fusion von Unternehmen u.U. nicht mehr benötigt werden.

Zu den Aufgaben der Schifffahrtskaufleute gehören alle Tätigkeiten, die mit der Beschäftigung, der Disposition, der Ausrüstung und der Versorgung eines Schiffes verbunden sind. Sie organisieren und planen den Gütertransport im Seeverkehr, betreuen das Bordpersonal und verhandeln mit Kunden, Schiffsausrüstern sowie mit den übrigen Dienstleistungsbetrieben der Hafenwirtschaft. Schifffahrtskaufleute haben den Vorteil, dass sie aufgrund des internationalen Schwerpunkts ihren Beruf in Unternehmen der ganzen Welt ausüben können. Die auf Binnengewässern fahrenden Binnenschiffe werden im Gegensatz zu Seeschiffen vornehmlich durch Speditionskaufleute eingesetzt und disponiert. Schifffahrtskaufleute korrespondieren und führen Fachgespräche in der Regel auf Englisch mit internationalen Geschäftspartnern. Ihr Arbeitsplatz befindet sich in Reedereibetrieben der Linien- oder Trampfahrt oder im Betrieb eines Schiffsmaklers. In Linienreedereien organisieren Schifffahrtskaufleute den Transport von vornehmlich Containern, Stückgut oder Kraftfahrzeugen auf festen Routen nach einem festen Fahrplan. In Trampreedereien beschäftigen sie sich mit dem Transport im Gelegenheitsverkehr. Hierbei werden hauptsächlich Massengüter wie Kohle, Getreide, Stahl oder Projektladung befördert. Schiffsmakler leisten maritime Dienste in den Bereichen Linienagentur, Schiffsbefrachtung und -klarierung sowie Schiffsan- und -verkauf. Aufgrund der verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkte je nach Einsatzgebiet des/-r Schifffahrtskaufmanns/-frau fallen die Arbeitsbedingungen und -zeiten entsprechend heterogen aus. In der Linienfahrt sowie bei Back-Office-Tätigkeiten verlaufen Prozesse überwiegend standardisiert ab, so dass gezielte Arbeitszeiten möglich sind und seltener kurzfristig Überstunden anfallen. Internationale Geschäftsbeziehungen in verschiedenen Zeitzonen erfordern beispielsweise in der Trampfahrt in Teilen die Bereitschaft, zu unterschiedlichen Tageszeiten zu arbeiten. Ferner legen Schiffe zu jeder Uhrzeit und zu jedem Wochentag am Hafen an, wonach

Arbeitszeiten

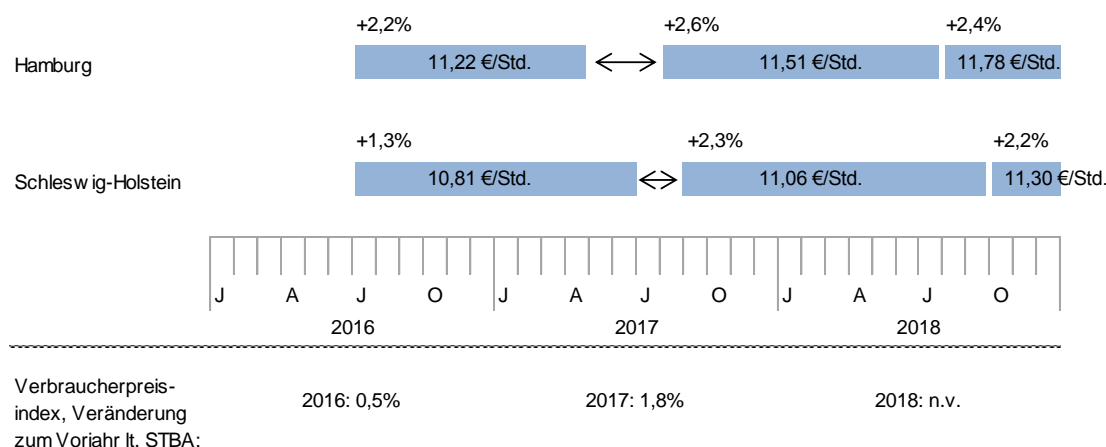
¹ Siehe Statistisches Bundesamt (2018a).

beispielsweise Klarierungsagenten ihre Arbeitszeiten ausrichten. In wenigen Fällen werden Schifffahrtskaufleute ebenso im Bereitschaftsdienst eingesetzt.

Anhaltspunkte über die tarifliche Vergütungshöhe von Schifffahrtskaufleuten nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung bietet die Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes. Stundenlöhne und Steigerungsraten ausgewählter Tarifabschlüsse sind Abbildung 16 zu entnehmen. Demnach entwickelten sich die Löhne von Schifffahrtskaufleuten in Hamburg und Schleswig-Holstein weiterhin positiv. Mit Lohnsteigerungen von rund 2,2 Prozent im Jahr 2016, rund 2,6 Prozent im Jahr 2017 und rund 2,4 Prozent im Jahr 2018 wurden in Hamburg statistisch gesehen reale Lohnsteigerungen erzielt. Die Verbraucherpreise stiegen lediglich um rund 0,5 Prozent im Jahr 2016 und rund 1,8 Prozent im Jahr 2017. In Schleswig-Holstein entwickelten sich die Löhne ebenfalls mit höheren Steigerungsraten als die jährliche Veränderung des Verbraucherpreisindex – mithin nahmen die Löhne real zu. Allerdings fielen die Wachstumsraten mit rund 1,3 Prozent im Jahr 2016, 2,3 Prozent im Jahr 2017 und rund 2,2 Prozent im Jahr 2018 etwas niedriger als in Hamburg aus. Nach den tariflichen Vereinbarungen verdienten Schifffahrtskaufleute Ende des Jahres 2018 einen Stundenlohn von rund 11,78 Euro in Hamburg und von rund 11,30 Euro in Schleswig-Holstein. Die in der Abbildung 16 dargestellten monatlichen Entgelte gelten gewöhnlich als untere Gehaltsgrenze. Höher qualifizierte Schifffahrtskaufleute mit mehr Berufserfahrung und Verantwortung können teilweise höhere Gehälter vereinbaren. In einigen Unternehmen werden Schifffahrtskaufleuten zusätzliche monetäre Prämien wie beispielsweise Gewinnbeteiligungen ausgezahlt.

Vergütung

Abbildung 16: Laufzeiten und Stundenlöhne ausgewählter Tarifabschlüsse für Schifffahrtskaufleute von 2016 bis 2018 (Gehaltsgruppe K2)



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

5.3. Berufliche Ausbildung

Die duale Berufsausbildung Schifffahrtskaufmann/-frau dauert in der Regel drei Jahre. Bei entsprechender Eignung kann sie auf 2,5 Jahre verkürzt werden. Vor Ausbildungsbeginn entscheiden sich die angehenden Schifffahrtskaufleute mit der Wahl des Ausbil-

Berufliche Ausbildung

dungsbetriebs zwischen den Fachrichtungen Linien- oder Trampfahrt. Lehrstellen werden in der Regel von Reedereien und Schiffsmaklern angeboten. Während der Ausbildung erlernen Auszubildende alle Funktionen, die bei der Organisation von internationalen Gütertransporten über See erforderlich sind. Angesichts der regionalen Konzentration der Seeschiffahrtsbranche in Deutschland an strategisch relevanten Standorten wird die duale Ausbildung an vier Berufsschulen in Hamburg, Bremen, Leer (Niedersachsen) und Kiel (Schleswig-Holstein) angeboten. Die genannten Bundesländer vereinten im Jahr 2016 in der gleichen Reihenfolge rund 56,5 Prozent, rund 16,7 Prozent, rund 13,0 Prozent bzw. rund 11,2 Prozent der Ausbildungsverhältnisse.¹ In Duisburg (Nordrhein-Westfalen) und Rostock (Mecklenburg-Vorpommern) befanden sich zwar im Jahr 2016 noch wenige angehende Schiffahrtskaufleute in der Ausbildung (jeweils rund 1,1 Prozent), allerdings läuft der Ausbildungszweig an den beiden Berufsschulen derzeit aus und es werden keine neuen Auszubildenden für Schiffahrtskaufmann/-frau mehr aufgenommen.

Angehende Schiffahrtskaufleute entscheiden sich in der Regel dann für die Ausbildung mit diesem Zielberuf, wenn vorher erste Berührungspunkte aus dem Bekanntenkreis herühren. Nach Information des Bundesamtes rührt die Affinität zur Schifffahrt in einer Vielzahl der Fälle daher, dass Familienangehörige bereits in der Branche tätig sind oder waren. In einigen Fällen wurde im Vorfeld ein Praktikum absolviert, so dass den Interessenten das Arbeitsumfeld vor der Ausbildung bekannt ist. Anders als bei Stellenausschreibungen, bei denen der Internetauftritt eine hohe Bedeutung hat, stößt lediglich ein geringer Anteil der angehenden Auszubildenden über Ausbildungs- oder Berufsportale im Internet oder soziale Medien auf das Berufsbild „Schiffahrtskaufmann/-frau“. Print- und audiovisuelle Medien sowie Berufsorientierungsmessen und andere stationäre Beratungsangebote spielen für angehende Schiffahrtskaufleute bei der Berufswahl ebenfalls eine vernachlässigbare Rolle. Durch die Berufswahl erhoffen sich Auszubildende, in einem internationalen Umfeld zu arbeiten, in dem Wirtschafts-, Sprachen- und Geographiekenntnisse gefragt sind und die Möglichkeit besteht, berufsbegleitend einen Auslandsaufenthalt zu bestreiten.

Berufswahl

Die zahlenmäßige Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsberuf „Schiffahrtskaufmann/-frau“ für den Zeitraum von 2007 bis 2017 lässt sich Tabelle 8 entnehmen. Demnach zeigte sich die Gesamtzahl an Ausbildungsverträgen das fünfte Jahr in Folge rückläufig. Im Jahr 2017 befanden sich insgesamt 762 angehende Schiffahrtskaufleute in der Ausbildung, 267 davon starteten die Ausbildung im ersten Lehrjahr. Somit wurden erstmalig seit Jahren weniger als 300 neue Auszubildende von den Betrieben eingestellt. Der Frauenanteil von angehenden Schiffahrtskaufleuten erreichte hingegen im Jahr 2017 einen neuen Höchstwert von rund 49,6 Prozent. An der Abschlussprüfung zum/-r Schiffahrtskaufmann/-frau nahmen im Jahr 2017 insgesamt 318 Prüflinge teil.

Ausbildungszahlen

¹ Siehe hierzu BIBB (2018).

Dabei schlossen rund 97,2 Prozent die Prüfung mit Erfolg ab. Die Zahl der vorzeitig gelösten Auszubildendenverträge befand sich im Zeitraum 2007 bis 2017 insgesamt auf einem niedrigen Niveau. Zuletzt waren es 36 Ausbildungsverträge, die größtenteils im ersten und im zweiten Lehrjahr gelöst wurden.

Tabelle 8: Ausbildungsberuf "Schiffahrtskaufmann/-frau" (5165) - Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer und vorzeitig aufgelösten Verträge im Zeitraum von 2007 bis 2017

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge*			
	von Männern	von Frauen	Insgesamt		Insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Insgesamt
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
2016	432	354	789	300	303	294	24	12	6	42
2017	387	378	762	267	318	309	18	15	3	36

Anmerkung: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

k.A.: keine Angaben.

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

Die Lösungsquote des Bundesinstituts für Berufsbildung beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den begonnenen Ausbildungsverhältnissen, geschichtet nach dem Jahr des Ausbildungsbeginns. Im Gegensatz zum tendenziell rückläufigen Trend der Vorjahre, verzeichnete die Lösungsquote von angehenden Schiffahrtskaufleuten im Jahr 2016 einen deutlichen Anstieg um rund 7,5 Prozentpunkte auf rund 14,6 Prozent (siehe Tabelle 9). Zurückzuführen ist dieser Anstieg auf die Verringerung der Anzahl neuer Ausbildungsverträge im Jahr 2016 (Nenner) bei einer zeitgleichen Erhöhung der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse in allen drei Lehrjahren im Vergleich zum Vorjahr (Zähler). Insgesamt wurden im Jahr 2016 42 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst, 24 davon im ersten Lehrjahr, 12 davon im zweiten Lehrjahr und 6 davon im dritten Lehrjahr. Trotz des Anstiegs im Jahr 2016 lag die Lösungsquote weiterhin weit unter dem bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe von rund 25,8 Prozent.

Lösungsquote

Table 9: Lösungsquote der Auszubildenden zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau (5165) im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2011 bis 2016

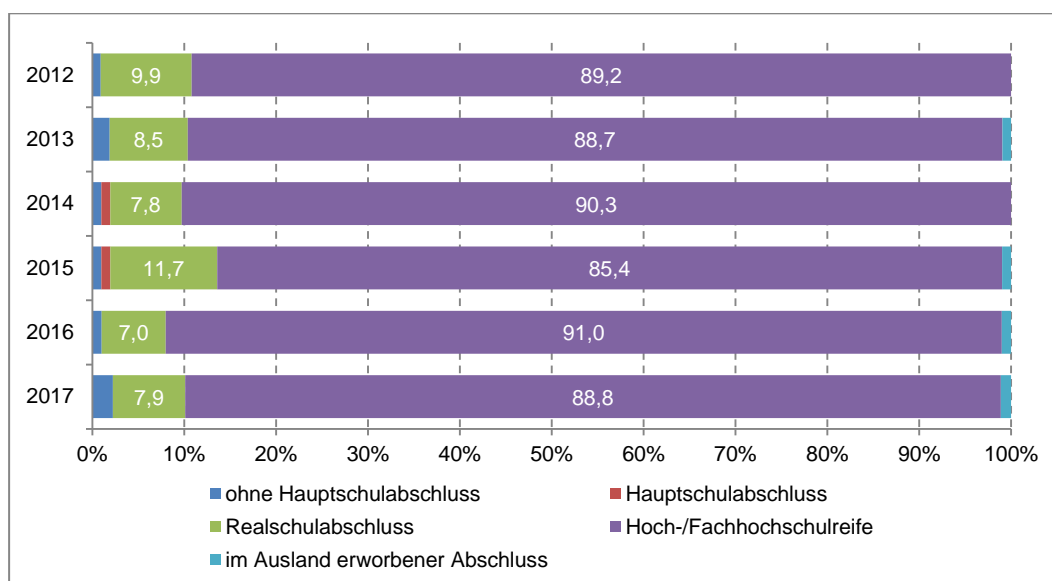
Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Schifffahrtskaufleute
2011	24,4	10,4
2012	24,4	7,8
2013	25,0	7,6
2014	24,7	7,2
2015*	24,9	7,1
2016	25,8	14,6

*) Für Bremen liegen für 2015 keine Meldungen vor; ggf. Vorjahreswerte verwendet.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Eigene Darstellung.

Abbildung 17 zeigt die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau differenziert nach schulischer Vorbildung im Zeitraum von 2012 bis 2017. Demnach verfügte im Zeitverlauf ein überproportional hoher Anteil von Auszubildenden über einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss bei Ausbildungsbeginn. Im Jahr 2017 waren es rund 88,8 Prozent der neu eingestellten Auszubildende zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau. Weitere rund 7,9 Prozent wiesen bei Ausbildungsbeginn einen Realschul- oder vergleichbaren Schulabschluss vor. Nach Informationen des Bundesamtes begründet sich der hohe Anteil an höheren Bildungsabschlüssen insbesondere mit den außerordentlichen Englischkenntnissen, die von angehenden Schifffahrtskaufleuten vorausgesetzt und während der Ausbildung vertieft werden.

Schulische Vorbildung

Abbildung 17: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau (5165) nach schulischer Vorbildung im Zeitraum von 2012 bis 2017 (Anteile in Prozent)



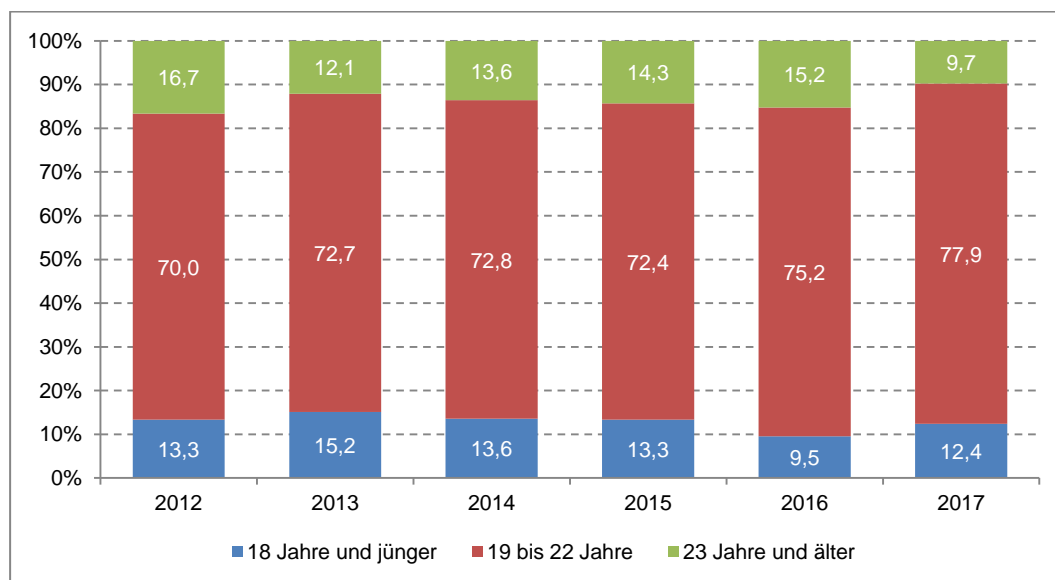
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 4). Eigene Darstellung.

Bedingt durch den hohen Anteil an angehenden Schifffahrtskaufleuten, die nach einer Hoch- oder Fachhochschulreife mit der Ausbildung beginnen, fällt ein hoher Anteil der

Altersstruktur

angehenden Schifffahrtskaufleute in die Altersgruppe der 19- bis 22-Jährigen (siehe Abbildung 18). Im Zeitraum von 2012 bis 2017 stieg der Anteil der 19- bis 22-Jährigen um rund 7,9 Prozentpunkte. Zuletzt vereinte diese Altersgruppe rund 77,9 Prozent aller neuen Auszubildenden. Leicht schwankend und ohne eindeutigen Trend verliefen die Anteile der jüngsten sowie ältesten Altersgruppe. Im Jahr 2017 waren rund 9,7 Prozent bei Ausbildungsbeginn 23 Jahre und älter; im Vergleich zum Vorjahr eine Reduktion um rund 5,5 Prozentpunkte. Die Altersgruppe der unter 19-Jährigen nahm im Vergleich zum Jahr 2016 um rund 2,9 Prozentpunkte zu und betrug im Jahr 2017 rund 12,4 Prozent. Der relativ hohe Anteil an Auszubildenden in der mittleren Altersgruppe bei einem gleichwohl hohen Anteil an Hoch- und Fachhochschulabsolventen deutet darauf hin, dass angehende Schifffahrtskaufleute die Ausbildung unmittelbar nach dem Schulabschluss beginnen, mithin vorher in der Regel keine andere Ausbildung angestrebt und abgebrochen wurde.

Abbildung 18: Auszubildende zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau (5165) mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



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

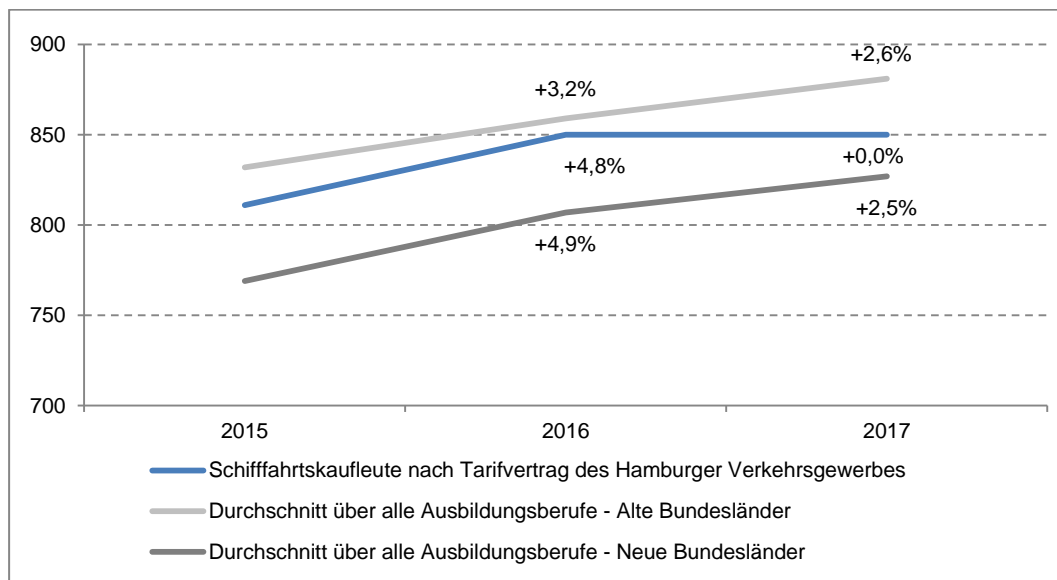
Laut dem Tarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes in Hamburg erhalten Schifffahrtskaufleute seit dem 01.06.2016 im ersten Lehrjahr 725 Euro, im zweiten Lehrjahr 850 Euro und im dritten Lehrjahr 975 Euro monatlich. Daraus resultiert eine durchschnittliche monatliche Vergütung von rund 850 Euro (siehe Abbildung 19). In Schleswig-Holstein betrug die monatliche Ausbildungsvergütung für angehende Schifffahrtskaufleute nach dem Tarifvertrag des Unternehmensverbandes Logistik SH seit dem 01.09.2017 durchschnittlich 757 Euro (685 Euro im ersten, 747 Euro im zweiten und 839 Euro im dritten Lehrjahr).¹ Somit lag die tarifliche Ausbildungsvergütung für angehende Schifffahrtskaufleute in Hamburg im Jahr 2017 leicht unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe in den alten Bundesländern von zuletzt rund 881 Euro im Monat. Die tarifliche

Ausbildungsvergütung

¹ Siehe IHK Schleswig-Holstein (2018).

durchschnittliche Monatsvergütung in Schleswig-Holstein lag entsprechend deutlich unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe in den alten und neuen Bundesländern.

Abbildung 19: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Schifffahrtskaufleute im Zeitraum von 2015 bis 2017 in Euro (Angaben der prozentualen Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Handelskammer Hamburg (2018). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Ausgebildeten Schifffahrtskaufleuten bieten sich eine Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten. Beispielsweise können die Fortbildung zum Fachwirt im Bereich Seeschifffahrt oder die Weiterbildung zum staatlich geprüften Betriebswirt in der Fachrichtung Logistik und Verkehr oder Außenwirtschaft wahlweise berufsbegleitend oder in Vollzeit nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung sowie mindestens ein bis zwei Jahren Berufserfahrung absolviert werden. Für Schifffahrtskaufleute mit Fach- oder Hochschulreife besteht die Möglichkeit, ein Fach- oder Hochschulstudium anzustreben, beispielsweise im Bachelor-Studiengang Shipping, Trade and Transport. Dabei können Lehrjahre der Ausbildung weitestgehend für das Studium angerechnet werden.

Weiterbildung

Um ein Stimmungsbild über die Zufriedenheit während der Ausbildung und die erwarteten Zukunftsaussichten nach Berufsqualifikation aus Sicht der angehenden Schifffahrtskaufleute zu erhalten, befragte das Bundesamt für die diesjährige Berichterstattung insgesamt 206 Auszubildende in Hamburg, Bremen und Duisburg. Von den an der Befragung teilnehmenden Auszubildenden strebten rund 34,5 Prozent den Abschluss der Fachrichtung Trampfahrt und rund 65,5 Prozent den Abschluss der Fachrichtung Linienfahrt an. Rund 48,5 Prozent der befragten Auszubildenden befand sich im ersten, rund 39,8 Prozent im zweiten und rund 11,7 Prozent im dritten Ausbildungsjahr. Ein Großteil der befragten Auszubildenden verfügte über eine Hochschulreife (rund 81,9 Prozent), gefolgt von Fachhochschulabsolventen (rund 13,2 Prozent). Die befragten Auszubildenden wurden sowohl von sehr kleinen Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (rund 8,7 Prozent)

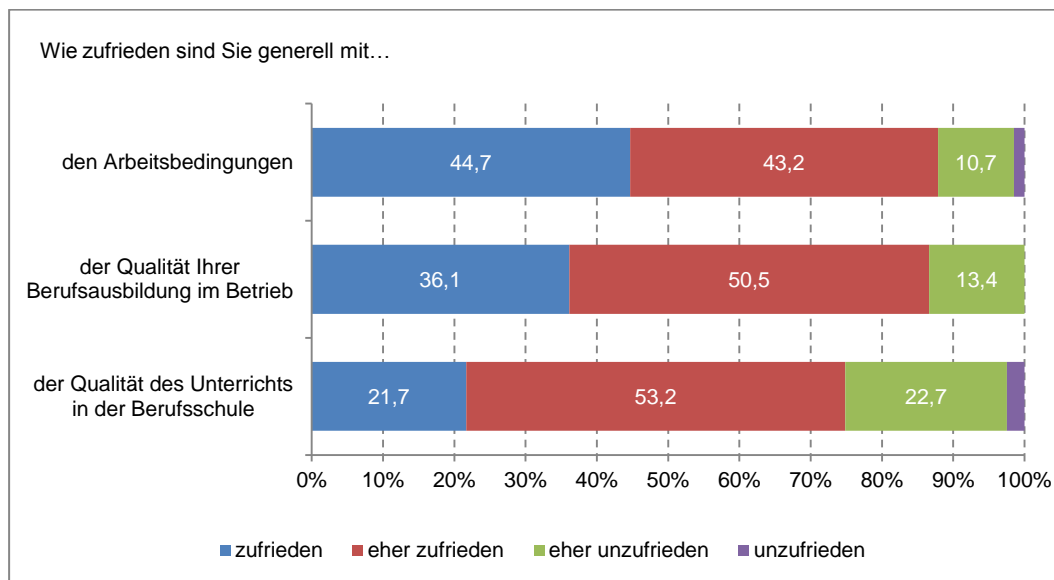
BAG-Befragung
- Stichprobe

als auch von großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (rund 7,3 Prozent) am Unternehmensstandort betreut.

Mit Blick auf die Rahmenbedingungen der Ausbildung ergab sich insgesamt ein positives Meinungsbild der angehenden Schifffahrtskaufleute. Knapp zwei Drittel der befragten Auszubildenden bejahte die Frage, ob sie sich bei der Berufswahl erneut für die Ausbildung zum/-r Schifffahrtskaufmann/-frau entscheiden würden. Demgegenüber standen rund 10 Prozent, die einen anderen Beruf wählen würden, und rund 8 Prozent, die ein Studium der Ausbildung vorziehen würden. Die übrigen rund 20 Prozent waren diesbezüglich unentschlossen. Die nachstehende Abbildung stellt weitere Umfrageergebnisse dar. Demnach waren kumuliert rund 87,9 Prozent der Befragten mit den Arbeitsbedingungen zufrieden oder eher zufrieden. Ein annähernd gleich hoher prozentualer Anteil der Befragten gab an, die Qualität der Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb positiv zu beurteilen. In diesem Zusammenhang berichteten die Befragten von einer in der Regel guten Wissensvermittlung durch die Ausbilder im Betrieb. Bemängelt wurde zum Teil allerdings die Erreichbarkeit und Ansprechbarkeit von Ausbildern. Darüber hinaus zeigten sich die befragten Auszubildenden überwiegend mit der Qualität des Unterrichts an den Berufsschulen zufrieden (kumuliert rund 74,9 Prozent). Insbesondere den Praxisbezug in den Berufsschulen hoben die Befragten dabei positiv hervor.

- Zufriedenheit während der Ausbildung

Abbildung 20: Zufriedenheit der Ausbildungsbedingungen von angehenden Schifffahrtskaufleuten (Angaben in Prozent)



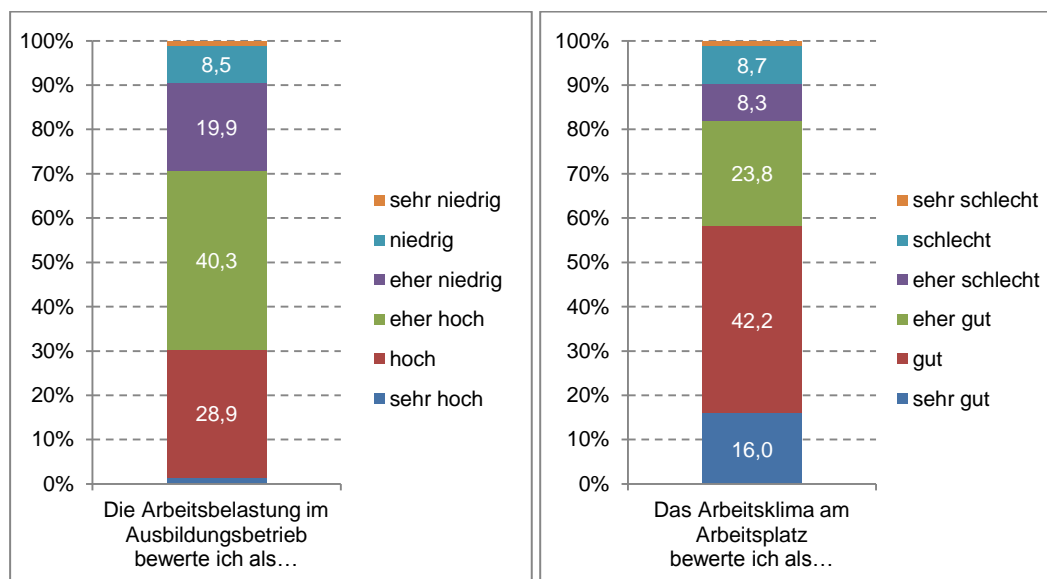
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Wenngleich im Rahmen der Befragung die Arbeitsbedingungen von den Auszubildenden überwiegend positiv beurteilt wurden, scheint die Arbeitsbelastung in den Betrieben tendenziell hoch auszufallen. Rund 40,3 Prozent der Befragten stufen die Arbeitsbelastung im Betrieb als eher hoch ein (siehe Abbildung 21). Weitere rund 28,9 Prozent erachteten die Arbeitsbelastung im Betrieb als hoch. Ferner leistete rund die Hälfte der Befragten gelegentlich oder oft Überstunden. Die angefallenen Überstunden wurden bei rund drei

- Arbeitsbedingungen

Viertel der Befragten in Form von Freizeit ausgeglichen, rund 5 Prozent der Auszubildenden erhielten Ausgleichszahlungen. Rund ein Fünftel der Befragten gab an, keinen finanziellen oder zeitlichen Ausgleich für Überstunden zu erhalten. Trotz der teilweise hohen Arbeitsbelastung empfanden die Auszubildenden das Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb überwiegend positiv. Kumuliert rund 82,0 Prozent der befragten Auszubildenden bewerteten das Arbeitsklima am Arbeitsplatz mit sehr gut (rund 16,0 Prozent), gut (rund 42,2 Prozent) oder eher gut (rund 23,8 Prozent). Überdies berichteten die befragten Auszubildenden in vielen Fällen davon, dass Ausbildungsbetriebe ein umfangreiches Angebot an zusätzlichen Qualifizierungs- und Lehrmaßnahmen boten. Dazu zählen beispielsweise die Förderung von Auslandsaufenthalten sowie die Möglichkeit, am betriebsinternen Unterricht, an Schiffsfahrten, Fremdsprachenkursen oder anderen Fachveranstaltungen teilzunehmen.

Abbildung 21: Bewertung der Arbeitsbelastung (linke Grafik) und des Arbeitsklimas (rechte Grafik) im Ausbildungsbetrieb (Angaben in Prozent)

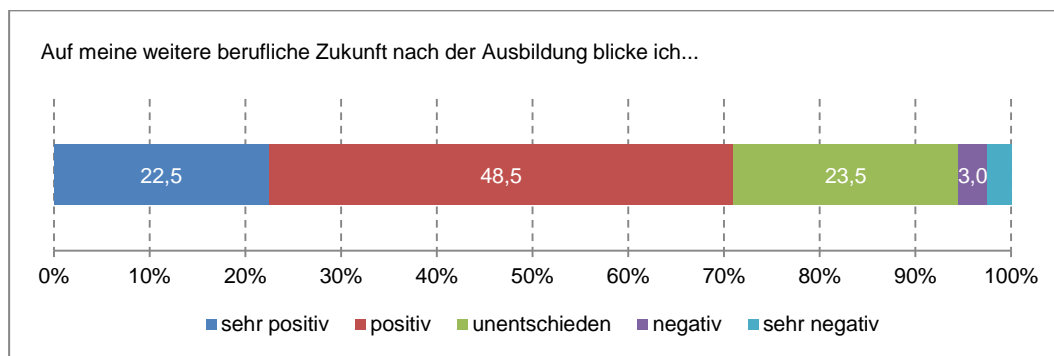


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Nach Information des Bundesamtes sind die Übernahmeaussichten der Auszubildenden als hoch zu bezeichnen. Insbesondere Auszubildende mit guten Leistungen erhalten nach der Ausbildung in der Regel mehrere Angebote für einen Arbeitsplatz. Aufgrund der spezifischen Anforderungen an Schifffahrtskaufleute sowie der relativ geringen Anzahl an Auszubildenden werden Unternehmen früh aktiv, um passendes Personal zu rekrutieren. Bereits während der Ausbildung besuchen angehende Schifffahrtskaufleute fachbezogene Veranstaltungen, so dass Schifffahrtsunternehmen und potentielle Bewerber vergleichsweise stark vernetzt sind. Mithin blicken Auszubildende überwiegend positiv auf ihre berufliche Zukunft nach der Ausbildung. Wie Abbildung 22 zu entnehmen ist, schätzten im Rahmen der Befragung lediglich kumuliert rund 5,5 Prozent ihre Zukunftsaussichten negativ oder sehr negativ ein. Demgegenüber standen rund 48,5 Prozent der befragten Auszubildenden, die auf ihre berufliche Zukunft positiv blickten. Weitere rund 22,5 Prozent blickten sogar sehr positiv auf ihre berufliche Laufbahn nach der Ausbildung.

- Zukunftsaussichten nach der Ausbildung

Abbildung 22: Berufliche Zukunftsaussichten nach Einschätzung von angehenden Schiffahrtskaufleuten (Angaben in Prozent)

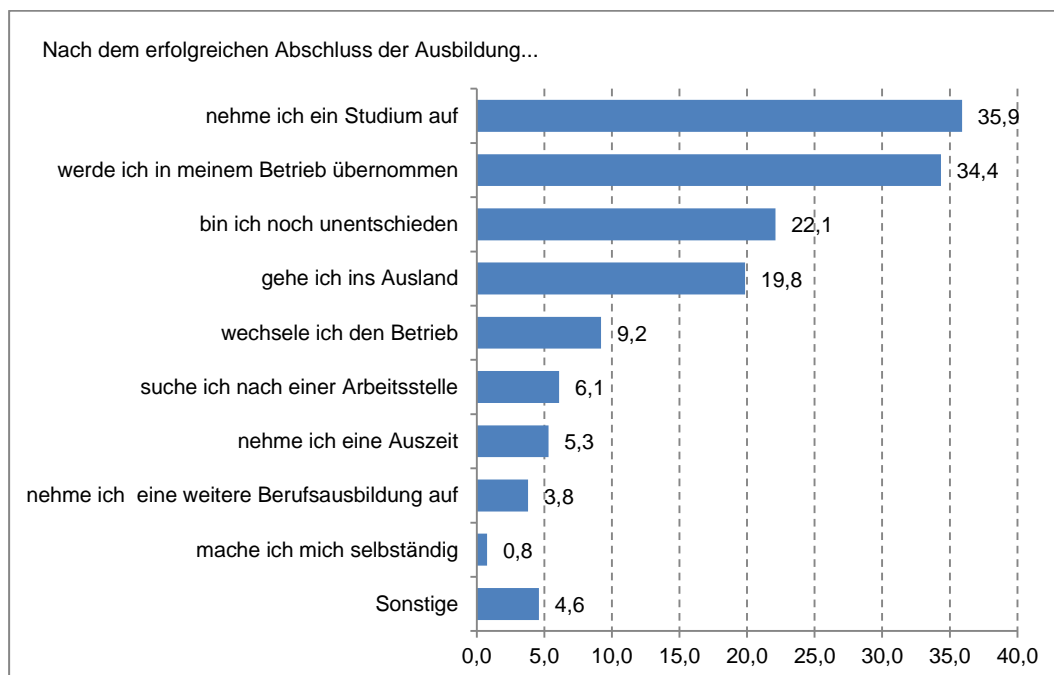


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Das Bundesamt befragte die angehenden Schiffahrtskaufleute des Weiteren nach ihren geplanten beruflichen Schritten nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung (siehe Abbildung 23). Rund 34,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus allen drei Lehrjahren wussten zum Zeitpunkt der Befragung bereits, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb ein Einstellungsangebot nach der Ausbildung erhalten würden. Rund ein Drittel der Auszubildenden mit einem Einstellungsangebot gab zudem an, ein Studium im Laufe des beruflichen Werdegangs anzustreben. Insgesamt betrug der Anteil der befragten Auszubildenden, die in ihrer weiteren Laufbahn ein Studium absolvieren wollen, rund 35,9 Prozent, oftmals nach einem vorherigen Aufenthalt im Ausland. Ein Anteil von rund 22,1 Prozent war zum Zeitpunkt der Befragung hinsichtlich der beruflichen Laufbahn nach der Ausbildung noch unentschieden. Lediglich rund 9,2 Prozent der Befragten sprach sich für einen Betriebswechsel nach der Ausbildung aus.

- Angestrebter beruflicher Werdegang

Abbildung 23: Angestrebter beruflicher Werdegang von angehenden Schiffahrtskaufleuten nach der Ausbildung (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



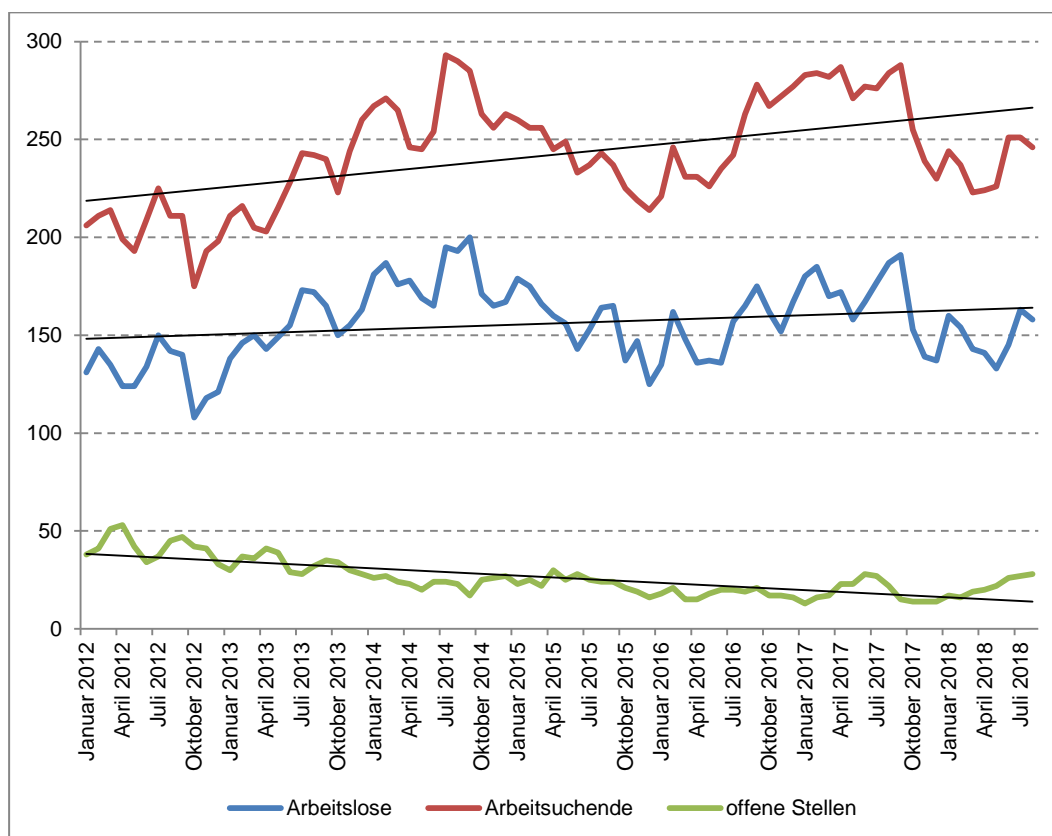
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

5.4. Arbeitsmarktsituation

Einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation der Schifffahrtskaufleute in Deutschland nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit bietet Abbildung 24. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen bewegte sich während des Betrachtungszeitraums von Januar 2012 bis August 2018 deutlich unterhalb der Anzahl der gemeldeten Arbeitslosen sowie Arbeitssuchenden. Im August 2018 waren insgesamt 28 offene Stellen für Schifffahrtskaufleute bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Demgegenüber standen zeitgleich 158 arbeitslose und 246 arbeitssuchende Schifffahrtskaufleute. Das Fachkräfteangebot entwickelte sich trotz Schwankungen im Betrachtungszeitraum tendenziell wachsend. Obgleich der Stellenbestand seit Ende des Jahres 2017 positiv verlief, folgte er seit Januar 2012 einem überwiegend sinkenden Trend. Nach Information des Bundesamtes dürfte die Gesamtzahl der offenen Stellen weitaus höher ausfallen als die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ausweisen. Da die Branche in einem engen räumlichen und persönlichen Kontakt steht, erfolgt die Personalsuche oftmals auf direktem Wege, beispielsweise über Ansprechpartner an den Berufsschulen oder über das Internet in sozialen Medien in zum Teil geschlossenen Foren. Dahingehend werden Fachkräfte in einigen Fällen gezielt angeworben, anstatt auf die Kanäle der Bundesagentur für Arbeit zurückzugreifen. Nach Aussagen von Marktteilnehmern sind insbesondere ältere arbeitslose bzw. arbeitssuchende Schifffahrtskaufleute, die sich in der Regel im Laufe der beruflichen Laufbahn auf bestimmte Bereiche innerhalb der Fachrichtungen Tramp- und Linienfahrt spezialisiert haben, nur bedingt auf offene Stelle vermittelbar. Zudem übernehmen qualifizierte Fachkräfte mit Berufserfahrung teilweise leitende Funktionen im Unternehmen. Eine Integration dieser Fachkräfte in andere Bereiche oder niedriger qualifizierte Positionen dürfte sich zumindest in einigen Fällen schwierig gestalten.

Arbeitsmarktsituation

Abbildung 24: Anzahl der offenen Stellen, Arbeitslosen und Arbeitsuchenden in der Berufsgruppe "Schiffahrtskaufleute" (5165) im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2018



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

Der Unternehmensstandort bestimmt die regionale Nachfrage nach kaufmännischen Fachkräften. In Deutschland herrscht eine Konzentration von Seeschiffahrtsunternehmen in nördlichen Bundesgebieten. Von den insgesamt 329 Schiffahrtsunternehmen in Deutschland (Stichtag 30.06.2018), belief sich die Anzahl der Reedereien in Hamburg auf 103, in Niedersachsen auf 124, in Schleswig-Holstein auf 54, in Bremen auf 24 und in Mecklenburg-Vorpommern auf 16.¹ In den übrigen Bundesländern waren weitere 8 Reedereien registriert. Offene Stellen für Schiffahrtskaufleute wurden im August 2018 überwiegend im Hamburg und Bremen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (siehe Tabelle 10). Zwar überstieg in Hamburg im August 2018 die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen (63) sowie Arbeitsuchenden (90) den Bestand an Stellen (10), allerdings nahm das Fachkräfteangebot im Vergleich zum August 2017 spürbar ab. In Bremen fiel im August 2018 die Differenz zwischen den Arbeitslosen (10) bzw. Arbeitsuchenden (18) und offenen Stellen (10) wesentlich kleiner aus. Aus Tabelle 10 ist ferner zu erkennen, dass eine regionale Diskrepanz zwischen Fachkräftenachfrage und -angebot bestand. Ein Anteil von rund 30 Prozent der gemeldeten Arbeitslosen im August 2018 wohnte in Bundesländern, in denen kaum offene Stellen für Schiffahrtskaufleute gemeldet wurden (Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern). Die übrigen Bundeslän-

Regionale Differenzierung

¹ Siehe hierzu VDR (2018).

der registrierten lediglich geringe Fallzahlen zur Arbeitsmarktstatistik, so dass die Bundesagentur für Arbeit für diese Bundesländer keine Daten veröffentlichte.

Tabelle 10: Anzahl der offenen Stellen, Arbeitslosen und Arbeitsuchenden in der Berufsgruppe "Schiffahrtskaufleute" (5165) differenziert nach Bundesland im August des Jahres

	Arbeitslose		Arbeitsuchende		Offene Stellen	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Schleswig-Holstein	37	38	57	59	*	-
Hamburg	63	78	90	107	10	12
Niedersachsen	34	37	56	59	5	3
Bremen	10	17	18	29	10	5
Nordrhein-Westfalen	7	11	12	17	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	3	*	5	*	-	*
Bundesweit	158	187	246	284	28	22

Anmerkung: Aufgrund von geringer Fallzahlen, keine Ausweisung der Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland, Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Das Sonderzeichen „*“ steht für eine kleine Fallzahl, die aufgrund von Datenschutzgründen nicht ausgewiesen wird.
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 – Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018): Klassifikation der Berufe 2010 – alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Arbeitshilfen/Aenderungen-Berufe/Generische-Publikationen/Aenderungshistorie-02012018.xlsx>, zuletzt aufgerufen am 16.10.2018.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Datenbank Ausbildungsvergütungen, unter: <http://www.bibb.de/dav>, zuletzt online am 29.10.2018.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Datensystem Auszubildende, unter: <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/1871.php>, zuletzt aufgerufen am 04.10.2018.

Bundesverband Paket und Expresslogistik e.V. (BIEK) (Hrsg.) (2018): KEP-Studie 2018 – Analyse des Marktes in Deutschland, Köln.

Business Insider (2018): AI in Supply Chain and Logistics: How AI will reshape the logistics and transportation industry, Presseartikel vom 22.01.2018, unter: <https://www.businessinsider.de/ai-supply-chain-logistics-report-2018-1?r=US&IR=T>, zuletzt aufgerufen am 31.10.2018.

Deutsche Post DHL Group (2018a): Geschäftsbericht 2017, unter: https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/de/media-center/investors/documents/geschaeftsberichte/DPDHL_Geschaeftsbericht_2017.pdf, zuletzt aufgerufen am 25.10.2018.

Deutsche Post DHL Group (2018b): Artificial Intelligence in Logistics – A collaborative report by DHL and IBM on implications and use cases for the logistics industry, unter: <https://www.logistics.dhl/content/dam/dhl/global/core/documents/pdf/glo-ai-in-logistics-white-paper.pdf>, zuletzt aufgerufen am 31.10.2018.

Deutsche Post DHL Group (2018c): 95% der Unternehmen noch nicht in der Lage, Vorteile der Digitalisierung für Supply Chains voll auszuschöpfen, Pressemitteilung vom 05.03.2018, unter: <https://www.dpdhl.com/de/presse/pressemitteilungen/2018/95-prozent->

unternehmen-schoepfen-vorteile-der-digitalisierung-fuer-supply-chains-nicht-voll-aus.html, zuletzt aufgerufen am 31.10.2018.

Deutsche Post DHL Group (2018d): Erfolgsfaktor Landtransport, Pressemitteilung vom 12.10.2018, unter: <http://dhl-freight-connections.com/de/dhl-research-report-road-freight-2018/>, zuletzt aufgerufen am 31.10.2018.

Handelskammer Hamburg (2018): Ausbildungsvergütung, unter: <https://www.hk24.de/blob/hhik24/produktmarken/ausbildung-weiterbildung/downloads/1145652/5e00d67035489d8f409f9e77337e1ebf/Ausbildungsverguetung-data.pdf>, zuletzt aufgerufen am 18.11.2018.

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.) (2018): Branchenanalyse Logistik – Der Logistiksektor zwischen Globalisierung, Industrie 4.0 und Online-Handel, Band 390 der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

IHK Schleswig-Holstein (2018): Ausbildungsvergütung, unter https://www.ihk-schleswig-holstein.de/blob/swhik24/bildung/ausbildung/Tipps/1372036/e88943f83bc2c4e9291a8990d4728deb/Verguetungen_2018-data.pdf, zuletzt aufgerufen am 18.11.2018.

Monopolkommission (2017): Post 2017: Privilegien abbauen, Regulierung effektiv gestalten!, Sondergutachten 79, Bonn.

Pin Mail AG (2017): Vierte Lohnerhöhung seit Beginn der Tarifpartnerschaft in 2014, Pressemitteilung vom 09.01.2017, unter: <https://www.pin-ag.de/news/vierte-loohnerhoehung-seit-beginn-der-tarifpartnerschaft-2014>, zuletzt aufgerufen am 01.11.2018.

Pin Mail AG (2018): Kaufmann/-Frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, unter: https://www.pin-ag.de/sites/default/files/pdf/jobs/kaufmann_-frau_f__r_kurier-_express-_und_postdienstleistungen.pdf, aufgerufen am 24.10.2018.

Postcon (2014): Haustarifvertrag - Sortierung vom 23.07.2013, unter: https://www.postcon.de/wp-content/uploads/2014/05/Haustarif_Sortierung_16052014_6.pdf, zuletzt aufgerufen am 12.10.2018.

Postcon (2015): Haustarifvertrag vom 01.10.2015, unter: https://bewegen-sie-uns.de/wp-content/uploads/2015/10/Haustarifvertrag_Postcon_CGPT-2016.pdf, zuletzt aufgerufen am 12.10.2018.

Postcon (2017): Haustarifverträge - Mantel sowie Lohn und Gehalt vom 14.11.2016, unter: https://bewegen-sie-uns.de/wp-content/uploads/2017/01/Haustarifvertraege-Mantel_Lohn-und-Gehalt_2017_WEB.pdf, zuletzt aufgerufen am 12.10.2018.

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 (2018a): Fachserie 2 Reihe 4.1 – Unternehmen und Arbeitsstätten – Insolvenzverfahren Dezember und Jahr 2017, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2018b): Verbraucherpreisindizes für Deutschland – Lange Reihen ab 1948 – Oktober 2018, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2018c): Tarifdatenbank, unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB_/node.html, zuletzt aufgerufen am 24.11.2018.

Unctad (Hrsg.) (2018): Review of Maritime Transport 2018, New York und Genf.

VDR – Verband Deutscher Reeder (Hrsg.) (2018): Daten und Fakten. Unter: <http://www.reederverband.de/>, zuletzt aufgerufen am 07.11.2018.

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2013): PIN Mail AG jetzt mit Tarifvertrag, Pressemitteilung vom 19.12.2013; unter: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++389c67e6-68b2-11e3-aea0-5254008a33df>, aufgerufen am 26.10.2018.

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2016): Tarifabschluss bei der PIN MAIL AG Berlin, Pressemitteilung vom 22.01.2016; unter: <https://bb.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++2f6d3b06-c0f7-11e5-bcb6-525400ed87ba>, aufgerufen am 26.10.2018.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Tarifpolitischer Jahresbericht, Düsseldorf.



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: Dezember 2018

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
