



Bundesamt
für Güterverkehr

Marktbeobachtung Güterverkehr

Auswertung der Arbeitsbedingungen
in Güterverkehr und Logistik 2017-II

- Berufe der Lagerwirtschaft, Fachkräfte für Kurier-,
Express- und Postdienstleistungen -

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	2
2.	Einleitung	8
3.	Berufe in der Lagerwirtschaft	8
	3.1. Struktur der Beschäftigten	8
	3.2. Arbeitsbedingungen	16
	3.3. Berufliche Ausbildung	28
	3.3.1. Fachlagerist	30
	3.3.2. Fachkraft für Lagerlogistik	36
	3.4. Arbeitsmarktsituation	40
4.	Berufe für Post- und Zustelldienste	43
	4.1. Struktur der Beschäftigten	43
	4.2. Arbeitsbedingungen	50
	4.3. Berufliche Bildung	59
	4.4. Arbeitsmarktsituation	65
	Literaturverzeichnis	67

1. Zusammenfassung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹ in **Berufen der Lagerwirtschaft** in Deutschland belief sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit am Ende des Jahres 2016 auf insgesamt 1.332.241 – ein Anstieg in Höhe von 3,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil der Beschäftigten des Anforderungsniveaus „Helfer“ wuchs dabei stärker als der Fachkräfteanteil. Der Anteil ausländischer Beschäftigter erreichte mit 21,1 Prozent einen neuen Höchstwert. Der Zuwachs ausländischer Beschäftigter war hauptsächlich auf den Anstieg der Beschäftigtenzahlen aus Ländern der Europäischen Union zurückzuführen. Ihr Anteil hat sich seit 2012 verdoppelt. Die meisten von ihnen kamen aus Polen. Aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern gingen Ende 2016 insgesamt rund 15.000 Personen einer Beschäftigung in der Lagerwirtschaft nach, insbesondere aus Syrien, Nigeria und dem Irak. Die Zahl der geringfügig beschäftigten Lagermitarbeiter reduzierte sich wie bereits in den Vorjahren auf nunmehr insgesamt 308.077 Beschäftigte. Die Altersstruktur entwickelte sich insgesamt negativ, obwohl der Anteil der unter 25-Jährigen erstmals seit 2014 steigend war. Der Anteil der Lagermitarbeiter ab 55 Jahre lag mit 18,1 Prozent rund 1,1 Prozentpunkte höher als im Jahr 2014. Der Arbeitsmarkt entwickelte sich insgesamt positiv, allerdings wurde ein Großteil der neu zu besetzenden Stellen in Zeitarbeit ausgeschrieben.

Berufe in der
Lagerwirtschaft
– Arbeitsmarktsituation

Die Digitalisierung verändert zunehmend das Aufgabenprofil und die Arbeitsumgebung der Lagerbeschäftigten. Allerdings ist die Integration diverser digitaler Technologien je nach Unternehmen unterschiedlich weit fortgeschritten. Während in großen Unternehmen bereits modernste Kommissionierverfahren, automatisierte Fördertechniken sowie Roboter im Lager zum Einsatz kommen, prägen manuelle Routinetätigkeiten nach wie vor den Berufsalltag des Großteils der Beschäftigten. Die Anforderungen an die Mitarbeiter im Lager entwickeln sich je nach Kompetenzniveau unterschiedlich. Während Beschäftigte auf Helferniveau immer einfachere Aufgaben – ggf. mit Unterstützung digitaler Geräte – übernehmen, wird für die Prozesssteuerung, die Überwachung sowie die Mitarbeiterführung höher qualifiziertes Personal gesucht. Nach Ergebnissen einer Befragung von rund 1.100 angehenden Fachlageristen und Fachkräften für Lagerlogistik durch das Bundesamt sind die meisten Auszubildenden mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Während Aufgaben der Kommissionierung, Fahrten mit dem Gabelstapler sowie Be- und Entladetätigkeit von vielen Auszubildenden gerne ausgeführt werden, wird schwere körperliche Arbeit als sehr belastend empfunden. Die Befragten erwarten im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung diesbezüglich allerdings eine Erleichterung im Berufsalltag, z.B. durch den Einsatz von Hilfstechneiken (Robotern). Knapp ein Drittel der befragten Auszubildenden sieht sich im Zuge des digitalen Wandels mit steigenden Anforderungen konfrontiert. Der Krankenstand in den Berufen der Lagerwirtschaft war zuletzt deutlich höher als der Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Muskel- bzw. Skeletterkrankungen

Berufe in der
Lagerwirtschaft
– Arbeitsbedingungen

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

sowie Arbeitsunfälle führten überdurchschnittlich oft zu Arbeitsunfähigkeit. Die tariflichen Lohnsteigerungen in der Lagerwirtschaft lagen zuletzt über den Verbraucherpreisanpassungen. Die Ausbildungsvergütung entwickelte sich ebenfalls positiv und war im Branchenvergleich überdurchschnittlich.

Im Jahr 2016 befanden sich 24.732 Personen in der Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik und 10.020 Personen in der Ausbildung zum Fachlageristen. Während die Gesamtzahl und die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der angehenden Fachkräfte für Lagerlogistik im Jahr 2016 gestiegen sind, sanken die entsprechenden Größen bei den Fachlageristen im Vergleich zum Vorjahr. Im Rahmen der oben genannten Befragung durch das Bundesamt gaben die Auszubildenden an, dass Familie und Bekannte am häufigsten ihre Berufsentscheidung beeinflusst hätten. Allerdings betrachteten lediglich 24,1 Prozent der befragten Auszubildenden ihren Beruf als Wunschberuf, etwas mehr als ein Drittel gab an, dass es sich mangels Alternativen um eine „Notlösung“ handele. Die meisten befragten Auszubildenden sind mit ihrer praktischen und theoretischen Ausbildung zufrieden. Allerdings erreichte die praktische Ausbildung im Betrieb deutlich geringere Zufriedenheitswerte als die theoretische Ausbildung in der Berufsschule. Rund 27,8 Prozent der Befragten dachten bereits über einen Ausbildungsabbruch nach. Das niedrige Gehalt wurde als häufigster Grund angeführt. Die Lösungsquote lag bei Fachlageristen im Jahr 2015 bei 30,2 Prozent und bei Fachkräften für Lagerlogistik bei 23,2 Prozent.

Berufe in der
Lagerwirtschaft
– Ausbildungssituation

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den **Berufen für Post- und Zustelldienste** folgt bereits seit Jahren einem positiven Trend. Die Zuwächse betragen im Jahr 2015 rund 9,5 Prozent und im Jahr 2016 rund 4,5 Prozent (jeweils im Vergleich zum Vorjahr). Am 31.12.2016 waren 222.168 Personen sozialversicherungspflichtig und 387.263 Personen geringfügig beschäftigt. Die Beschäftigung in Teilzeit kommt mit einem Anteil von 49,6 Prozent deutlich häufiger vor als im Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Der Anteil der Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter waren, lag im Jahr 2016 mit 24,4 Prozent deutlich über dem Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der im gleichen Jahr 18,7 Prozent betrug. Die ausländischen Beschäftigten vereinten einen Anteil von 12,7 Prozent. Zuletzt kam vermehrt Personal aus Rumänien, Polen, Bulgarien und Ungarn. Insgesamt 1.527 Personen aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern waren sozialversicherungspflichtig im Bereich der Post- und Zustelldienste beschäftigt. Der Frauenanteil erreichte 45,5 Prozent mit sinkender Tendenz. Die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden lag noch über dem Wert der offenen Stellen. Allerdings näherten sich die untersuchten Größen im Laufe der Zeit deutlich an. Die Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte ist seit Mitte 2014 insgesamt deutlich gestiegen. Besonders viele neue Stellen wurden für Brief- und Paketzusteller ausgeschrieben.

Berufe für Post-
und Zustelldienste
– Arbeitsmarktsituation

Die KEP-Branche erlebt – angetrieben vom Wachstum des Online-Handels – eine rasanten Entwicklung. Den Großteil der Beschäftigten bilden Brief- und Paketzusteller. Ihr Berufsalltag ist von hohem terminlichen Druck, wechselnden Witterungsverhältnissen, körperlichen Belastungen und zum Teil strittigen Situationen in der Kundenkommunikation geprägt. Die Beschäftigten in den Depots übernehmen hauptsächlich die Aufgaben des Umschlags und der Sortierung. Die Dauer des Arbeitstages orientiert sich an den gesetzlichen Bestimmungen, i.d.R. handelt es sich um einen 8-Stunden-Tag. In der Zustellung kommen Überstunden aufgrund von Verzögerungen entlang der Zustellroute oftmals vor. Das gestiegene Paketvolumen führt zudem zur Arbeitsverdichtung. In der Regel gehen die Zusteller an Werktagen in der Zeitspanne von 06:30 Uhr bis 18:30 Uhr ihrer Tätigkeit nach. Zusteller im Expresssegment arbeiten oftmals über Nacht. Die Beschäftigten in den Berufen für Post- und Zustelldienste weisen überdurchschnittlich hohe Krankenstände auf. Insbesondere Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von psychischen Erkrankungen nahmen in jüngster Vergangenheit deutlich zu. Zudem waren die Beschäftigten – aufgrund ihrer zum Teil körperlich anstrengenden Tätigkeiten – überdurchschnittlich oft von Muskel- bzw. Skeletterkrankungen betroffen. Die tarifliche Vergütung entwickelte sich positiv.

Berufe für Post- und Zustelldienste – Arbeitsbedingungen

Die Zahl der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen entwickelt sich seit 2014 positiv. Am Jahresende 2016 bestanden 2.871 Ausbildungsverhältnisse. 1.524 neue Ausbildungsverträge wurden im Jahr 2016 geschlossen. Die meisten Auszubildenden hatten entweder einen Haupt- oder Realschulabschluss, wobei sich der Anteil an Personen mit Hochschul-/Fachhochschulreife seit 2011 deutlich erhöht hat. Das durchschnittliche Alter der Auszubildenden ist gestiegen. Die Lösungsquote lag unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Die Entwicklung der Ausbildungsvergütung für angehende Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen blieb zuletzt hinter der Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsberufe zurück. In der Folge lag die monatliche Vergütung der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen in den alten Bundesländern seit dem Jahr 2014 unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe.

Berufe für Post- und Zustelldienste – Ausbildungssituation

Summary

According to the Federal Employment Agency, the number of employees² subject to social insurance contributions **in jobs of warehouse management** in Germany at the end of 2016 amounted to a total of 1,332,241 - an increase of 3.7 percent compared to the previous year. The share of employees in the "helper" requirement level grew faster than the share of skilled workers. The share of foreign employees reached a new high of 21.1 percent. The increase in foreign employees was mainly due to the increase in the number of employees from countries of the European Union. Their share has doubled since 2012. Most of them came from Poland. At the end of 2016, out of the eight non-European countries producing the highest number of asylum seekers, a total of around 15,000 people were employed in the warehouse industry, in particular from Syria, Nigeria and Iraq. As in previous years, the number of warehouse workers in minor employment decreased to a current total of 308,077 employees. Overall, the age structure developed negatively, although the proportion of employees aged less than 25 years increased for the first time since 2014. The share of warehouse workers aged 55 years and over was 18.1 percent, about 1.1 percentage points higher than in 2014. The labor market developed generally positive, although a large proportion of the new jobs were offered as temporary employment.

Professions in
Warehouse
Management
– Labor market
situation

Digitization is increasingly changing the job profile and working environment of warehouse workers. However, the integration of diverse digital technologies has progressed at different levels depending on the company. While large companies already use the most modern commissioning procedures, automatic conveying techniques and robots in the warehouse, manual routine activities continue to characterize the day-to-day work of the majority of employees. The requirements for the workers in the warehouse develop differently depending on the level of competence. While employees at helper level take over increasingly simpler tasks - possibly with the support of digital devices - higher-qualified personnel for process controlling, monitoring and employee management is being searched. According to the results of a survey of about 1,100 prospective storage specialists and warehouse logistics specialists by the Federal Office, most trainees are satisfied with their working conditions. While tasks of commissioning, handling the forklift, as well as loading - unloading operations are willingly carried out by many trainees, heavy physical work is perceived as very stressful. However, in the course of the digitalization progresses, the respondents expect a facilitation in everyday working life, e.g. through the use of auxiliary techniques (robots). Nearly a third of the trainees surveyed see themselves facing increasing requirements in the course of the digital transformation. The sick leave in the professions of warehouse employees was recently significantly higher than

Professions in Ware-
house Management
– Working conditions

² This report basically uses male job titles. These include the female form. Unless otherwise stated, the statements thus refer to male and female employees.

the average across all occupational groups. Musculoskeletal and skeletal disorders as well as accidents at work resulted above average in disability to work. The wage increases in the warehouse management were most recently above the consumer price adjustments. The training allowance also developed positively and was above average in the sector comparison.

In 2016, 24,732 persons were being trained as warehouse logistics specialists and 10,020 persons as warehouse specialists. While the total number and the number of new training contracts for prospective warehouse logistics specialists increased in 2016, the corresponding figures of warehouse specialists decreased compared to the previous year. Within the frame of the above-mentioned survey by the Federal Office, the trainees stated that family and acquaintances had most often influenced their professional decision. However, only 24.1 percent of the trainees surveyed considered their profession as their desired occupation, just over one third stated that, for lack of alternatives, this was a "compromise solution". Most of the trainees surveyed are satisfied with their practical and theoretical training. However, the practical training in the company achieved significantly lower levels of satisfaction than the theoretical training in the vocational school. Around 27.8 percent of the respondents were already thinking about breaking off school. The low salary was cited as the most common reason. In 2015, the solution rate was 30.2 percent for warehouse specialists and 23.2 percent for warehouse logistics specialists.

Professions in Warehouse Management
– Training conditions

The number of persons subject to social security contributions in the **postal and delivery service professions** has been following a positive trend for years. The increase in 2015 was around 9.5 percent and in 2016 around 4.5 percent (in each case compared to the previous year). As of December 31, 2016, 222,168 persons were fully subject to social insurance contributions and 387,263 persons were in minor employment. With a share of 49.6 percent, part-time employment is much more common than on average across all occupational groups. The share of employees, who were 55 or older, was in 2016 with 24.4 percent well above the average of all other employees subject to social insurance contributions, which amounted to 18.7 percent in the same year. The foreign employees combined a share of 12.7 percent. Most recently, the number of workers coming from Romania, Poland, Bulgaria and Hungary increased. A total of 1,527 persons out of the eight non-European countries producing the highest number of asylum seekers, were employed in the field of postal and delivery services subject to social insurance contributions. The share of women reached 45.5 percent with a downward trend. The number of unemployed or job seekers was still above the rate of job vacancies. However, the analyzed figures got closer significantly over time. The number of job vacancies for skilled workers has increased significantly since the middle of 2014. Particularly, many new jobs were advertised for letter and parcel delivery staff.

Professions for postal and delivery services
– Labor market conditions

Driven by the growth of online commerce, the CEP industry is undergoing a rapid development. A large part of the employees are letter and parcel deliverers. Their everyday

Professions for postal and delivery services
– Working conditions

working life is characterized by high pressure on schedules, changing weather conditions, physical strain and partly controversial situations in customer communication. The employees in the depots mainly take over the tasks of handling and sorting. The duration of the working day orients itself by the legal regulations; normally, it's about eight hours a day. In delivery, overtime often occurs due to delays along the delivery route. The increased package volume also leads to an increased workload. As a rule, the deliverers carry out their work between 6:30 am and 6:30 pm on working days. Deliverers in the express segment often work overnight. Sick leave of employees in the postal and delivery service professions is above average due to illness. In particular, sick leave days due to mental illness have increased significantly in recent years. In addition, the employees were - due to their sometimes physically demanding activities – above average affected by musculoskeletal disorders. The collective wage agreements developed positively.

Since 2014, the number of trainees specializing in CEP services has developed positively. At the end of 2016, there were 2,871 training relationships. 1,524 new training contracts were signed in 2016. Most of the trainees had either basic school qualification or secondary school certificate, whereby the share of persons with higher education and college entrance qualifications increased significantly since 2011. The average age of trainees has risen. The cancellation rate was above the average for all training occupations. The development of the training allowance for prospective CEP service professionals has recently remained behind the average development in training allowance across all training occupations. As a result, the monthly allowance of trainees for CEP services in the old federal states has been below the average for all training occupations since 2014.

Professions for postal
and delivery services
– Training conditions

2. Einleitung

Im Zuge der Umsetzung der Maßnahme 5 e des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik der Bundesregierung führt das Bundesamt für Güterverkehr in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur jährlich 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. Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden Berufe in der Lagerwirtschaft sowie Berufe für Post- und Zustelldienste analysiert. Grundlage für die Abgrenzung der einzelnen Berufsgruppen bildet die aktuelle Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Ausgangslage

In den Kapiteln 3 bis 5 werden die aktuellen Entwicklungen in den oben genannten Berufsbildern dargestellt. In jedem Kapitel werden verschiedene berufsbezogene Parameter wie die Struktur der Beschäftigten, die Arbeitsbedingungen, die berufliche Bildung sowie abschließend die Arbeitsmarktsituation untersucht. Das Augenmerk der diesjährigen Berichterstattung lag unter anderem auf der Untersuchung einiger statistischer Parameter, die Aufschluss über die gesundheitliche Verfassung der Beschäftigten in den jeweiligen Berufsbildern geben. Für die Analyse der Ausbildungssituation wurden Indikatoren wie die Zahl der Ausbildungsverhältnisse, der Ausbildungsstellen und die Höhe der Ausbildungsvergütung ausgewertet. Zudem erfolgte eine Befragung der angehenden Fachkräfte für Lagerlogistik sowie Fachlageristen. Arbeitsmarktstatistiken bieten einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation.

Vorgehensweise

3. Berufe in der Lagerwirtschaft

3.1. Struktur der Beschäftigten

Die Zahl der in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten³ in den Berufen der Lagerwirtschaft entwickelt sich seit Jahren positiv. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich deren Anzahl am 31. Dezember 2016 auf insgesamt 1.332.241, ein Anstieg von rund 3,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Allerdings war die Entwicklung weniger dynamisch als in den Jahren 2014 bzw. 2015 mit Zuwächsen von 4,8 bzw. 4,2 Prozent. Insbesondere die rasante Entwicklung des Versandhandels sowie die gute wirtschaftliche Lage im Allgemeinen befeuerten das positive Wachstum. Der Frauenanteil blieb im Zeitraum von 2014 bis 2016 mit etwa 25 Prozent relativ stabil. Der Anteil von Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft erreichte im Jahr 2016 rund 21,1

Beschäftigungsentwicklung

³ Als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gelten alle Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig sind. Dazu gehören insbesondere auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikanten, Werkstudenten und Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende (Quelle: Bundesagentur für Arbeit).

Prozent. Er lag rund 2,3 Prozentpunkte höher als im Vorjahr. In Relation zum Jahr 2014 betrug der Zuwachs sogar 4,4 Prozentpunkte. Laut den Angaben der Bundesagentur für Arbeit wurden vermehrt Personen des Anforderungsniveaus „Helfer“⁴ beschäftigt. Ihr Anteil stieg seit 2012 stetig. Während im Jahr 2012 noch rund 66,6 Prozent der Beschäftigten auf Helfer-Niveau beschäftigt waren, betrug ihr Anteil im Jahr 2016 bereits rund 68,5 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit entwickelte sich in der jüngsten Vergangenheit positiv. Während im Jahr 2014 rund 16,9 Prozent der Lagermitarbeiter teilzeitbeschäftigt waren, gingen im Jahr 2016 bereits 17,8 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Tabelle 1: *Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen der Lagerwirtschaft (Berufsgruppe 5131), Stand: jeweils am 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)*

	2014		2015		2016	
Insgesamt	1.232.674	(100)	1.284.505	(100,0)	1.332.241	(100,0)
<i>darunter:</i>						
Männer	924.796	(75,0)	961.905	(74,9)	999.741	(75,0)
Frauen	307.878	(25,0)	322.600	(25,1)	332.500	(25,0)
Deutsche	1.026.178	(83,3)	1.041.676	(81,1)	1.051.014	(78,9)
Ausländer	205.762	(16,7)	242.098	(18,8)	280.443	(21,1)
Helfer	836.924	(67,9)	875.068	(68,1)	912.016	(68,5)
Fachkraft	395.750	(32,1)	409.437	(31,9)	420.225	(31,5)
unter 25 Jahre	128.989	(10,5)	135.276	(10,5)	144.368	(10,8)
25 bis unter 55 Jahre	893.806	(72,5)	924.853	(72,0)	947.777	(71,1)
55 bis unter 65 Jahre	204.284	(16,6)	217.470	(17,0)	232.408	(17,4)
65 Jahre und älter	5.595	(0,4)	6.906	(0,5)	7.688	(0,6)
in Vollzeit	1.024.234	(83,1)	1.056.969	(82,3)	1.094.933	(82,2)
in Teilzeit	208.440	(16,9)	227.536	(17,7)	237.308	(17,8)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	290.715	(23,6)	305.950	(23,8)	323.920	(24,3)
mit anerkanntem Berufsabschluss	708.242	(57,4)	740.818	(57,7)	768.480	(57,7)
mit akademischem Berufsabschluss	18.305	(1,5)	21.602	(1,7)	25.323	(1,9)
Ausbildung unbekannt	215.412	(17,5)	216.135	(16,8)	214.518	(16,1)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung.

In den letzten Jahren entwickelte sich der Anteil der Beschäftigten, die älter als 55 Jahre waren, positiv. Waren im Jahr 2014 noch 17,0 Prozent der Lagermitarbeiter älter als 55 Jahre, betrug ihr Anteil im Jahr 2016 bereits 18,0 Prozent. Insbesondere die absolute An-

Altersstruktur
der Beschäftigten

⁴ Hierbei werden alle Berufe in der Lagerwirtschaft erfasst, deren Tätigkeiten in der Regel keine speziellen Fachkenntnisse erfordern. Angehörige dieser Berufe führen in Speditionen und Logistikunternehmen einfache und zuarbeitende Routinetätigkeiten aus. Zugeordnete Berufe (Beispiele): Lagerhelfer, Verpacker, Warenauszeichner. Quelle: (Bundesagentur für Arbeit).

zahl an Beschäftigten, die 65 Jahre oder älter waren, ist im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen überproportional gestiegen. Allerdings wurde in der Altersgruppen der Unter-25-Jährigen ebenfalls ein positives Wachstum verzeichnet. Der Anteil dieser Altersgruppe betrug im Jahr 2016 rund 10,8 Prozent, somit 0,3 Prozentpunkte mehr als in den beiden Jahren davor. Der Anteil der Altersgruppe der 25-Jährigen bis unter 55-Jährigen schrumpfte dagegen deutlich. Im Jahr 2016 wurden dieser Alterskategorie 71,1 Prozent der Beschäftigten zugeordnet, rund 1,4 Prozentpunkte weniger als noch im Jahr 2014.

Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss nimmt seit Jahren zu, nicht zuletzt aufgrund der vermehrten Nachfrage nach Beschäftigten des Anforderungsniveaus „Helfer“, für das i.d.R. keine formalen Qualifikationsnachweise notwendig sind. Am Ende des Jahres 2016 verfügten 24,3 Prozent der Beschäftigten in der Lagerwirtschaft über keinen anerkannten Berufsabschluss. Rund 57,7 Prozent der Beschäftigten konnten einen anerkannten Berufsabschluss vorweisen, ihr Anteil blieb im Jahr 2016 im Vorjahresvergleich unverändert. Rund 1,9 Prozent der Lagermitarbeiter hatten einen akademischen Bildungshintergrund; ihr Anteil stieg seit 2012 kontinuierlich. Der Anteil der Beschäftigten, deren Ausbildung unbekannt war, sank erneut und betrug im Jahr 2016 rund 16,1 Prozent.

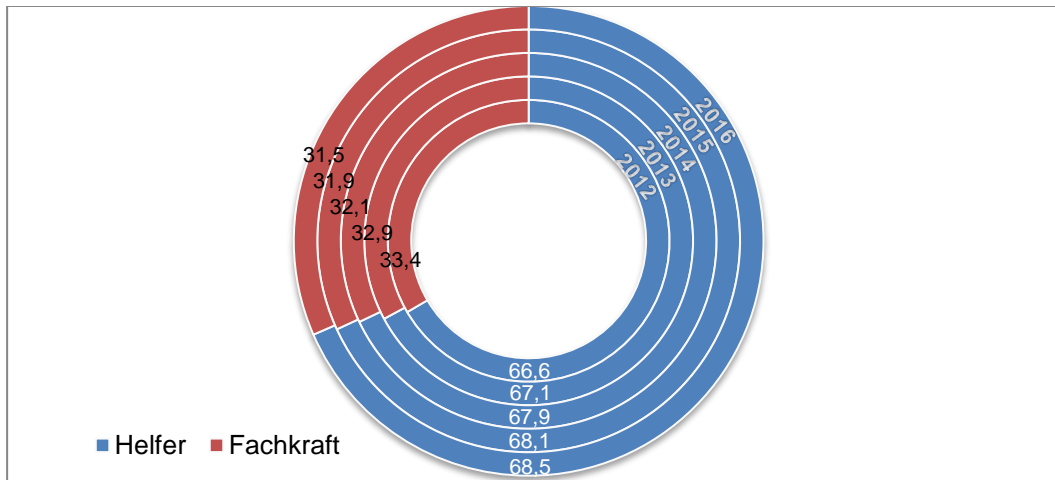
Abbildung 1 zeigt die prozentuale Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen der Lagerwirtschaft differenziert nach Qualifikationsniveau in den Jahren 2012 bis 2016. Hierbei wird deutlich, dass der Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Tätigkeiten des Anforderungsniveaus „Helfer“ wahrgenommen hat. Der Anteil der Beschäftigten, die als Fachkraft⁵ klassifiziert werden, nahm dagegen seit 2012 ab. Waren im Jahr 2012 noch 33,4 Prozent der Beschäftigten als Fachkraft in den Berufen in der Lagerwirtschaft tätig, so waren es am 31. Dezember 2016 31,5 Prozent; eine Reduzierung um knapp 2 Prozentpunkte. Der anteilmäßige Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre fand folglich primär im Bereich des niedrigen Qualifikationsniveaus statt. Der starke Zuwachs an Personal war primär auf die gute wirtschaftliche Lage zurückzuführen. Allerdings ist Zeitarbeit im Bereich Lagerlogistik ein häufiges Phänomen. Laut dem DEKRA-Arbeitsmarkt-Report 2017 hat sich die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen durch Zeitarbeitsfirmen in der Lagerlogistik im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt – bei zwei von drei ausgewerteten Positionen waren die gesuchten Mitarbeiter später bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt.⁶

Anforderungsniveau

⁵ Hierbei werden alle Berufe in der Lagerwirtschaft erfasst, deren Tätigkeiten fundierte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Angehörige dieser Berufe schlagen Güter um, lagern sie fachgerecht und wirken bei logistischen Planungs- und Organisationsprozessen mit. Zugeordnete Berufe (Beispiele): Fachlagerist, Fachkraft für Lagerlogistik. Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

⁶ Siehe DEKRA-Arbeitsmarkt-Report 2017, S. 8.

Abbildung 1: Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen der Lagerwirtschaft differenziert nach Anforderungsniveau zum Stichtag 31.12. im Zeitraum von 2012 bis 2016 (Angaben in Prozent)

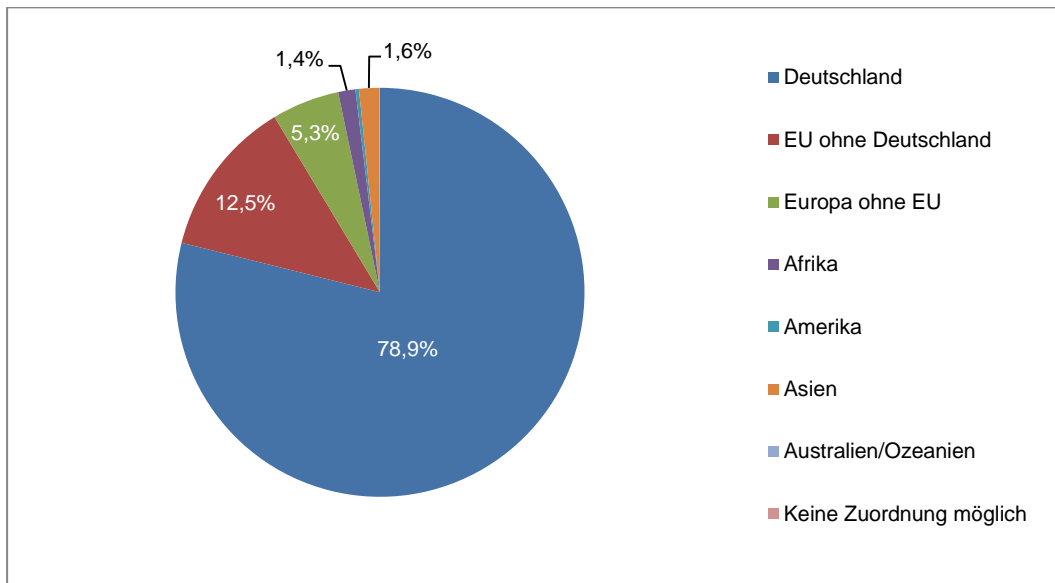


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft in den Berufen der Lagerwirtschaft folgte in jüngster Vergangenheit einer positiven dynamischen Entwicklung. Während die Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft im Jahr 2012 noch 14,2 Prozent der Gesamtbeschäftigten in der Lagerwirtschaft darstellten, betrug ihr Anteil am Stichtag 31. Dezember 2016 bereits 21,1 Prozent. Wie in Abbildung 2 dargestellt, stammten im Jahr 2016 rund 12,5 Prozent aller Beschäftigten in der Lagerwirtschaft aus einem Land der Europäischen Union (EU). Ihr Anteil verdoppelte sich seit dem Jahr 2012. Weitere 5,3 Prozent wiesen die Staatsbürgerschaft eines europäischen Nicht-EU-Mitgliedstaates auf; rund 66 Prozent davon hatten eine türkische Staatsbürgerschaft. Der Anteil der Beschäftigten aus den europäischen Ländern außerhalb der EU entwickelte sich seit 2012 tendenziell negativ. Die Anteile der Beschäftigten mit einer Staatsbürgerschaft eines Landes des afrikanischen bzw. des asiatischen Kontinents betragen zuletzt 1,4 Prozent bzw. 1,6 Prozent und waren seit 2012 steigend.

Ausländische
Beschäftigte

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Berufen der Lagerwirtschaft nach Nationalität am 31. Dezember 2016 (Angaben in Prozent)

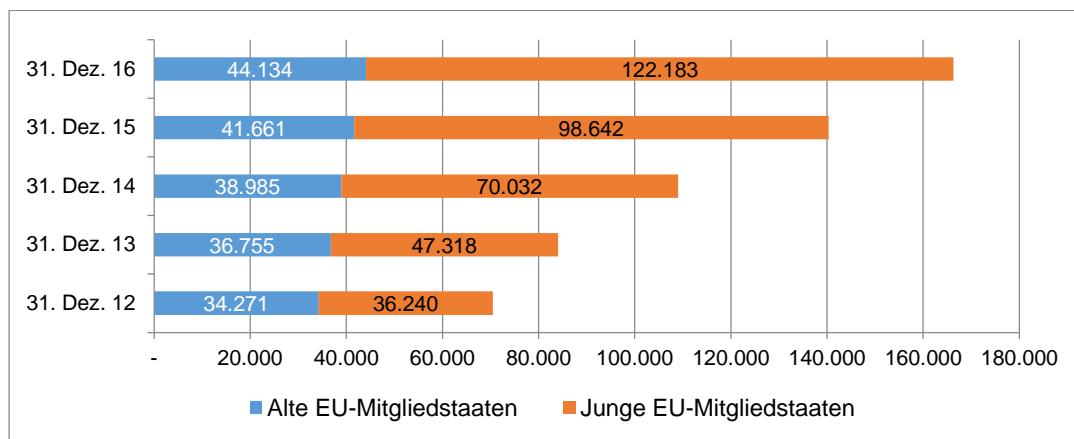


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Im Rahmen der Marktbeobachtung berichteten Unternehmer, die in der Lagerwirtschaft tätig sind, dass in den letzten Jahren verstärkt Personal aus ostmittel- und osteuropäischen Staaten eine Beschäftigung in den Berufen der Lagerwirtschaft aufnahm. Abbildung 3 stellt die Entwicklung der Anzahl ausländischer Beschäftigter mit einer EU-Staatsbürgerschaft dar. Demnach stammten die meisten ausländischen Lagermitarbeiter, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland ergriffen, aus den jungen Mitgliedstaaten der EU. Im Jahr 2012 wurden aus jungen EU-Mitgliedstaaten insgesamt 36.240 Personen beschäftigt; im Jahr 2016 waren es bereits 122.183 – eine Steigung um den Faktor 3,4 innerhalb von vier Jahren. Die Beschäftigung von Personen aus den alten EU-Mitgliedstaaten stieg ebenfalls, allerdings war ihre Entwicklung unterproportional im Vergleich zu der Entwicklung der Beschäftigung aus den neuen EU-Mitgliedstaaten.

Ausländische
Beschäftigte
mit EU-Staatsbürgerschaft

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen der Lagerwirtschaft mit EU-Staatsbürgerschaft (absolute Angaben)⁷

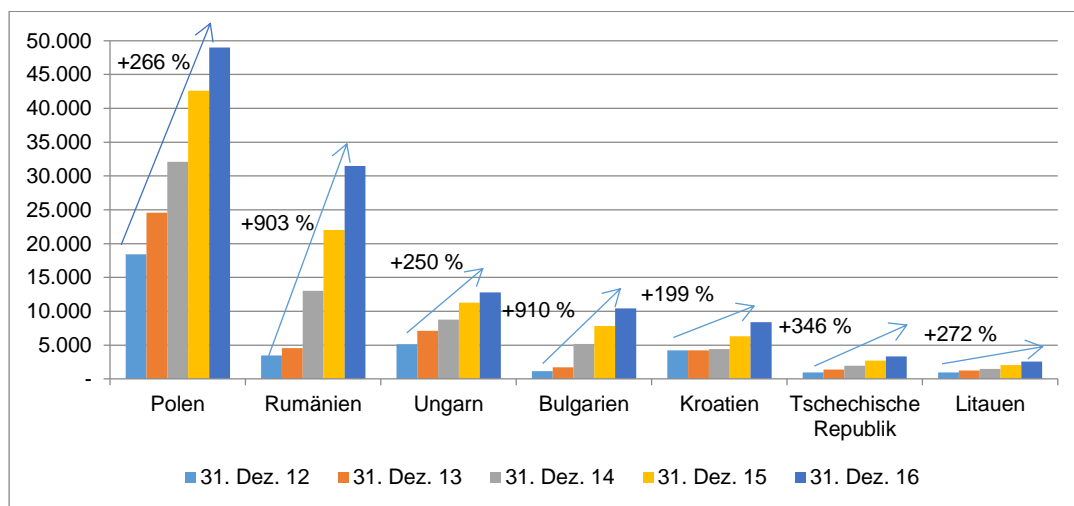


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Bei einer differenzierten Betrachtung der Lagerbeschäftigten aus den EU-Mitgliedstaaten nach Staatsangehörigkeit wurden im Beobachtungszeitraum vom 31.12.2012 bis zum 31.12.2016 hohe prozentuale Zuwachsraten festgestellt. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen aus ausgewählten EU-Mitgliedstaaten wird in Abbildung 4 dargestellt. Demnach waren die stärksten prozentualen Zuwächse seit dem Jahr 2012 bei den Beschäftigten mit rumänischer (+903 Prozent) sowie bulgarischer (+910 Prozent) Staatsangehörigkeit zu verzeichnen. Allerdings stammten die meisten ausländischen Lagermitarbeiter aus Polen; ihre Anzahl belief sich am 31. Dezember 2016 auf knapp 49.000 Personen.

Ausländische Beschäftigte aus jungen EU-Mitgliedstaaten

Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen der Lagerwirtschaft mit ausländischer Staatsbürgerschaft differenziert nach ausgewählten EU-Mitgliedstaaten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Wie in den Abbildungen 2 und 3 dargestellt, trugen ausländische Beschäftigte einen großen Teil zum Beschäftigungsaufbau in den Berufen der Lagerwirtschaft bei. In der media-

Beschäftigung von Personen aus zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern

⁷ Alte EU-Mitgliedstaaten: Staaten, die vor 2004 der EU beigetreten sind (I, F, NL, B, L GB, IRL, E, P, GR, A, S, DK, SF)
 Junge EU-Mitgliedstaaten: Staaten, die ab 2004 der EU beigetreten sind (EST, LV, LT, PL, CZ, SK, H, SLO, RO, BG, HR, MT, CY).

len Berichterstattung der jüngsten Vergangenheit waren einige Berichte über Beispiele der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt im Allgemeinen und im Bereich Logistik im Besonderen zu lesen.⁸ Einige Anhaltspunkte zur Beurteilung der Arbeitsmarktintegration von Personen im Kontext von Fluchtmigration bieten die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA). Demnach waren am 31.12.2016 insgesamt 130.836 Personen mit einer Staatsangehörigkeit eines der acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer⁹ sozialversicherungspflichtig beschäftigt – davon waren 15.074 Personen in der Berufsgruppe „Berufe in der Lagerwirtschaft“ tätig. Folglich sind 11,5 Prozent der Personen aus einem der acht zugangsstärksten Asylherkunftsländer einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit in der Lagerwirtschaft nachgegangen. Allerdings weist die BA darauf hin, dass die Statistik nicht ausschließlich vor kurzem Eingewanderte enthält, sondern alle Personen, die die Staatsangehörigkeit der in der Rede stehenden Länder besitzen; folglich auch Personen, die sich schon lange in Deutschland aufhalten. Laut der BA stellen die Zahlen lediglich eine Approximation der Lage dar; entscheidend seien die Veränderungen in den Zeitreihen, die plausibel im Zusammenhang mit der aktuellen Migration stehen.¹⁰ Abbildung 5 stellt die Entwicklung der Beschäftigung aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern in den Berufen der Lagerwirtschaft dar. Demnach nahm die Beschäftigung von Personen aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern im Jahr 2016 im Vergleich zu den Vorjahren zu. Insbesondere Personen aus Somalia, Nigeria und Eritrea waren im Vergleich zu Personen aus anderen nichteuropäischen Asylherkunftsländern überdurchschnittlich oft in Berufen der Lagerwirtschaft beschäftigt. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes werden die Geflüchteten überwiegend als Helfer und Auszubildende beschäftigt. Einstiegsqualifizierungen sowie Praktika werden ebenfalls, häufig in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter, angeboten. Die größten Hindernisse für die Beschäftigung von Geflüchteten stellen i.d.R. eine geringe Sprachkompetenz in der deutschen Sprache sowie fehlende Qualifikationsnachweise dar. Nach Angaben der BA gehören Tätigkeiten in der Lagerlogistik neben einer Beschäftigung in der Reinigung, als Küchenhilfe, im Verkauf sowie im Büro zu den präferierten Beschäftigungsmöglichkeiten der arbeitslosen Geflüchteten. Nach Angaben der BA waren im Dezember 2016 444.025 Personen aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern als arbeitsuchend bzw. 175.140 Personen als arbeitslos gemeldet.¹¹

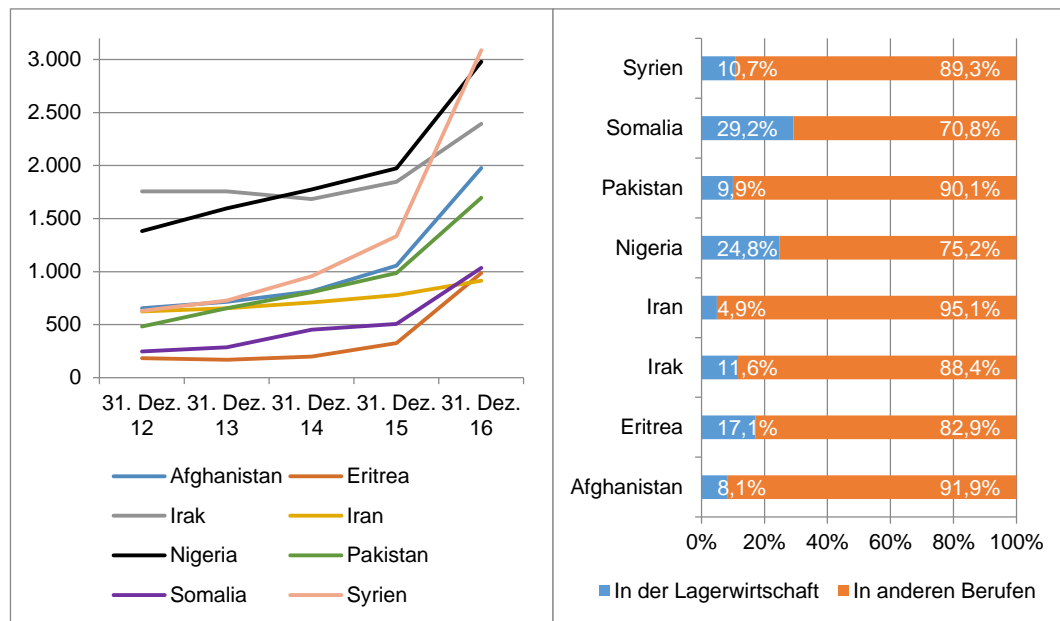
⁸ Siehe Verkehrsrundschau (2017); DVZ (2017).

⁹ Hierzu zählen Länder, deren Staatsangehörige in der Vergangenheit die meisten Asylanträge in Deutschland stellten: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien (Quelle: Bundesagentur für Arbeit).

¹⁰ Siehe Bundesagentur für Arbeit (2017a).

¹¹ Siehe Bundesagentur für Arbeit (2017), S. 11.

Abbildung 5: Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern in Berufen der Lagerwirtschaft (Abbildung links) und deren Anteile im Vergleich zu der Beschäftigung in anderen Berufen am 31.12.2016 (Abbildung rechts)

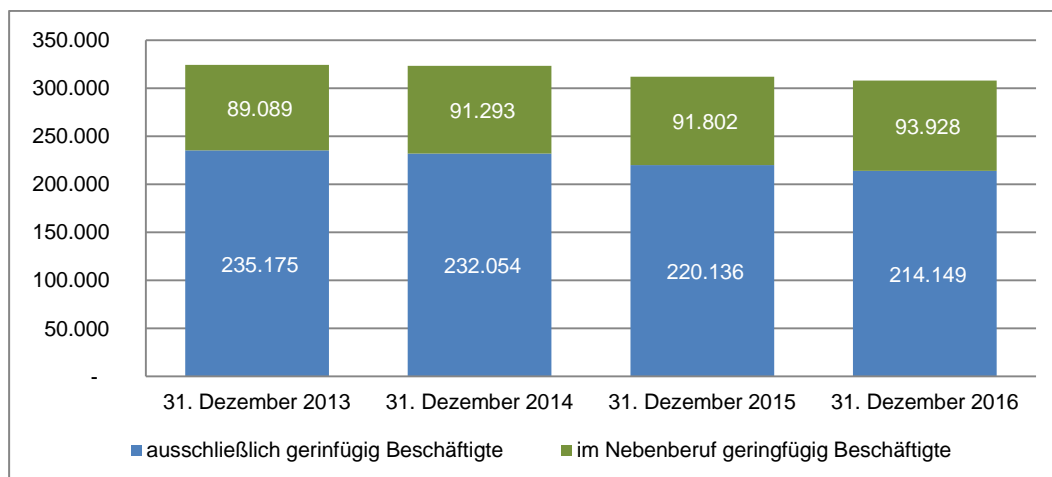


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Abbildung 6 stellt die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in den Berufen der Lagerwirtschaft zum Stichtag 31.12. in den Jahren von 2013 bis 2016 grafisch dar. Die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten folgte im Beobachtungszeitraum einem eindeutig negativen Trend. Waren am 31. Dezember 2013 noch 324.264 Personen geringfügig beschäftigt, waren es am 31. Dezember 2016 lediglich 308.077 Beschäftigte, ein Rückgang um rund 5,3 Prozent. Zudem verschoben sich die Anteile der Beschäftigten, die in der Lagerwirtschaft ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen oder diese im Nebenberuf ausgeübt haben. Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sank kontinuierlich seit dem 31.12.2013, während der Anteil derer, die im Nebenberuf geringfügig beschäftigt waren, stieg.

Geringfügige Beschäftigung

Abbildung 6: Anzahl der geringfügig Beschäftigten in den Berufen der Lagerwirtschaft (Berufsgruppe 5131) zum Stichtag 31.12 sowie die Anteile der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sowie im Nebenberuf geringfügig Beschäftigten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

3.2. Arbeitsbedingungen

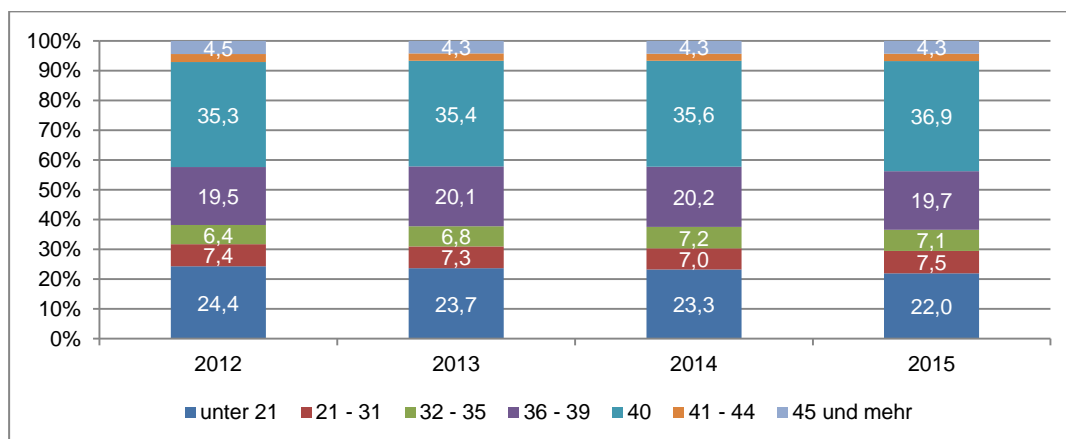
Zum Tätigkeitsprofil eines Beschäftigten in der Lagerwirtschaft gehören i.d.R. Aufgaben wie Kommissionierung, Warenannahme, Dokumentationsprüfung und -pflege, Verpacken und Versand von Gütern. Die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Lagerwirtschaft variieren je nach Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens. Oftmals wechseln Beschäftigte zwischen Tätigkeiten in den Lagerhallen und im Freien, sodass sie unterschiedlichen Witterungsbedingungen ausgesetzt sind. Beim Einsatz in Kühllagern kommt es häufig zu starken Temperaturunterschieden. Schwere körperliche Arbeit wie z.B. Heben und Tragen von schweren Gegenständen ist trotz des zunehmenden Einsatzes von technischen Geräten nach wie vor weit verbreitet. Die Digitalisierung und der technologische Fortschritt in den Lagerstätten brachten bereits Entlastungen im Berufsalltag mit sich, insbesondere die körperlich anstrengenden Tätigkeiten nahmen tendenziell ab.

Arbeitsumfeld

Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten der Beschäftigten in den Berufen in der Lagerwirtschaft ist abhängig von der Branche, in der das Unternehmen tätig ist, den Geschäftszeiten des Unternehmens sowie dessen Tätigkeitsschwerpunkt. Oftmals sind die Arbeitszeiten im Schichtbetrieb organisiert – i.d.R. in einem Zwei- oder Dreischichtenbetrieb. Daten des Statistischen Bundesamtes ermöglichen, die Entwicklung der zeitlichen Arbeitsbelastung in der Berufsobergruppe „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ (513) zu analysieren. Wie in Abbildung 7 dargestellt, nahm insbesondere der Anteil der Beschäftigten, die eine Vollzeitstelle – mit einem wöchentlichen Arbeitsvolumen von 36 oder mehr Wochenstunden – inne hatten, von 2012 bis 2015 kontinuierlich zu. Wiesen im Jahr 2012 noch 61,8 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsumfang von 36 Wochenstunden oder mehr auf, betrug ihr Anteil im Jahr 2015 bereits 63,4 Prozent. Insbesondere der Anteil derer, die in einer 40-Stunden-Woche ihrer Arbeit nachgingen, nahm in jüngster Vergangenheit zu. Korrespondierend hierzu nahm der Anteil der Beschäftigten, die 21 Wochenstunden oder weniger tätig waren, seit 2012 deutlich ab.

Arbeitszeiten

Abbildung 7: *Prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in der Berufsobergruppe „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ (513) nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Zeitraum von 2012 bis 2015*

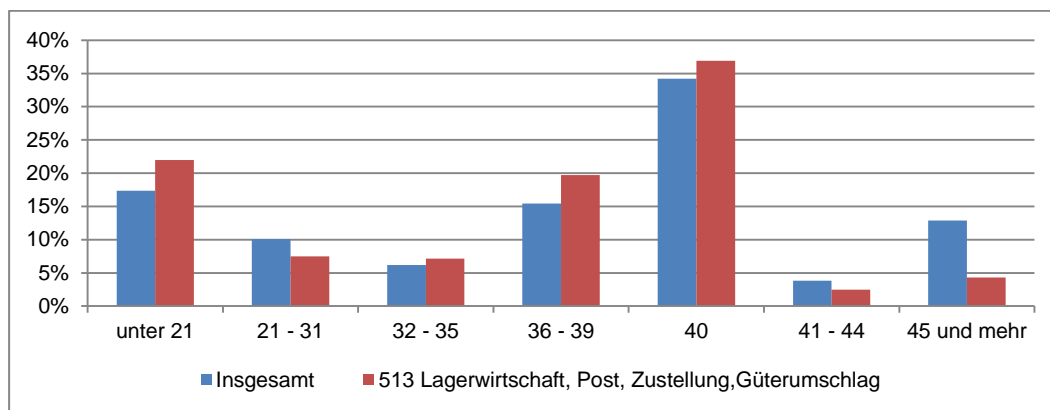


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1, Reihe 4.1.2). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Abbildung 8 stellt die zeitliche Arbeitsbelastung der Beschäftigten in der Berufsobergruppe „513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ im Vergleich zu der durchschnittlichen zeitlichen Arbeitsbelastung über alle Berufsgruppen für das Jahr 2015 grafisch dar. Demnach waren die Beschäftigten der betrachteten Berufsobergruppe deutlich häufiger mit einem geringen Arbeitszeitvolumen – unter 21 Wochenstunden – beschäftigt als der Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Zudem war der Anteil der Beschäftigten in der Berufsobergruppe „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“, die ein wöchentliches Arbeitszeitvolumen zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche aufwiesen, überdurchschnittlich. Allerdings verrichteten anteilmäßig die wenigsten Beschäftigten der Berufsobergruppe 513 mehr als 41 Wochenstunden ihre Arbeit: Im Jahr 2015 waren es 6,8 Prozent. Im Durchschnitt über alle Berufsgruppen lag der entsprechende Wert bei rund 16,7 Prozent. Insbesondere eine hohe zeitliche Arbeitsbelastung mit mehr als 45 Wochenstunden war bei den Beschäftigten in der Berufsobergruppe „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ im Vergleich zum Durchschnitt über alle Berufsgruppen deutlich seltener vertreten – 4,3 Prozent vs. 12,9 Prozent.

Arbeitsbelastung
im Vergleich

Abbildung 8: Prozentuale Verteilung der Erwerbstätigen in der Berufsobergruppe „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ (513) und der Gesamtbeschäftigten im Durchschnitt nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2015



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

Zur besseren Beurteilung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Lagerwirtschaft hat das Bundesamt für den diesjährigen Bericht im Zeitraum von März bis Mai 2017 eine Befragung von Auszubildenden zum Fachlageristen bzw. zur Fachkraft für Lagerlogistik an Berufsschulen in Berlin, Bielefeld, Frechen (bei Köln), Hagen, Hamm, Münster, Recklinghausen und Unna durchgeführt. Die Befragung erfolgte anhand standardisierter Fragebögen mit einigen offenen Fragen. Insgesamt nahmen 1.100 Berufsschüler an der Befragung teil. Dies entspricht etwa 3,2 Prozent aller Auszubildenden in den oben genannten Berufsbildern. Rund 18,5 Prozent der Befragten befanden sich in der Ausbildung zum Fachlageristen bzw. 81,5 Prozent zur Fachkraft für Lagerlogistik. Knapp die Hälfte der befragten Auszubildenden sind im Groß- und Einzelhandel einschließlich Versandhandel tätig, knapp ein Viertel in der Industrie und beinahe 15 Prozent bei einem Logistikdienstleister. Im Jahr vor der Aufnahme der Ausbildung haben die

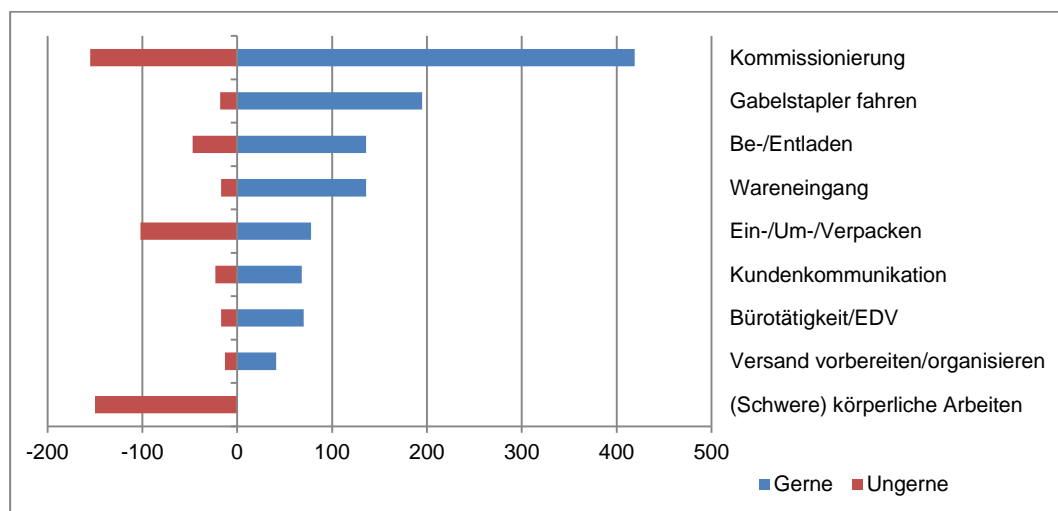
BAG-Befragung
der Auszubildenden

meisten Auszubildenden die allgemeinbildende Schule abgeschlossen (31,4 Prozent); 14,2 Prozent hatten ein Praktikum absolviert oder gingen einer geringfügigen Beschäftigung nach; je 9 Prozent haben eine andere Ausbildung abgebrochen, ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert oder andere Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen. Rund 31,4 Prozent haben nach eigenen Angaben einen Migrationshintergrund.¹² Die Herkunftsländer Türkei, Russland, Polen und Kasachstan waren überdurchschnittlich oft vertreten.

Im Rahmen der Befragung hatten die Auszubildenden die Gelegenheit, Tätigkeiten anzugeben, die sie im Rahmen ihrer Ausbildung gerne oder ungerne ausführen. Die Beantwortung erfolgte in Freitextform. In der Abbildung 9 werden die Ergebnisse zusammengefasst. Am häufigsten wurden die Kommissionierung (419 Mal) und die Bedienung des Gabelstaplers (195 Mal) genannt. Etwas mehr als 150 Befragte gaben an, dass sie die Tätigkeit der Kommissionierung ungerne übernehmen, wobei es sich oftmals um die Kommissionierung schwerer oder unhandlicher Güter handelte. Gleiches gilt für Tätigkeiten rund um das Verpacken. Aufgaben aus dem organisatorischen Bereich wie Bürotätigkeit, Kundenkommunikation, Versand vorbereiten/organisieren wurden generell deutlich seltener genannt als die manuellen Routinetätigkeiten im Lager. Bei der Frage nach Tätigkeiten, die die Auszubildenden nicht gerne übernehmen, wurde explizit körperliche bzw. schwere körperliche Arbeit von rund 150 Befragten angegeben.

BAG-Befragung
der Auszubildenden:
Tätigkeiten

Abbildung 9: Ergebnisse auf die Frage „Welche Tätigkeiten übernehmen Sie gerne/ungern?“ (Absolute Angaben)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

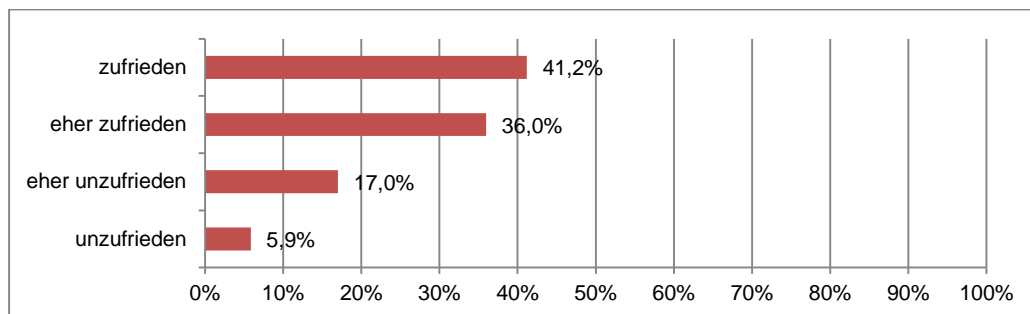
Abbildung 10 stellt die Zufriedenheit der befragten Auszubildenden mit ihren Arbeitsbedingungen dar. Demnach gaben 77,1 Prozent der Befragten an, „zufrieden“ oder „eher zufrieden“ zu sein. Der Anteil der Auszubildenden, die „eher unzufrieden“ waren, lag bei rund 17,0 Prozent. Weitere 5,9 Prozent waren unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen.

BAG-Befragung
der Auszubildenden:
Zufriedenheit

¹² Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist. Quelle: Statistisches Bundesamt.

Die Frage, ob die Auszubildenden ihren Beruf weiterempfehlen würden, bejahten rund 72,9 Prozent – rund 27,1 Prozent würden es dagegen nicht tun.

Abbildung 10: Zufriedenheit der Auszubildenden in der Lagerwirtschaft mit ihren Arbeitsbedingungen (Angaben in Prozent)

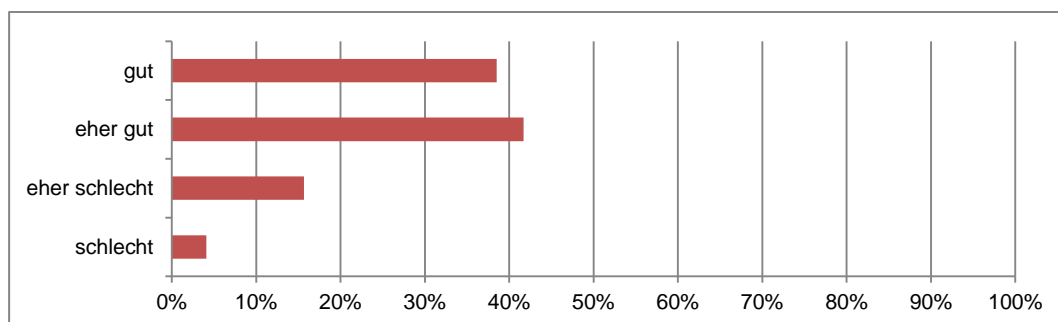


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Insgesamt bewerteten 38,5 Prozent der Auszubildenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „gut“; weitere 41,7 Prozent als „eher gut“ (siehe Abbildung 11). Rund 4,1 Prozent der Befragten sahen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als schlecht an. Hierfür könnten insbesondere die fest vorgegebenen unflexiblen Zeitrahmen der Wechselschichten ursächlich sein.

BAG-Befragung der Auszubildenden: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Abbildung 11: Die Ergebnisse auf die Frage: „Wie bewerten Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“



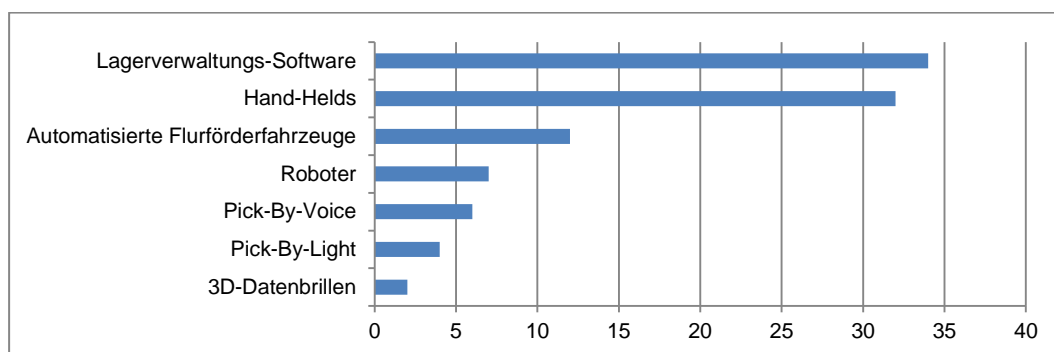
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

In der Logistikbranche haben sich in den letzten Jahren durch fortschreitende Integration digitaler Technologien zum Teil tiefgreifende Veränderungen für die Arbeitswelt und ihre Beschäftigten vollzogen. Die Geschwindigkeit und die Tiefe der Integration bestimmter digitaler Anwendungen sind noch stark von der Unternehmensgröße und deren Ressourcen abhängig. Die Mehrheit der Lagermitarbeiter hat bereits Erfahrungen mit einigen weitverbreiteten Technologien gesammelt. Während Handhelds zum Scannen, Bedienung von Computer/Displays bereits heute breite Anwendung finden, sind Datenbrillen zur Kommissionierung oder Robotereinsatz – den Mitarbeiter unterstützend oder ersetzend – nur vereinzelt, i.d.R. in großen Unternehmen vertreten. Das Bundesamt befragte 50 Unternehmen, die in der Lagerwirtschaft tätig sind, welche digitalen Technologien sie bereits in der Lagerlogistik anwenden. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 12. Demnach finden computergestützte Lagerverwaltungs-Systeme in den meisten Betrieben bereits Anwendung, ebenso wie Handhelds (z.B. Scanner). Deutlich weniger verbreitet sind dage-

Digitalisierung

gen Technologien zur Kommissionierung wie Pick-by-Voice (Kommissionierung durch akustische Steuerung) bzw. Pick-by-Light (Kommissionierung durch visuelle Steuerung) sowie 3-D-Brillen. Die Nutzung der zuletzt genannten Technologien gaben allerdings ausschließlich große Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von mehr als 50 Mio. Euro an. Für eine sichere Anwendung digitaler Geräte bzw. Technologien im Berufsalltag sind für die meisten Lagermitarbeiter auf Helferniveau i.d.R. keine Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen; die Einweisung geschieht in kurzer Zeit am Arbeitsplatz. Während der Ausbildung wird der Umgang mit digitalen Geräten ebenfalls überwiegend selbständig erlernt. Im Rahmen der Auszubildendenbefragung durch das Bundesamt gab mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden an, die Bedienung der digitalen Geräte im laufenden Betrieb mithilfe ihrer Kollegen – learning by doing – zu erlernen. Lediglich 16,5 Prozent gaben an, darauf in gezielten Schulungen vorbereitet zu werden. Nach eigener Einschätzung gaben rund 23,7 Prozent der Teilnehmer der Umfrage an, „manchmal“ noch Schwierigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien zu haben.

Abbildung 12: Ergebnisse der Unternehmensbefragung: „Welche Technologien werden bereits in Ihrem Unternehmen eingesetzt?“ (absolute Angaben)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Im Zuge der Integration digitaler Technologien unterliegen die Tätigkeitsprofile der Beschäftigten im Lager einem Wandel. Im operativen Bereich, bei dem viele manuelle Routinetätigkeiten anfallen, erhalten die Mitarbeiter im Zuge der Digitalisierung immer weniger Kernkompetenzen zugewiesen. Durch den Einsatz von IT-Systemen benötigen die Mitarbeiter kaum noch prozessspezifisches Wissen oder langjährige Berufserfahrung. Die Bedienung interaktiver Displays wie Scanner oder Tablets ist mittlerweile so einfach und bedienerfreundlich gestaltet, dass eine Einarbeitung von Un-/Angelernten innerhalb einer kurzen Frist möglich ist. In großen Unternehmen, die eine entsprechende Infrastruktur aufweisen – wie z.B. Amazon, übernehmen bereits heute Roboter einige standardisierte Prozessschritte, die sich durch einen Algorithmus abbilden lassen wie z.B. Bringen und Abholen der Waren. Die feinmotorische Leistung der Roboter, die überwiegend für das Greifen und Kommissionieren der Ware unterschiedlicher Größen notwendig ist, befindet sich für den breiten Einsatz derzeit noch in der Entwicklung. Mithin kann sich der künftige Arbeitskräftebedarf, insbesondere für einfache Routinetätigkeiten, reduzieren. Wie bereits dargestellt, wird aktuell ein großer Teil der neu zu besetzenden Stellen in Zeitarbeit ausgeschrieben. Mit der Inanspruchnahme der Zeitarbeit verschaffen sich die Unternehmen

Auswirkungen
der Digitalisierung
auf Tätigkeiten
im operativen
Bereich

aufgrund der Unsicherheiten bezüglich des Arbeitskräftebedarfs die Möglichkeit, flexibel zu reagieren.¹³

Für die Lagermitarbeiter im organisatorischen Bereich verschieben sich die Tätigkeitsprofile zunehmend in Richtung Steuerung bzw. Überwachung von Prozessen sowie Mitarbeiterführung. Für die Prozesskonstruktion und Fehlerbehebung wird das technische Know-How von Fachexperten benötigt. Da insbesondere viele kleine und mittelständische Unternehmen i.d.R. nicht auf eigene Mitarbeiter mit entsprechenden Kompetenzen zurückgreifen können, werden diese Aufgaben in hohem Maße an externe Auftragnehmer vergeben. Die fehlenden Qualifikationen in Bezug auf die Anwendung von digitalen Technologien werden gewöhnlich im Rahmen betriebsinterner Schulungen erlangt. Das Kompetenzfeld der qualifizierten Mitarbeiter des organisatorischen Bereichs erweitert sich zunehmend. Durch die Reduzierung der manuell ausgeführten Tätigkeiten werden Kapazitäten frei, die für andere, z.B. interaktive Tätigkeiten wie Kundenbetreuung verwendet werden können. Eine schnelle Anpassung an neue Technologien, ihre sichere Bedienung und ausgeprägte Soft-Skills gewinnen mit Blick auf die Anforderungsprofile der qualifizierten Fachkräfte ebenso an Bedeutung wie die formale Fachqualifikation für höherwertige Tätigkeiten.

Auswirkungen der Digitalisierung auf Tätigkeiten im organisatorischen Bereich

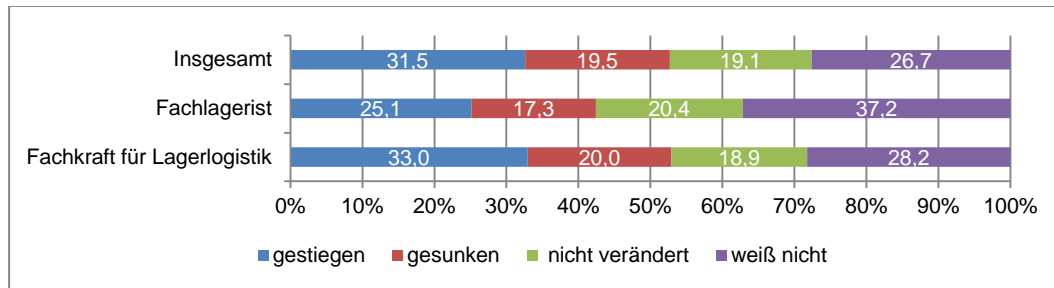
Mit den sich wandelnden Aufgabenprofilen der Beschäftigten in der Lagerwirtschaft verändern sich zunehmend die Anforderungen an sie. Laut dem DEKRA-Arbeitsmarkt-Report 2014¹⁴ wurden in 26 Prozent der ausgeschriebenen Stellen in der Lagerlogistik explizit IT-Kenntnisse erwartet. 2010 war dies deutlich seltener der Fall. Bei fast jeder zehnten Position waren sogar Kenntnisse spezieller Lagerverwaltungssysteme erwünscht. In Anbetracht der dynamischen Entwicklung der digitalen Technologien und ihrer weiteren Verbreitung dürfte der Anteil im Jahr 2017 deutlich höher liegen. Im Rahmen der Umfrage der Auszubildenden wurden die angehenden Fachkräfte gefragt, wie sie die Veränderung der Anforderungen an die Beschäftigten im Lager bewerten. Rund 31,5 Prozent der angehenden Fachkräfte in der Lagerwirtschaft fanden, dass die Anforderungen infolge der Digitalisierung gestiegen seien. Allerdings bestanden zwischen den einzelnen Bildungsgängen Unterschiede in der Bewertung. Während bei den Fachlageristen rund 25,1 Prozent die Meinung von steigenden Anforderungen teilten, wurden bei Fachkräften für Lagerlogistik mit 33,0 Prozent deutlich höhere Zustimmungswerte erreicht. Ursächlich hierfür könnten die unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkte der Auszubildenden in den Bildungsgängen sein. Das Aufgabenprofil der Fachlageristen konzentriert sich überwiegend auf manuelle (körperliche) Routinetätigkeiten, während Fachkräfte für Lagerlogistik mit fortschreitender Dauer der Ausbildung höherwertige Tätigkeiten aus dem organisatorischen Bereich übernehmen. Allerdings gaben rund 17,3 Prozent der Fachlageristen und 20,0 Prozent der Fachkräfte für Lagerlogistik an, dass die Anforderungen gesunken seien.

Anforderungen

¹³ Siehe DEKRA Akademie GmbH 2017, S. 8-10.

¹⁴ Siehe DEKRA Akademie GmbH (2014).

Abbildung 13: Ergebnisse der Umfrage der Auszubildenden: „Die Anforderungen an Arbeitnehmer im Bereich Lagerlogistik sind durch Digitalisierung...“ differenziert nach Bildungsgang (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

In der öffentlichen Debatte um die Digitalisierung der Arbeit werden häufig Befürchtungen geäußert, dass die Digitalisierung zu einer breiten Automatisierung der Arbeit führen und eine Vielzahl von Arbeitsplätzen gefährden könnte.¹⁵ In einer in diesem Zusammenhang weltweit viel beachteten Studie errechneten die Wissenschaftler Frey und Osborne bereits im Jahr 2013 auf Grundlage von Befragungen von technikaffinen Experten Wahrscheinlichkeiten für die Automatisierung verschiedener Berufsbilder in den USA in den nächsten zehn Jahren.¹⁶ Im Ergebnis sahen die Wissenschaftler Arbeitsplätze insbesondere im Transport- und Logistikbereich gefährdet. Laut den Wissenschaftlern liegt die Wahrscheinlichkeit für die Automatisierung der Berufe in der Lagerwirtschaft auf Helfer-Niveau bei 93 Prozent. Ein weiterer im Zusammenhang mit der Digitalisierung häufig diskutierter Effekt ist die Polarisierung des Arbeitsmarkts. In der Fachliteratur wird zwischen der Polarisierung der Qualifikationsniveaus (gering, mittel und hoch) einerseits und der Polarisierung der Tätigkeitsprofile (manuelle/kognitive Routinetätigkeiten vs. Nicht-Routinetätigkeiten) andererseits unterschieden. Unter der Polarisierung der Qualifikationsniveaus wird eine verstärkte Nachfrage nach hochqualifizierten Kräften infolge der Digitalisierung einerseits und nach Un- und Angelernten andererseits verstanden, die einen Rückgang im Bereich der mittleren Qualifikationen bedingt. Bisher fand kein Rückgang der Arbeitsnachfrage im Bereich der mittleren Qualifikationen in den Berufen der Lagerwirtschaft statt, jedoch entwickelte sich die Nachfrage nach Beschäftigten des Anforderungsniveaus „Helfer“ deutlich dynamischer. Der Anteil der Beschäftigten des Anforderungsniveaus „Fachkraft“ ging in den letzten Jahren spürbar zurück (siehe Abbildung 1). Zwar gibt es nach den Erkenntnissen des Bundesamtes bisher keine Studie, die die Polarisierung explizit auf dem Arbeitsmarkt für Berufe der Lagerwirtschaft untersucht, jedoch deutet eine Auswertung der Daten des Statistischen Bundesamtes auf entsprechende Polarisierungstendenzen hin. So kann im Wirtschaftszweig „Lagerei“ ein deutlicher Anstieg im Bereich „Ungelernte Arbeitnehmer“ und „Arbeitnehmer in leitender Stellung“ einerseits und eine Reduzierung im Bereich „Fachkräfte“ andererseits beobachtet werden (siehe hierzu Abbildung 14). Ob die vorliegende Entwicklung ausschließlich auf

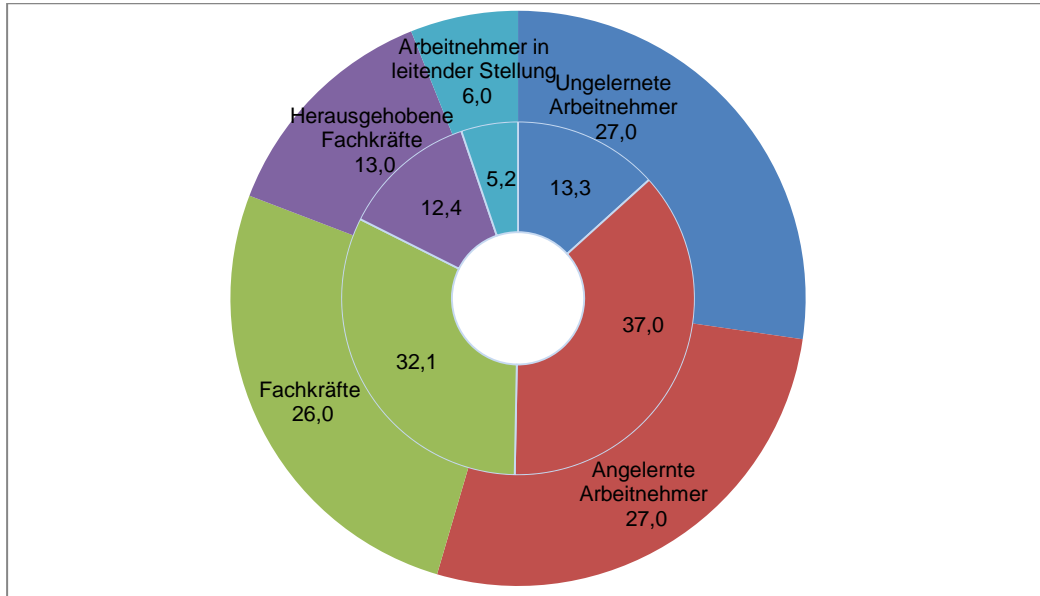
Polarisierung
infolge der
Digitalisierung

¹⁵ Siehe Logistik Heute (2017); Die Zeit (2016); Frankfurter Allgemeine Zeitung (2016).

¹⁶ Siehe Frey und Osborne (2013).

die Digitalisierung zurückzuführen ist, kann anhand der Daten allerdings nicht festgestellt werden.

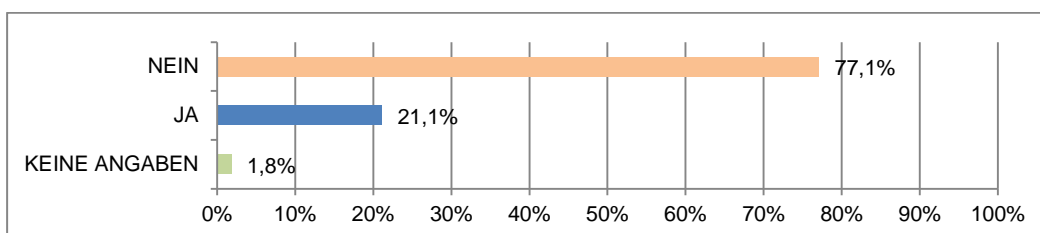
Abbildung 14: Anteile einzelner Leistungsgruppen an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten im Wirtschaftszweig „Lagererei“ in den Jahren 2009 (innerer Ring) bis 2016 (äußerer Ring), Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 16, Reihe 2.3). Eigene Darstellung.

Punktuelle Verschiebungen in der anteilmäßigen Verteilung der Beschäftigtengruppen in den Berufen der Lagerwirtschaft sind dennoch sichtbar. Die Befragung des Bundesamtes unter den angehenden Fachlageristen bzw. Fachkräften für Lagerlogistik ergab, dass rund 21,1 Prozent der Befragten Sorge haben, dass ihr Arbeitsplatz in Zukunft aufgrund der Digitalisierung wegfallen könnte – 77,1 Prozent sahen in der fortschreitenden Digitalisierung keine Gefahr für ihren Arbeitsplatz. Rund 1,8 Prozent der Befragten machten dazu keine Angaben. Allerdings bewerteten 85,4 Prozent der Befragten die Zunahme von digitalen Geräten und automatisierten Prozessen im Betrieb als „positiv“ oder „eher positiv“. Eine skeptische Haltung hatten dagegen lediglich 14,6 Prozent. Den größten Nutzen sahen die Befragten in der Erleichterung bzw. Vereinfachung von Prozessen und deren Beschleunigung. Besonders positiv wird der zunehmende Wegfall von schwerer körperlicher Arbeit, die sich mithilfe von unterstützenden Technologien reduzieren lässt, bewertet.

Abbildung 15: Ergebnisse der Befragung: „Haben Sie Sorge, dass Ihr Arbeitsplatz infolge der Digitalisierung in Zukunft wegfallen könnte?“ (Angaben in Prozent)

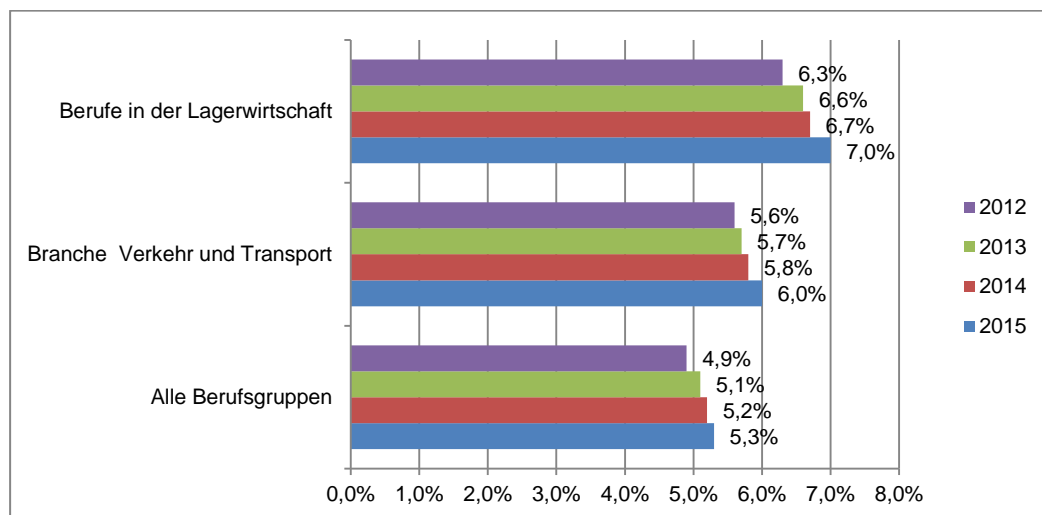


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Einen Überblick über die Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit (AU) in Berufen der Lagerwirtschaft liefern die Daten der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK).¹⁷ Abbildung 16 zeigt die Entwicklung des Krankenstands¹⁸ über alle Berufsgruppen auf Bundesebene, branchenspezifisch über alle Berufsgruppen im Wirtschaftszweig „Verkehr und Transport“ sowie speziell für Beschäftigte in der Lagerei. Der Krankenstand der Beschäftigten in der Lagerwirtschaft war im Jahr 2015 mit 7,0 Prozent überdurchschnittlich. Zudem stieg er seit 2011 kontinuierlich. Der durchschnittliche Krankenstand über alle Berufsgruppen folgte ebenfalls dem Aufwärtstrend. Der Krankenstand in der Lagerei lag in jedem Jahr der Betrachtungsperiode zwischen 2012 und 2015 über dem durchschnittlichen Krankenstand im Wirtschaftszweig „Verkehr und Transport“. Langzeiterkrankungen in der Branche Verkehr und Transport nahmen einen Anteil von rund 45 Prozent an den Arbeitsunfähigkeitstagen (AU-Tagen) ein. Der Anteil der Langzeiterkrankungen nimmt mit steigendem Alter der Beschäftigten insgesamt zu.¹⁹ In Anbetracht der Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in der Lagerwirtschaft (dargestellt in Tabelle 1) könnte der Krankenstand künftig mithin weiter ansteigen. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass Krankmeldungen mit einer Dauer bis zu 3 Tagen häufig ohne eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit stattfinden. Kurzzeiterkrankungen sind zwar oftmals störend im Betriebsablauf, haben jedoch eine untergeordnete Rolle für die Höhe des Krankenstandes.²⁰

Arbeitsunfähigkeit

Abbildung 16: Krankenstände berufsbezogen, branchenspezifisch und für alle Berufsgruppen auf Bundesebene im Zeitraum von 2012 bis 2015 (Angaben in Prozent)



Quelle: Badura et al. (2013 bis 2016). Eigene Darstellung

Beschäftigte der Berufsgruppe „Berufe in der Lagerwirtschaft“ unterliegen oftmals aufgrund des Tätigkeitsprofils höheren physiologisch-ergonomischen Arbeitsbelastungen als andere Berufsgruppen. Insbesondere Beschäftigte, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ körperlich beanspruchende und unfallträchtige Routinetätigkeiten wie Tragen,

Arbeitsunfähigkeit:
Krankheitsarten

¹⁷ Siehe Badura et al. (2013 bis 2016).

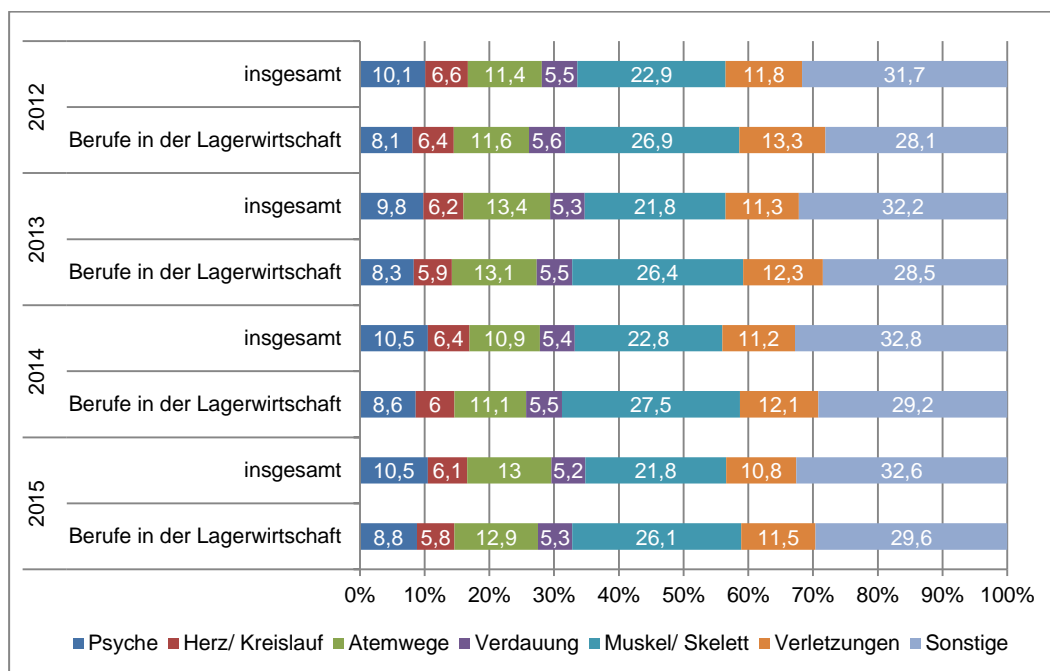
¹⁸ Krankenstand: Anteil der am Auswertungszeitraum angefallenen Arbeitsunfähigkeitstage am Kalenderjahr.

¹⁹ Siehe Badura et al. (2016), S. 258.

²⁰ Siehe Badura et al. (2016), S. 258.

Sortieren, Be- und Entladen ausführen, sind davon betroffen.²¹ Abbildung 17 zeigt die Arbeitsunfähigkeitstage von Beschäftigten in den Berufen der Lagerwirtschaft differenziert nach Krankheitsarten im Zeitraum von 2012 bis 2015. Insbesondere bei Muskel- bzw. Skeletterkrankungen wiesen Lagerbeschäftigte signifikant höhere Werte als der Durchschnitt über alle Beschäftigtengruppen auf. Im Jahr 2015 waren rund 26,1 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage auf Muskel-/Skeletterkrankungen zurückzuführen; rund 4,3 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Zudem wurden bei Verletzungen deutliche Abweichungen vom Durchschnitt festgestellt. Der Anteil dieser Diagnose-Gruppe bei Beschäftigten in der Lagerwirtschaft lag mit 11,5 Prozent im Jahr 2015 knapp über dem Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Die Anteile an AU-Tagen durch Verletzungen reduzierten sich im Zeitraum von 2012 bis 2015 sowohl bei den Beschäftigten in der Lagerwirtschaft als auch bei den Gesamtbeschäftigten. Die Anteile an AU-Tagen durch Erkrankungen der Psyche bzw. des Herz-/Kreislaufsystems waren deutlich unter dem Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Im Jahr 2015 lag der Anteil der psychischen Erkrankungen an den AU-Tagen bei Lagermitarbeitern bei rund 8,8 Prozent und somit rund 1,7 Prozentpunkte niedriger als im Gesamtdurchschnitt. Allerdings ist der Anteil dieser Diagnosegruppe seit 2012 steigend.

Abbildung 17: Arbeitsunfähigkeitstage von Beschäftigten aller Branchen und in den Berufen der Lagerwirtschaft nach Krankheitsarten im Zeitraum von 2012 bis 2015



Quelle: Badura et al. (versch. Jahrgänge). Eigene Darstellung.

Laut der Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIÖ) handelt es sich bei den Beschäftigten der Branche „Verkehr und Logistik“ grundsätzlich um eine Arbeitnehmergruppe, die überdurchschnittlich oft von Arbeitsunfällen betroffen ist.²² Tätigkeiten wie Andocken bzw. Lösen von Fahrzeugen bei Be- und Entladevorgängen an den Rampen

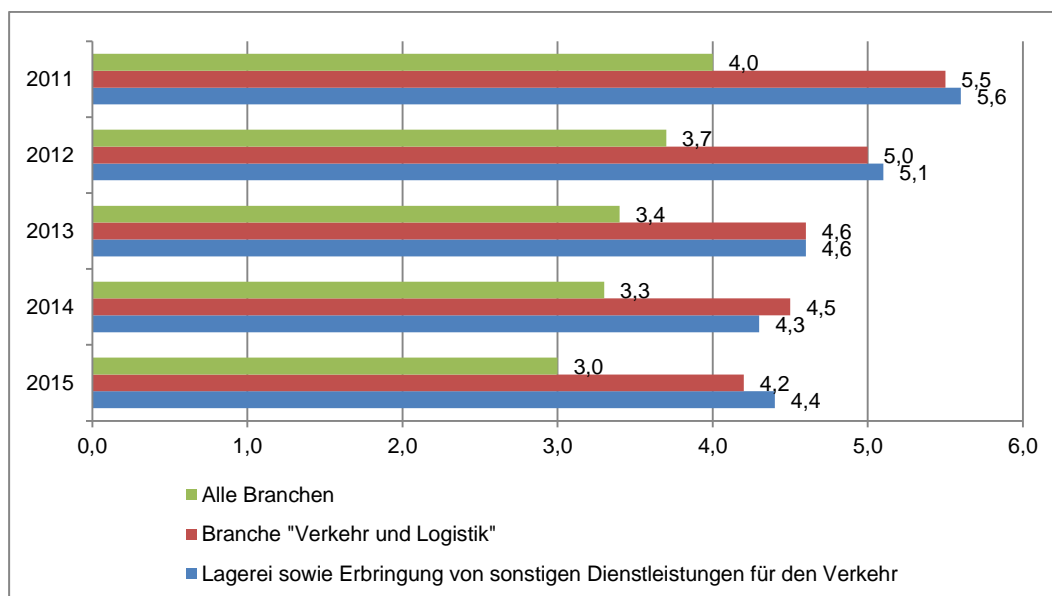
Arbeitsunfälle

²¹ Siehe Badura et al. (2016), S. 272.

²² Siehe Badura et al. (2016), S. 252.

bergen ein erhöhtes Unfallrisiko für die Lagermitarbeiter. Weitere Unfallgefahren entstehen bei Kreuzungen von Fußgänger- und Fahrzeugspuren im Lager, dabei sind Kollisionen von Flurförderfahrzeugen und Personen besonders gefährlich. Abbildung 18 zeigt den Anteil der Arbeitsunfälle an den AU-Fällen differenziert nach Branchen sowie explizit für die Beschäftigten in der Berufsgruppe „Lagerei und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“. Demnach wurden in der betrachteten Berufsgruppe im Jahr 2015 rund 4,4 Prozent der AU-Fälle durch Arbeitsunfälle verursacht; dies waren 1,4 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt über alle Branchen. Korrespondierend hierzu wurden 8,6 Prozent der AU-Tage durch Arbeitsunfälle verursacht. Dies waren rund 2,8 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt über alle Branchen. Bei der Analyse der Entwicklung der Anteile der Arbeitsunfälle an den AU-Fällen wird deutlich, dass sich die Anteile im Zeitverlauf von 2011 bis 2015 deutlich reduziert haben. Während der Anteil der Arbeitsunfälle an den AU-Fällen in der Berufsgruppe „Lagerei und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“ im Jahr 2011 noch bei 5,6 Prozent lag, sank er bis 2015 auf rund 4,4 Prozent. Die Ursachen für den Rückgang dürften vielfältig sein. Insbesondere wirtschaftsstrukturelle Veränderungen, technologische Innovationen, Fortschritte bei der Digitalisierung bzw. medizinischen Betreuung sowie gezielte Arbeitsschutz- bzw. Unfallpräventionsmaßnahmen dürften eine wichtige Rolle spielen.²³

Abbildung 18: Anteil der Arbeitsunfälle an den AU-Fällen in Prozent in allen Branchen, in der Branche „Verkehr und Logistik“ und in der Berufsgruppe „Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Leistungen für den Verkehr“ im Zeitraum von 2011 bis 2015



Quelle: Badura et al. (2016). Eigene Darstellung.

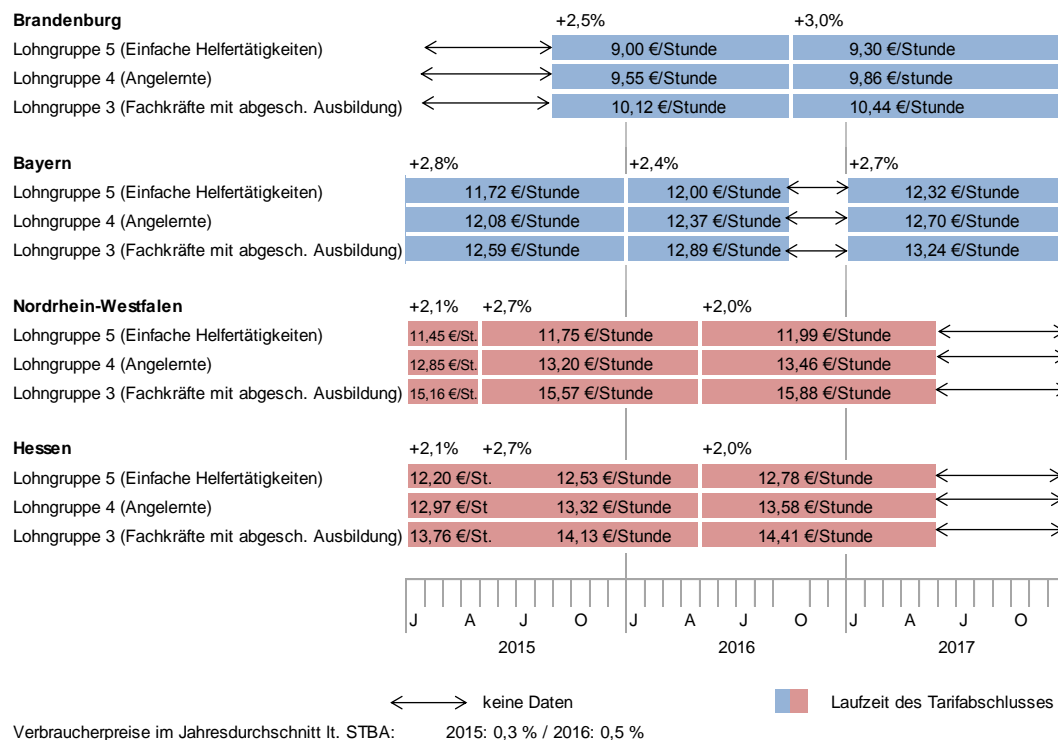
Die Entwicklung der tariflichen Vergütung der Beschäftigten in den Lagerberufen wird anhand der Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes analysiert. Abbildung 19 zeigt die tarifliche Lohnentwicklung für Beschäftigte der Lagerwirtschaft in ausgewählten Bundesländern im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe sowie im Großhandel im Zeit-

Vergütung

²³ Siehe WIK Consult/TÜVRheinland (2017).

raum von 2015 bis 2017. Es werden die Stundensätze in unterschiedlichen Lohngruppen dargestellt, da die Beschäftigtenstruktur im Lager heterogen ist. Auf dem Anforderungsniveau eines Helfers wird zwischen zwei Lohngruppen unterschieden: Lohngruppe 5 (Ungelernte ohne Einarbeitungsphase und Vorkenntnisse) sowie Lohngruppe 4 (Angelernte wie z.B. Kommissionierer, Lagerarbeiter mit einschlägigen Kenntnissen nach einer Anlernzeit). Zu Lohngruppe 3 zählen Fachkräfte mit einem IHK-Abschluss einer beruflichen Ausbildung, wie z.B. „Fachkraft für Lagerlogistik“. Demnach bewegten sich die Stundensätze der ausgewerteten Tarifverträge oberhalb des Mindestlohns. Allerdings wurden regionale Unterschiede bezüglich der Höhe der errechneten Stundensätze festgestellt. Nach einer Anpassung zum 01.01.2017 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 8,84 Euro pro Stunde. Die Auswertung der tariflichen Vergütung zeigt, dass in Brandenburg im Jahr 2017 die Stundensätze in der Lohngruppe 5 nur geringfügig über dem Mindestlohn lagen. Während ein Lagermitarbeiter der Lohngruppe 5 im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe in Brandenburg im Jahr 2017 9,30 Euro pro Stunde erhielt, lag der Stundensatz der Lagerbeschäftigten der gleichen Lohngruppe in Bayern bei 12,32 Euro. Im Großhandel lagen die Löhne der Lagerbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen und Hessen im Jahr 2017 über 11,99 Euro pro Stunde. Die Entwicklung der Lohnsätze verlief zwischen 2015 und 2017 positiv und die Steigerungen lagen über dem Anstieg der Verbraucherpreise.

Abbildung 19: Laufzeiten und Stundenlöhne ausgewählter Tarifabschlüsse für Beschäftigte in Lagerberufen im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe (blau) sowie im Großhandel (rot) von 2015 bis 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt (Tarifdatenbank). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

3.3. Berufliche Ausbildung

Die formale Qualifizierung für die Berufe in der Lagerwirtschaft kann auf verschiedenen Wegen erfolgen. Um sich als Fachkraft zu qualifizieren, kann entweder die zweijährige duale Berufsausbildung zum Fachlageristen oder die dreijährige duale Berufsausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik absolviert werden. Das Angebot richtet sich primär an Jugendliche nach dem Schulabschluss. Jährlich erstellt das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Ranking, in dem die Ausbildungsberufe nach der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge klassifiziert werden. Im Jahr 2016 belegte die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik den Rang 14 und zum Fachlageristen den Rang 26 von insgesamt 311 Ausbildungsberufen. Für Kunden der Bundesagentur für Arbeit bzw. des Jobcenters (in der Praxis oftmals als Umschüler bezeichnet) besteht die Möglichkeit, spezielle Förderangebote in Anspruch zu nehmen. Da die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Lagerwirtschaft in den letzten Jahren gestiegen ist, werden den Arbeitssuchenden bzw. Arbeitslosen durch die Qualifizierung neue Wege der Arbeitsmarktintegration eröffnet.

Wege zum Beruf

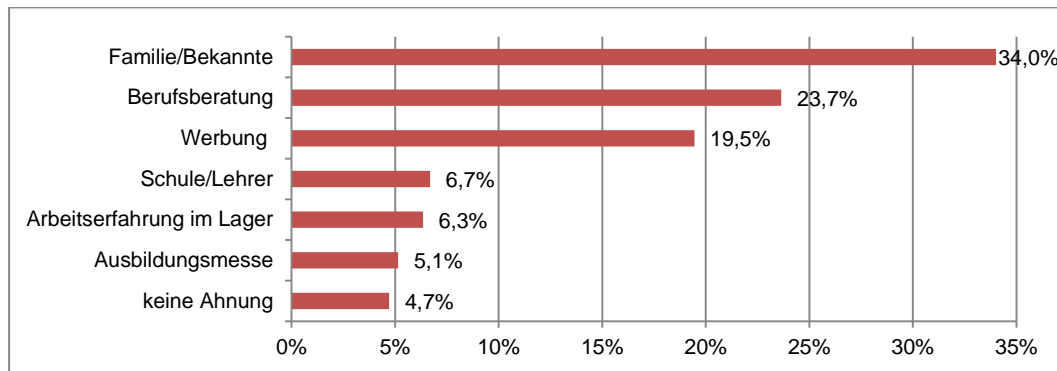
Um als qualifizierte Fachkraft anerkannt zu werden, bedarf es des Abschlusses einer berufsqualifizierenden Ausbildung. Die duale Ausbildung bereitet die angehenden Fachkräfte grundsätzlich auf verschiedene Tätigkeiten im Lager wie Warenannahme, Versand und Verpackung, Prüfung von Begleitdokumentation und Bedienung von Fördermitteln vor. Bei der dreijährigen Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik rücken im letzten Ausbildungsjahr prozessorganisatorische und kaufmännische Themen in den Fokus der Ausbildung, um die Absolventen nach der Ausbildung auf höherwertige Tätigkeiten im Lager wie Prozessmanagement, Dokumentationserstellung, Optimierung der Warenflüsse sowie Mitarbeiterführung vorzubereiten. Die Ausbildung wird in Unternehmen der Industrie, des Handels, im Handwerk sowie im Speditionsgewerbe angeboten.

Berufliche Qualifizierung
– Ausbildung

Im Rahmen der Umfrage des Bundesamtes wurden die angehenden Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik gefragt, wie sie auf ihren Ausbildungsberuf aufmerksam geworden sind. Die meisten gaben an, von ihrer Familie bzw. ihrem Bekanntenkreis vom Berufsbild erfahren zu haben (siehe Abbildung 20). Die Berufsberatung stellte bei rund 23,7 Prozent der Befragten eine Hilfestellung bei der Berufswahl dar. Durch gezielte Werbemaßnahmen (Fernsehen, Zeitung, Internet) wurden rund 19,5 Prozent der Auszubildenden auf das Berufsbild aufmerksam, wobei die Nutzung des Internets die größte Relevanz hatte. Bei rund 6,3 Prozent der Befragten spielte die Berufserfahrung im Lager eine wichtige Rolle. Hierbei wurde öfters der Wechsel aus geringfügiger Beschäftigung oder Zeitarbeit in ein Ausbildungsverhältnis angegeben.

BAG-Umfrage:
Berufswahl

Abbildung 20: Ergebnisse auf die Frage: „Wie sind Sie auf Ihren Ausbildungsberuf aufmerksam geworden?“ (Angaben in Prozent)

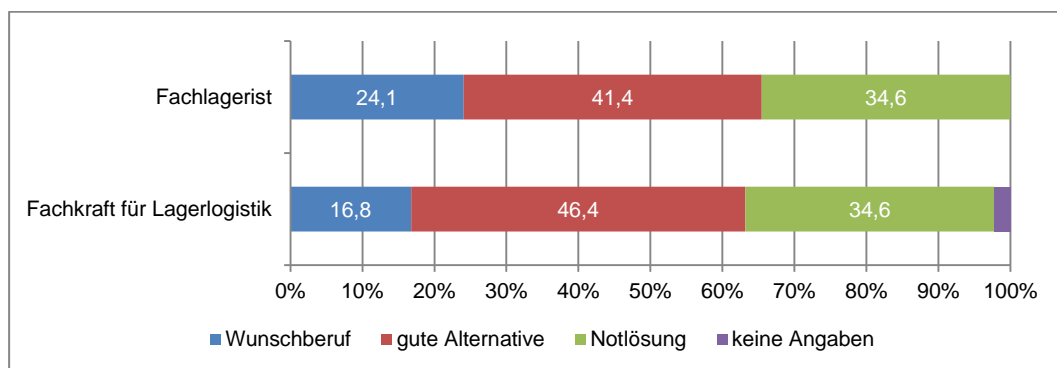


Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Abbildung 21 zeigt grafisch, wie die Befragten ihren Ausbildungsberuf persönlich einordnen. Für rund 24,1 Prozent der angehenden Fachlageristen ist ihr Ausbildungsberuf ein Wunschberuf. Die Zustimmung bei den Fachkräften für Lagerlogistik war spürbar geringer – lediglich 16,8 Prozent wählten die Antwortmöglichkeit „Wunschberuf“ aus. Rund 41,4 Prozent der Fachlageristen bzw. 46,4 Prozent der Fachkräfte für Lagerlogistik betrachteten ihre Berufswahl als eine gute Alternative zum Wunschberuf. Allerdings sahen jeweils etwas mehr als ein Drittel der Befragten beider Bildungsgänge ihre Berufswahl als „Notlösung“ an. Oftmals wurde das Ausbildungsverhältnis mangels anderer Alternativen eingegangen. Die Attraktivität der Berufsausbildung in den untersuchten Berufsbildern scheint für junge Nachwuchskräfte in Anbetracht der vorliegenden Ergebnisse eher gering zu sein.

BAG-Umfrage:
Wunschberuf
oder Notlösung?

Abbildung 21: Ergebnisse der Befragung: „Mein Ausbildungsberuf ist für mich...“ differenziert nach Ausbildungsabschlüssen (Angaben in Prozent)



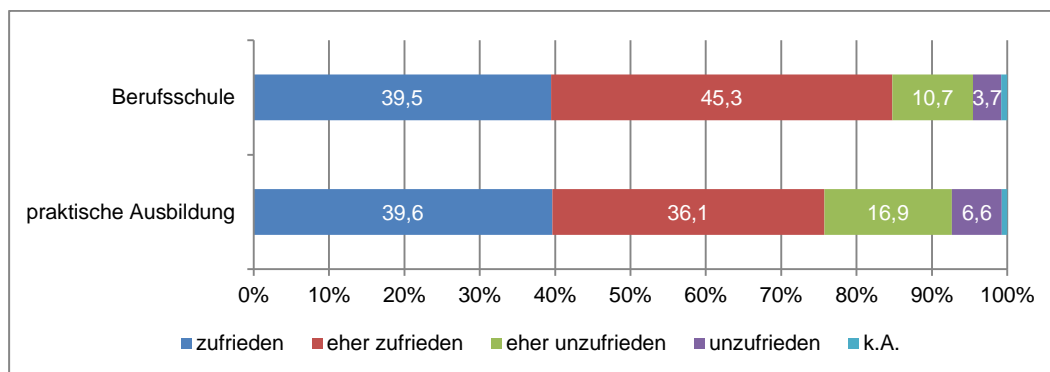
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Abbildung 22 stellt dar, wie zufrieden die befragten Auszubildenden mit der praktischen Ausbildung im Betrieb und der theoretischen Ausbildung in der Berufsschule sind. Insgesamt sind rund 75,7 Prozent der Auszubildenden mit der praktischen Ausbildung im Betrieb zufrieden bzw. eher zufrieden. Lediglich 6,6 Prozent der Befragten gaben an, unzufrieden zu sein. Die Zufriedenheitswerte mit der theoretischen Ausbildung in der Berufsschule erreichten ebenfalls hohe positive Zustimmungswerte. Allerdings waren anteilig deutlich mehr Auszubildende mit der praktischen Ausbildung eher unzufrieden bzw. unzu-

BAG-Umfrage:
Zufriedenheit in der
Ausbildung

frieden als mit dem Unterricht in der Berufsschule. Nach Einschätzung der befragten Berufsschullehrer könnten die Gründe für die vorliegende Diskrepanz im unterschiedlichen Betreuungsaufwand während der theoretischen und praktischen Ausbildung liegen. Die mit der praktischen Ausbildung unzufriedenen Berufsschüler berichteten von mangelnder Unterstützung seitens der Ausbilder bzw. Kollegen im Ausbildungsbetrieb. Oftmals wurden sie mit Aufgaben betraut, für die keinerlei Qualifizierung nötig sei, wie Putzen, Fegen und Aufräumen, ohne Möglichkeit der Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten.

Abbildung 22: Ergebnisse der Umfrage: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Ausbildung?“



Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

3.3.1. Fachlagerist

Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zum Fachlageristen im Zeitraum von 2009 bis 2016. Die Gesamtzahl der Auszubildenden folgte im Beobachtungszeitraum tendenziell einem abnehmenden Trend. Am 31.12.2016 wurden insgesamt 10.020 Ausbildungsverhältnisse gemeldet. Seit dem Jahr 2014 befindet sich diese Größe auf einem relativ stabilen Niveau. Die Anzahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge entsprach mit 5.640 im Jahr 2016 annähernd dem Vorjahreswert. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden lag im Jahr 2016 wie bereits im Vorjahr bei 8,9 Prozent. Im Vergleich zum Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe sind Frauen im Ausbildungsberuf zum Fachlageristen immer noch unterrepräsentiert. Im Jahr 2016 nahmen insgesamt 4.812 Auszubildende an der Abschlussprüfung teil; davon konnten 87 Prozent der Teilnehmer ihre Ausbildung mit Erfolg abschließen. Somit entwickelte sich die Bestehensquote leicht positiv, nachdem im Jahr 2015 ein deutlicher Rückgang in Höhe von 3,2 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2014 registriert wurde. Insgesamt wurden 1.995 Ausbildungsverträge im Jahr 2016 aufgelöst: 71,9 Prozent im ersten und 28,1 Prozent im zweiten Lehrjahr. Die Gesamtzahl der aufgelösten Ausbildungsverträge ist deutlich angestiegen und erreichte im Jahr 2016 den höchsten Wert seit fünf Jahren.

Berufsausbildung
– Ausbildungsstatistik

Tabelle 2: Auszubildendenstatistik im Ausbildungsberuf "Fachlagerist" im Zeitraum von 2009 bis 2016

Jahr	Ausbildungsverträge am 31.12.			Neu abgeschl. Ausbildungs- verträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge		
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	insgesamt
2009	10.428	1.049	11.477	6.045	5.513	4.728	1.243	496	1.739
2010	10.329	984	11.313	6.300	5.748	4.932	1.284	501	1.785
2011	10.128	933	11.061	6.081	5.379	4.638	1.518	501	2.019
2012	9.750	978	10.728	5.958	5.328	4.755	1.395	540	1.935
2013	9.390	975	10.365	5.718	5.235	4.647	1.320	492	1.812
2014	9.114	915	10.029	5.557	5.040	4.446	1.380	513	1.893
2015	9.144	897	10.041	5.691	4.965	4.218	1.380	510	1.890
2016	9.132	888	10.020	5.640	4.812	4.182	1.434	561	1.995

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Auszubildendenverhältnissen; sie wird mittels Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung errechnet. Die Lösungsquote der angehenden Fachlageristen lag in der Betrachtungsperiode von 2010 bis 2015 oberhalb der durchschnittlichen Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe. Zudem ist sie tendenziell gestiegen. Während die Lösungsquote der Fachlageristen im Jahr 2010 noch bei 26,9 Prozent lag, betrug sie im Jahr 2015 bereits 30,2 Prozent (siehe Tabelle 3). Die Lösungsquote der Fachlageristen war in Westdeutschland signifikant niedriger als in Ostdeutschland.

Lösungsquote

Tabelle 3: Lösungsquote der Auszubildenden zum Fachlageristen im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2015

Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Fachlagerist		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	23,0	26,9	26,3	28,4
2011	24,4	29,0	29,0	33,2
2012	24,4	29,0	28,2	32,2
2013	25,0	27,8	27,5	29,0
2014	24,6	30,0	29,1	33,7
2015	24,9	30,2	29,4	34,0

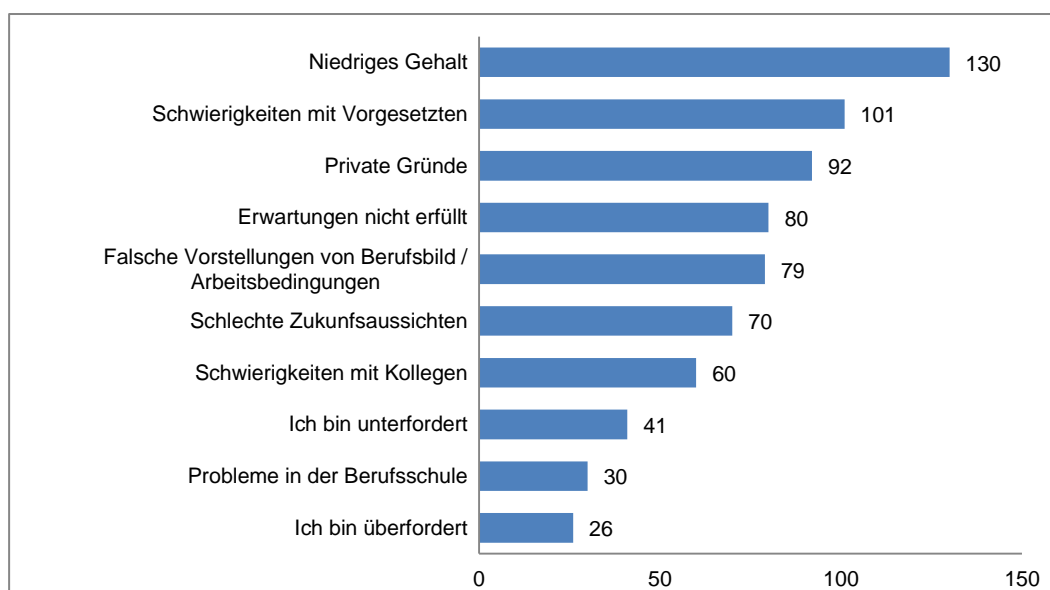
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2016).

Die Ergebnisse der Befragung des Bundesamtes von angehenden Fachlageristen und Fachkräften für Lagerlogistik zeigten, dass rund 27,8 Prozent der Auszubildenden bereits über einen Abbruch der Ausbildung nachgedacht haben. Die unterschiedlichen Gründe für den Abbruch werden in Abbildung 23 grafisch dargestellt. Das als niedrig empfundene Gehalt wurde hierbei am häufigsten angegeben. Die Vergütung während der Ausbildung

BAG-Umfrage:
Gründe
für Ausbildungsabbruch

würde nach Angaben der Auszubildenden die Lebenshaltungskosten nicht ausreichend decken können. Die Ausgaben für eine eigene Unterkunft und die Anfahrtskosten zum Unternehmensstandort wurden in diesem Zusammenhang als gewichtige Kostenpositionen angeführt. Insbesondere in Regionen mit hohen Mietpreisen – in Großstädten und Ballungsräumen – hat diese Problematik eine erhebliche Bedeutung. Um Unternehmensstandorte in Gewerbegebieten mit einer unzureichenden Anbindung durch öffentliche Verkehrsmittel zu erreichen, sind die Auszubildenden auf das (eigene) Fahrzeug angewiesen – dies führt ebenfalls zu relativ hohen Ausgaben für die Anfahrt zum Ausbildungsbetrieb. Ungelöste Konflikte im Betrieb wie Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und Kollegen sind oftmals Auslöser für einen möglichen Ausbildungsabbruch. Unerfüllte Erwartungen und falsche Vorstellung vom Berufsbild führten ebenfalls zu den Überlegungen, die Ausbildung vorzeitig zu beenden. Um das Risiko eines Ausbildungsabbruchs aufgrund falscher Vorstellungen vom Tätigkeitsprofil zu minimieren, haben die Personalverantwortlichen gute Erfahrungen mit kurzzeitigen Praktika vor der Ausbildungsaufnahme gemacht. Auf diese Weise erhalten die Interessenten die Möglichkeit, die Tätigkeiten und das Arbeitsumfeld im Lager kennen zu lernen und zu entscheiden, ob dies die richtige Berufswahl sei. Bei erfolgreicher Kooperation wird dem Interessenten i.d.R. ein Ausbildungsplatz angeboten.

Abbildung 23: Gründe für die Überlegung, die Berufsausbildung abubrechen (absolute Angaben).



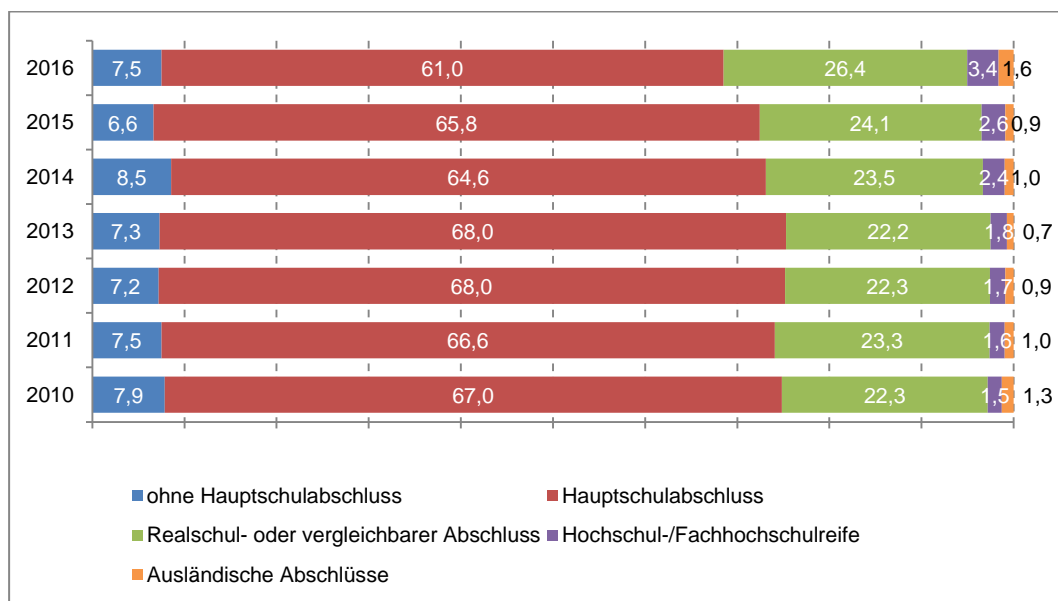
Quelle: Bundesamt für Güterverkehr.

Abbildung 24 stellt die schulischen Abschlüsse der Auszubildenden zum Fachlageristen dar, die im Zeitraum von 2010 bis 2016 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen haben. Die Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss bildeten die Mehrheit. Allerdings reduzierte sich ihr Anteil seit 2010 deutlich. Während im Jahr 2010 noch 67,0 Prozent der angehenden Fachlageristen einen Hauptschulabschluss hatten, waren es im Jahr 2016 lediglich 61,0 Prozent. Auszubildende mit einem Realschulabschluss bildeten im Jahr 2016 mit rund 26,4 Prozent anteilmäßig die

Schulische Vorbildung der Auszubildenden

zweitstärkste Gruppe. Sie ist seit 2014 anteilig gewachsen. Der Anteil der Auszubildenden mit Hochschul-/Fachhochschulreife entwickelte sich seit 2010 stetig positiv und erreichte im Jahr 2016 rund 3,4 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden, die über keinen Schulabschluss verfügten, betrug im Jahr 2016 rund 7,5 Prozent. Auszubildende ohne Schulabschluss waren im Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ überdurchschnittlich oft vertreten. Der Anteil der Auszubildenden mit ausländischen Schulabschlüssen stieg im Jahr 2016 auf rund 1,6 Prozent – 0,7 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Abbildung 24: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Fachlageristen nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent) im Zeitraum von 2010 bis 2016

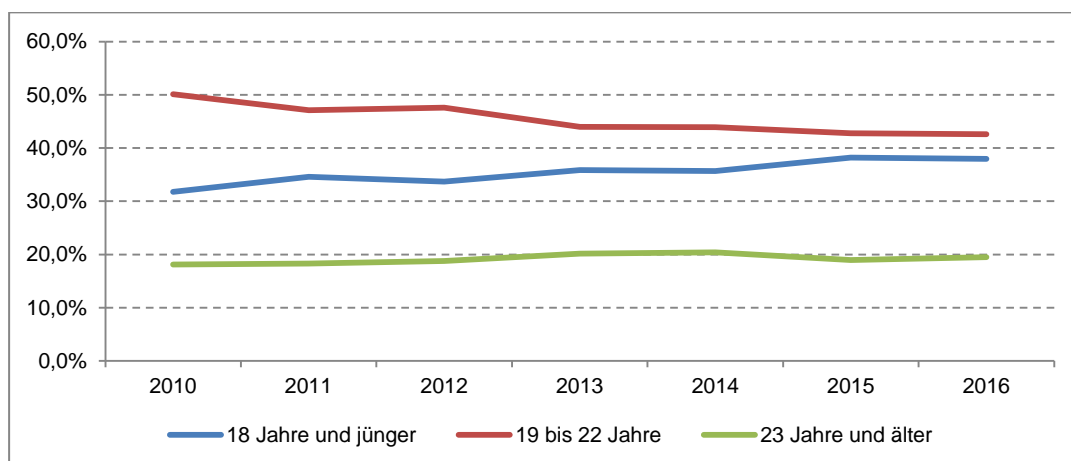


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Abbildung 25 ist zu entnehmen, dass das Alter der Auszubildenden zum Fachlageristen bei Ausbildungsbeginn in den vergangenen Jahren tendenziell gesunken ist. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 18 Jahre oder jünger waren, stieg im Zeitraum von 2010 bis 2015 merklich an. Im Jahr 2016 reduzierte sich der Anteil dieser Altersgruppe allerdings leicht auf 37,9 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 19 bis 22 Jahre waren, ging im Zeitraum von 2010 bis 2016 deutlich zurück. Wurden im Jahr 2010 noch 50,1 Prozent der Auszubildenden zu dieser Alterskategorie gezählt, waren es im Jahr 2016 mit einem Anteil von 42,6 Prozent rund 7,5 Prozentpunkte weniger. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 23 Jahre oder älter waren, befindet sich seit 2012 trotz geringer jährlicher Schwankungen auf einem relativ konstanten Niveau um die 20-Prozent-Marke. Zuletzt betrug er 19,5 Prozent.

Altersstruktur der Auszubildenden

Abbildung 25: Auszubildende zum Fachlageristen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



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

Für Umschüler mit dem Berufswunsch „Berufe in der Lagerwirtschaft“ bzw. Jugendliche, die kein Ausbildungsverhältnis auf dem regulären Wege fanden und als arbeitslos gemeldet sind, besteht die Möglichkeit, Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Anspruch zu nehmen. Für junge Erwachsene bestehen zwei Varianten: Die Teilnahme an einer abschlussorientierten Maßnahme, die zu einer regulären IHK-Abschlussprüfung als Fachlagerist oder Fachkraft für Lagerlogistik führt, oder die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die i.d.R. in Kooperation mit Bildungsträgern durchgeführt werden. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III (FbW) ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Beschäftigungschancen durch eine berufliche Qualifizierung zu verbessern. Über die Anzahl der geförderten Personen informiert die BA. In der Statistik finden sich unter der Zusammenfassung "berufliche Weiterbildung mit Abschluss" die beiden Maßnahmenkategorien „Gruppen- und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss“ in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Nur bei Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zielt die Förderung der beruflichen Weiterbildung auf eine Vollqualifizierung. Den so genannten Umschülern werden Maßnahmen beruflicher Weiterbildung angeboten, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten abzielen, die in einem grundsätzlich schon erlernten Beruf oder bereits ausgeübten Berufsfeld Verwendung finden und inhaltlich einem in der Klassifikation der Berufe 2010 genannten Beruf zugeordnet werden.²⁴ Tabelle 4 zeigt die jährliche Anzahl der durch die BA geförderten Personen mit einem Zielberuf in der Lagerwirtschaft im Zeitraum von 2012 bis 2016. Die Analyse zeigt, dass sich die Anzahl der Teilnehmer an Fördermaßnahmen von 2012 bis 2014 jährlich positiv entwickelte. Seit 2015 ist eine rückläufige Entwicklung zu beobachten. Im Jahr 2016 wurde ein jahresdurchschnittlicher Bestand von 7.048 Teilnehmern ausgewiesen. Dies war ein Rückgang um rund 6,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, nachdem bereits im Jahr 2015 eine Reduzierung um 7,6 Prozent im Vergleich zu 2014 verzeichnet wurde. Etwa 56,8 Prozent der Teilnehmer strebten

Berufliche Qualifizierung
– Fördermaßnahmen der
Bundesagentur für Arbeit

²⁴ Siehe Bundesagentur für Arbeit - Methodische Hinweise - Statistik der Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung.

eine Vollqualifizierung an. Hierbei handelt es sich überwiegend um den Abschluss als Fachlagerist.

Tabelle 4: Teilnehmerbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit dem Schulungsziel „Berufe in der Lagerwirtschaft“ - Jahresdurchschnitt

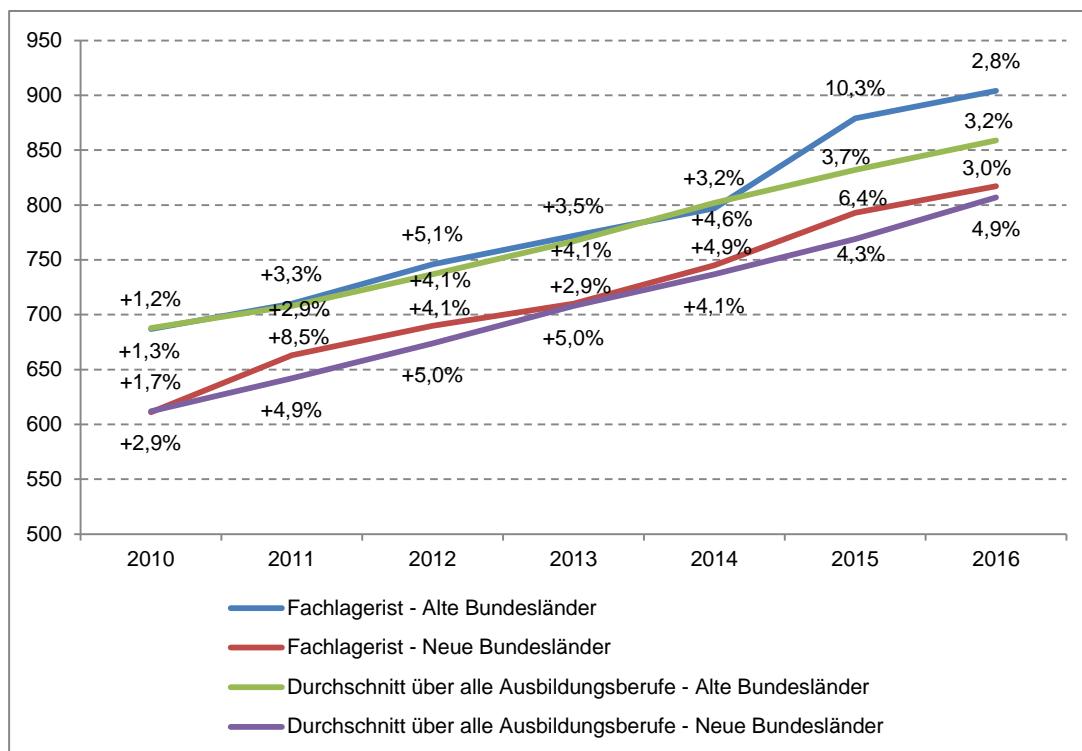
Berichtsjahr	FbW Bestand insgesamt	davon:	
		FbW mit Abschluss	FbW sonstige Weiterbildung
2012	7.552	3.385	4.168
2013	8.028	4.041	3.987
2014	8.160	4.650	3.510
2015	7.297	4.294	3.003
2016	7.048	4.010	3.038

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Die Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für angehende Fachlageristen im Zeitraum von 2010 bis 2016 wird in Abbildung 26 dargestellt. Die durchschnittliche Vergütung war sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern im Beobachtungszeitraum im Vergleich zu den Vergütungssätzen in anderen Ausbildungsberufen überdurchschnittlich. Insbesondere bei der jährlichen Anpassung der monatlichen Auszubildendenvergütung waren bei den Fachlageristen in den alten Bundesländern stark vom Durchschnitt positiv abweichende Steigerungsraten zu verzeichnen. Insgesamt verdienten Auszubildende im Jahr 2016 in den alten Bundesländern durchschnittlich 904 Euro pro Monat. Dabei betrug die durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 871 Euro und 936 Euro im zweiten Ausbildungsjahr. In den neuen Bundesländern wurden niedrigere monatliche Vergütungssätze ausgewiesen: 786 Euro im ersten Lehrjahr und 849 Euro im zweiten Ausbildungsjahr.

Ausbildungsvergütung

Abbildung 26: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Fachlageristen im Zeitraum von 2010 bis 2016 in Euro (Angaben der prozentualen Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



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

3.3.2. Fachkraft für Lagerlogistik

Tabelle 5 zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse im dreijährigen Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ im Zeitraum von 2009 bis 2016. Vom Jahr 2009 bis 2013 folgte die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge einem positiven Trend. Allerdings entwickelte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ab dem Jahr 2012 negativ, sodass es im Jahr 2014 zu einer Reduzierung der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse im Vergleich zu den Jahren 2012 und 2013 kam. Im Jahr 2016 wurde jedoch erneut ein Zuwachs sowohl bei der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse als auch bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge verzeichnet. Der Anteil weiblicher Auszubildender lag im Jahr 2016 bei rund 12,0 Prozent, folglich sind Frauen im Berufsbild nach wie vor unterrepräsentiert. Im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe betrug der Frauenanteil im Jahr 2016 rund 37,8 Prozent. Im Jahr 2016 nahmen 8.703 Personen an der Abschlussprüfung teil, davon schlossen rund 90,6 Prozent der Prüfungsteilnehmer ihre Ausbildung mit Erfolg ab. Die Bestehensquote entsprach in etwa dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Insgesamt wurden im Jahr 2016 2.940 Ausbildungsverträge aufgelöst, davon 60,5 Prozent im ersten, 24,9 Prozent im zweiten und 14,6 Prozent im dritten Lehrjahr.

Ausbildungsstatistik

Table 5: Auszubildendenstatistik im Ausbildungsberuf "Fachkraft für Lagerlogistik" im Zeitraum von 2009 bis 2016

Jahr	Gesamtzahl der Ausbildungsverträge am 31.12			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge			
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	insgesamt
2009	20.300	2.556	22.856	8.443	7.449	6.754	988	510	285	1.783
2010	20.424	2.544	22.968	9.885	9.267	7.968	1.122	504	375	2.001
2011	21.303	2.610	23.913	10.749	8.889	7.953	1.359	537	300	2.196
2012	22.524	2.721	25.245	10.446	7.689	7.059	1.449	630	360	2.439
2013	22.413	2.892	25.305	10.107	8.730	8.028	1.530	636	345	2.511
2014	21.747	2.949	24.696	10.356	9.663	8.859	1.539	645	393	2.577
2015	21.636	2.958	24.594	10.356	9.015	8.145	1.581	624	432	2.637
2016	21.753	2.979	24.732	10.455	8.703	7.890	1.779	732	429	2.940

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Die Lösungsquote der angehenden Fachkräfte für Lagerlogistik stieg zwar seit 2010 kontinuierlich an, lag im Jahr 2015 allerdings wie bereits in den Vorjahren unter der durchschnittlichen Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe. Tendenziell stieg sowohl die Lösungsquote der Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik als auch die durchschnittliche Lösungsquote über alle Ausbildungsberufe. Unternehmer berichteten im Rahmen der Marktbeobachtung, dass die Bereitschaft der Jugendlichen beim Vorliegen von Schwierigkeiten, Differenzen oder schwindender Motivation, die Ausbildung vorzeitig abzubrechen, ggf. im Anschluss eine andere Ausbildung aufzunehmen oder die Branche zu wechseln, relativ hoch sei. Die Lösungsquote in den neuen Bundesländern war deutlich höher als in den alten Bundesländern – zuletzt betrug die Differenz rund 8,4 Prozentpunkte.

Lösungsquote

Table 6: Lösungsquote der Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2015

Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Fachkraft für Lagerlogistik		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	23,0	20,4	20,0	22,2
2011	24,4	20,4	19,2	26,4
2012	24,4	21,8	21,1	25,6
2013	25,0	22,3	21,5	26,7
2014	24,6	22,8	22,0	27,4
2015	24,9	23,2	22,0	30,4

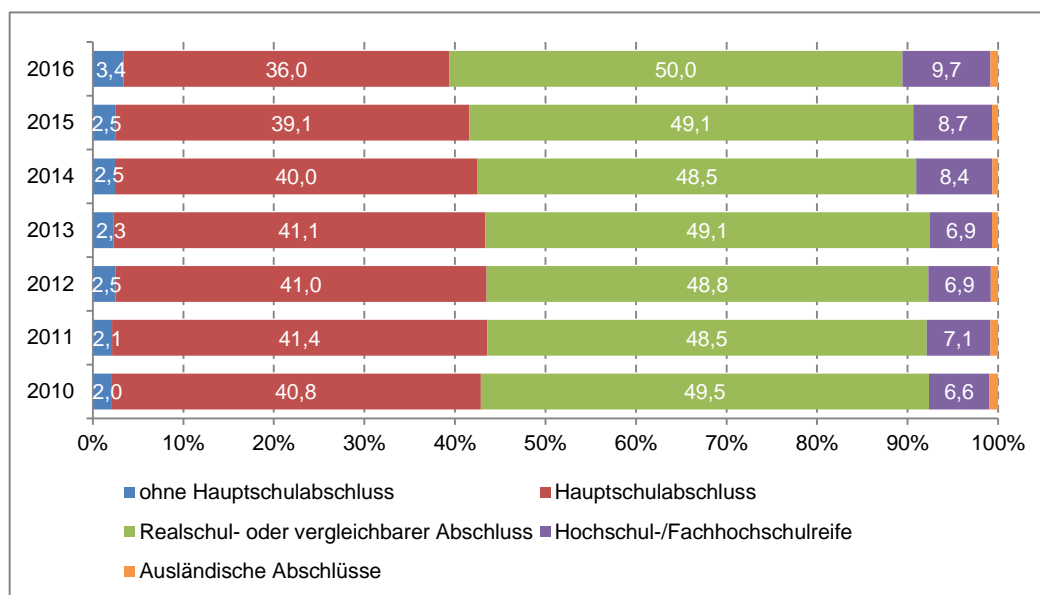
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2016).

Abbildung 27 zeigt die Verteilung der Auszubildenden, die die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik neu aufgenommen haben, differenziert nach schulischer Vorbildung. Im Jahr 2016 hatte die Hälfte der Auszubildenden einen Realschulabschluss – mithin die

Auszubildende nach Bildungshintergrund

größte Gruppe. Der zweitgrößte Anteil entfiel auf die Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss. Ihr Anteil betrug im Jahr 2016 rund 36,0 Prozent. Er war allerdings seit 2014 stark rückläufig. Der Anteil der Auszubildenden mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife entwickelte sich in jüngster Vergangenheit positiv. Im Jahr 2016 wurde mit einem Anteil von 9,7 Prozent der höchste Wert seit 2010 verzeichnet. Der Anteil der Auszubildenden ohne einen formalen Schulabschluss war zuletzt steigend und erreichte im Jahr 2016 rund 3,4 Prozent. Die Auszubildenden zur Fachkraft zur Lagerlogistik hatten im Jahr 2016 bei Ausbildungsbeginn häufiger keinen formalen Schulabschluss als der Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. Sowohl bei den Fachkräften für Lagerlogistik als auch im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe stiegen zuletzt die Anteile der Auszubildenden ohne Schulabschluss. Ursächlich hierfür könnte unter anderem die zunehmende Arbeitsmarktintegration von Migranten – insbesondere aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern – sein, da diese oftmals nicht über formale Qualifikationsnachweise verfügen. Im Vergleich zur Ausbildung zum Fachlageristen wiesen die Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik tendenziell ein durchschnittlich höheres Bildungsniveau auf. Dies ist primär auf ein anspruchsvolleres Anforderungsprofil und die auszuführenden Aufgaben im Rahmen der Tätigkeit zurückzuführen.

Abbildung 27: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zur Fachkraft für Lagerlogistik differenziert nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent) im Zeitraum von 2010 bis 2016



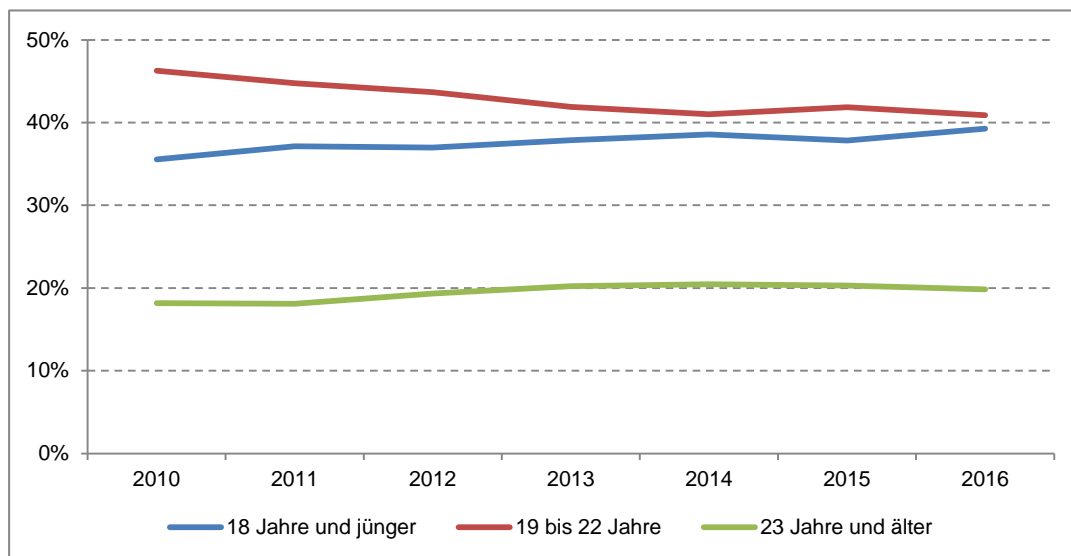
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Abbildung 28 zeigt die Altersstruktur der Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik und deren Entwicklung im Zeitraum von 2010 bis 2016. Beim Betrachten der Altersstruktur der angehenden Fachkräfte für Lagerlogistik wird deutlich, dass seit dem Jahr 2010 zunehmend Jugendliche, die bei Ausbildungsbeginn 18 Jahre oder jünger sind, eine Lehre als Fachkraft für Lagerlogistik aufnehmen. Waren im Jahr 2010 noch 35,5 Prozent der Auszubildenden 18 Jahre alt oder jünger, stieg ihr Anteil im Jahr 2016 auf insgesamt 39,3

Altersstruktur der Auszubildenden

Prozent. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 19 bis 22 Jahre waren, reduzierte sich im Zeitraum von 2010 bis 2016 deutlich. Im Jahr 2010 wies diese Alterskategorie 46,3 Prozent aus; im Jahr 2016 betrug ihr Anteil bereits 40,9 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 23 Jahre oder älter waren, befindet sich seit 2010 auf einem ähnlichen Niveau wie bei den Fachlageristen und betrug zuletzt 19,8 Prozent.

Abbildung 28: Auszubildende zur Fachkraft für Lagerlogistik mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)

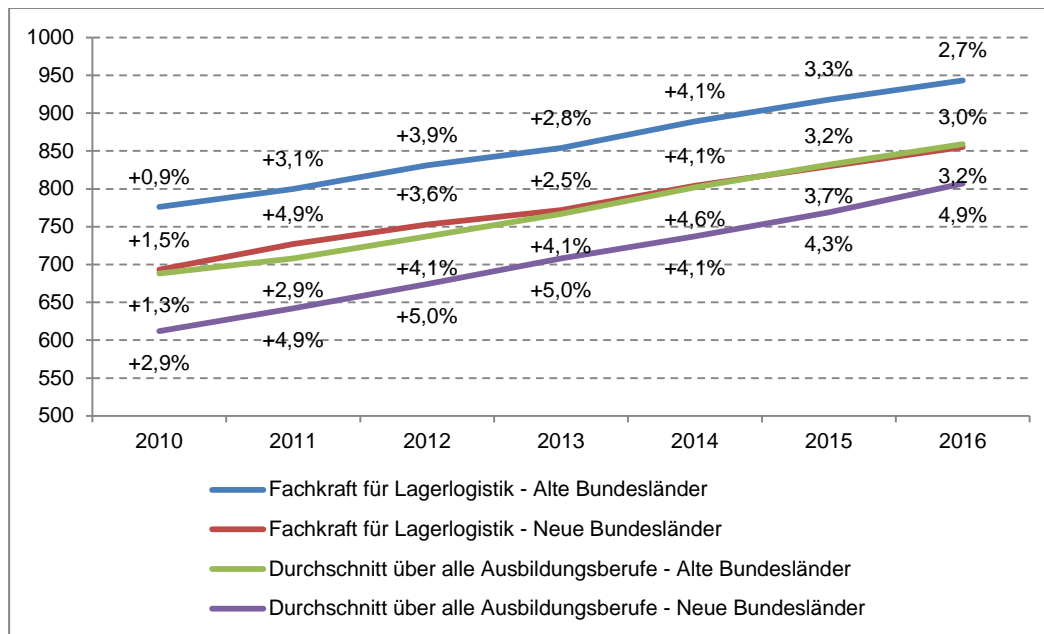


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung lag die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Fachkräfte für Lagerlogistik im Jahr 2016 deutlich über dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe in den alten und neuen Bundesländern. Abbildung 29 zeigt die Entwicklung der Vergütungssätze für angehende Fachkräfte für Lagerlogistik im Zeitraum von 2010 bis 2016. Die jährlichen Anpassungen der monatlichen Auszubildendenvergütung der angehenden Fachkräfte für Lagerlogistik entsprachen in etwa den Steigerungen der durchschnittlichen Vergütungshöhe über alle Ausbildungsberufe. Die Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik erhielten im Jahr 2016 eine durchschnittliche monatliche Vergütung in Höhe von 943 Euro in den alten bzw. 855 Euro in den neuen Bundesländern. In den alten Bundesländern betrug die monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 871 Euro, 936 Euro im zweiten Ausbildungsjahr und 1.021 Euro im letzten Ausbildungsjahr. In den neuen Bundesländern wurden niedrigere monatliche Vergütungssätze ausgewiesen: 786 Euro im ersten Lehrjahr, 849 Euro im zweiten Ausbildungsjahr und 930 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

Ausbildungsvergütung

Abbildung 29: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Fachkräfte für Lagerlogistik im Zeitraum von 2010 bis 2016 in Euro (Angaben der prozentualen Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



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

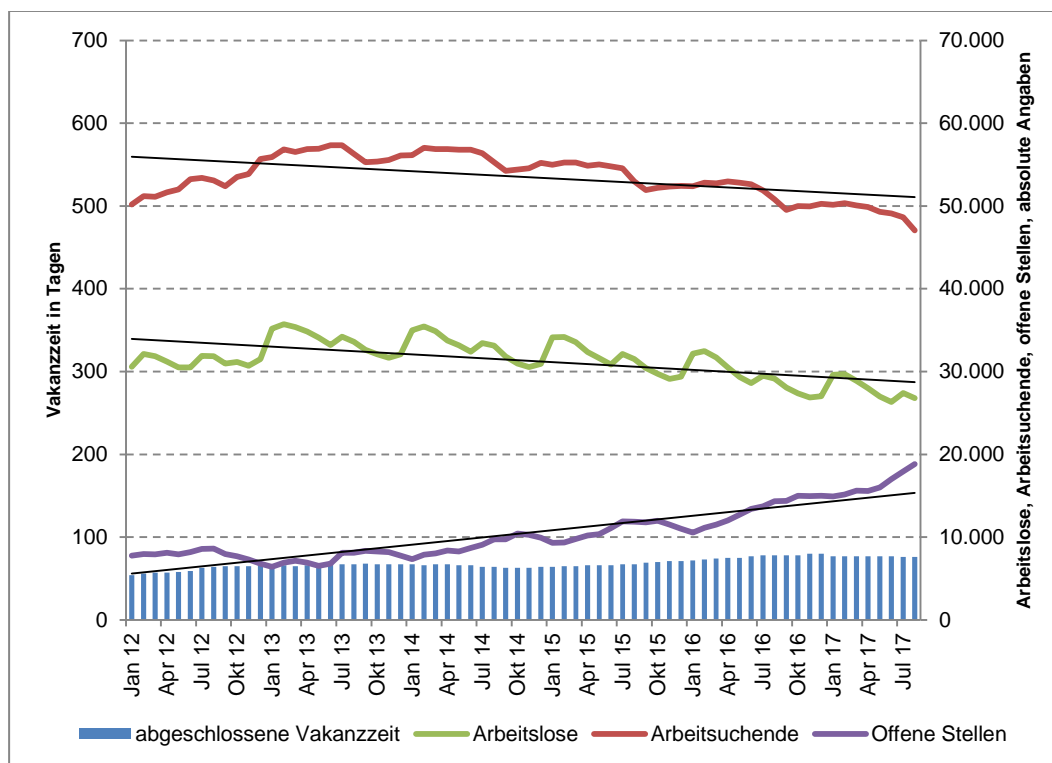
3.4. Arbeitsmarktsituation

Die Arbeitsmarktsituation für Beschäftigte in den Berufen der Lagerwirtschaft kann anhand der durch die Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Statistik analysiert werden. Abbildung 30 stellt die Analyseergebnisse bezüglich der gemeldeten offenen Stellen, der Anzahl der Arbeitslosen sowie der Arbeitsuchenden grafisch dar. Demnach wurde seit der letzten Berichterstattung im Jahr 2015 ein deutlicher Anstieg an offenen Stellen für Fachkräfte in der Lagerwirtschaft gemeldet. Seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Januar 2012 wurde eine Annäherung der Kurven der drei abgebildeten Größen beobachtet. Während sich die Anzahl an offenen Stellen in der Berufsgruppe „5131 Berufe in der Lagerwirtschaft“ deutlich positiv entwickelte, reduzierte sich – trotz saisonaler Schwankungen – die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden. Deutschlandweit waren im September 2017 19.403 offene Stellen für Fachkräfte in der Lagerwirtschaft gemeldet; ihnen standen 25.626 als arbeitslos bzw. 45.767 als arbeitsuchend gemeldete Personen gegenüber. Die abgeschlossene Vakanzzeit²⁵ (blaue Säulen der Abbildung 30) lag im August 2017 bei 76 Tagen. Die Dauer bis zur Besetzung einer offenen Stelle ist in der Vergangenheit deutlich gestiegen: lag die abgeschlossene Vakanzzeit im August 2015 noch bei 67 Tagen, betrug sie im darauf folgenden Jahr bereits 78 Tage. Demnach dürfte sich die Problematik, vakante Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen, verschärft haben.

Arbeitslose,
Arbeitsuchende
und offene Stellen
– Berufe in der
Lagerwirtschaft

²⁵ Die abgeschlossene Vakanzzeit beschreibt die Zeit vom gewünschten Besetzungstermin einer offenen Stelle bis zur Besetzung durch Vermittlung, anderweitige Besetzung oder Stornierung (Quelle: Bundesagentur für Arbeit).

Abbildung 30: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe "Berufe in der Lagerwirtschaft (5131) für Fachkräfte – ohne Helfer – im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2017



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

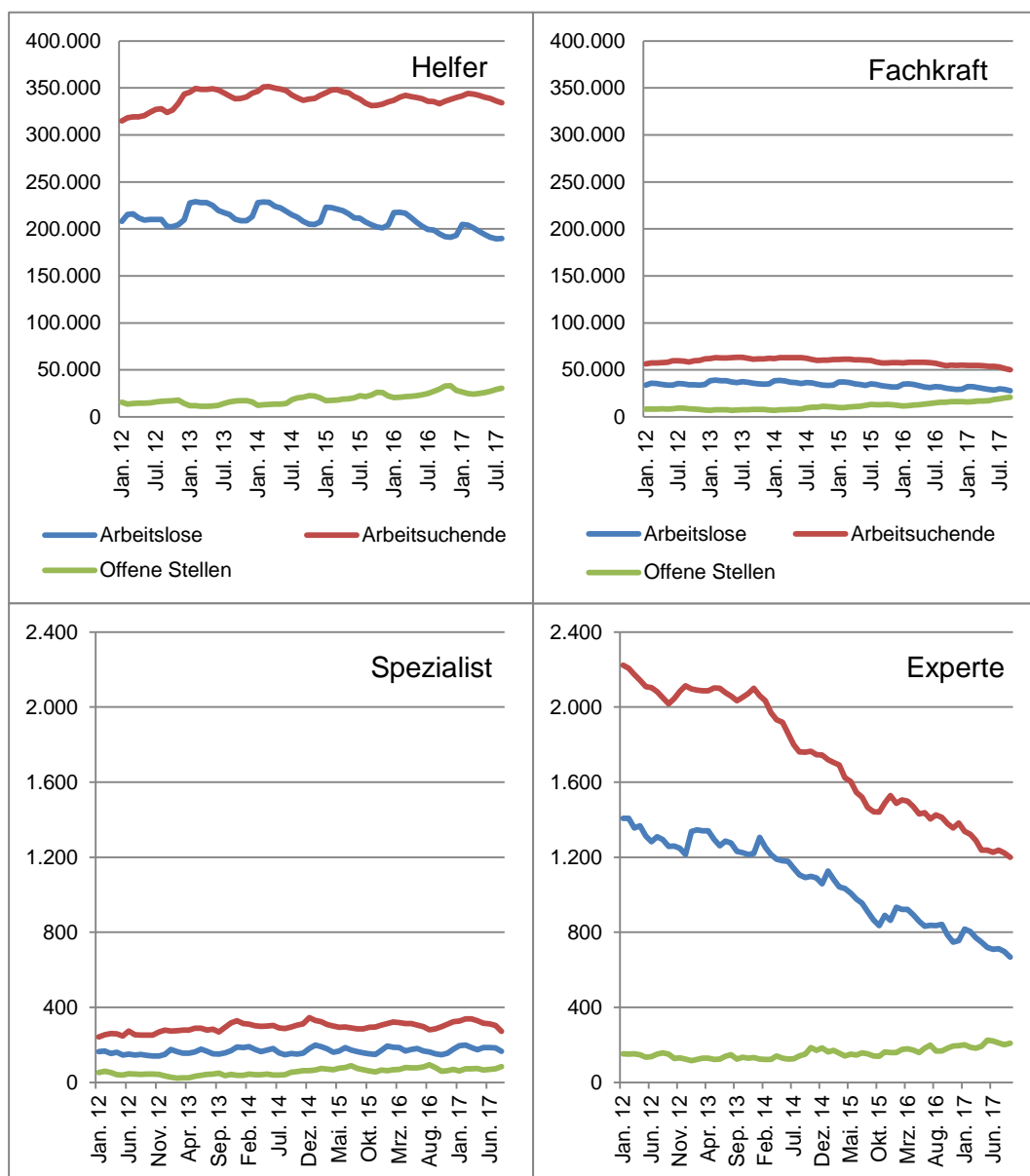
Um die Arbeitsmarktsituation der Beschäftigten der unterschiedlichen Anforderungsniveaus in der Berufsgruppe „513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ vollständig abzubilden, bedarf es der Analyse des Arbeitsmarktes für unterschiedliche Qualifikationsniveaus (siehe Abbildung 31). Der Großteil – mehr als 60 Prozent – der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der oben genannten Berufsobergruppe ist auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ beschäftigt. Wie bereits dargestellt, entwickelte sich die Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte seit Mitte 2014 positiv bei zeitgleicher Reduzierung des Bestandes an Arbeitslosen- bzw. Arbeitsuchenden. Die Zahl der offenen Stellen für Helfer stieg ebenfalls im gleichen Zeitraum – allerdings war die Entwicklung deutlich weniger dynamisch als bei den Fachkräften. Während die Anzahl an offenen Stellen für Helfer im August 2017 rund 51,7 Prozent höher lag als im August 2014, hat sich die Anzahl an offenen Stellen für Fachkräfte nahezu verdoppelt. Die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ reduzierte sich im gleichen Zeitraum um 1,6 Prozent bzw. 11,0 Prozent. Die Reduzierung der Arbeitslosenzahl der Fachkräfte betrug zwischen August 2014 und August 2017 rund 19,5 Prozent; die Zahl der Arbeitsuchenden sank um 15,7 Prozent. Für das Anforderungsniveau „Experte“²⁶ entwickelte sich der Arbeitsmarkt ebenfalls positiv. Die Zahlen der Arbeitslosen sowie der Arbeitsuchenden reduzierten sich im Beobachtungszeitraum deutlich. Die Zahl der von der

Arbeitslose,
Arbeitsuchende
und offene Stellen
– Lagerwirtschaft,
Post, Zustellung,
Güterumschlag

²⁶ Dem Anforderungsniveau „Experte“ werden Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen, i.d.R. setzt die Ausübung dieser Berufe eine mind. vierjährige Hochschulausbildung voraus (Quelle: Bundesagentur für Arbeit).

Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen für dieses Anforderungsniveau veränderte sich jedoch kaum. Ursächlich könnte hierfür sein, dass die offenen Stellen i.d.R. ohne Meldung an die BA vergeben werden. Für das Anforderungsniveau „Spezialist“²⁷ unterlagen die geringen absoluten Zahlen der Arbeitslosen, Arbeitsuchenden sowie offenen Stellen starken Schwankungen. Die Suche nach formal qualifizierten Fachkräften gestaltete sich zunehmend schwieriger, dies spiegelt die seit Januar 2012 deutlich gestiegene Vakanzzeit der Fachkräfte wider.

Abbildung 31: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe „513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ für Helfer, Fachkräfte, Spezialisten, Experten im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2017



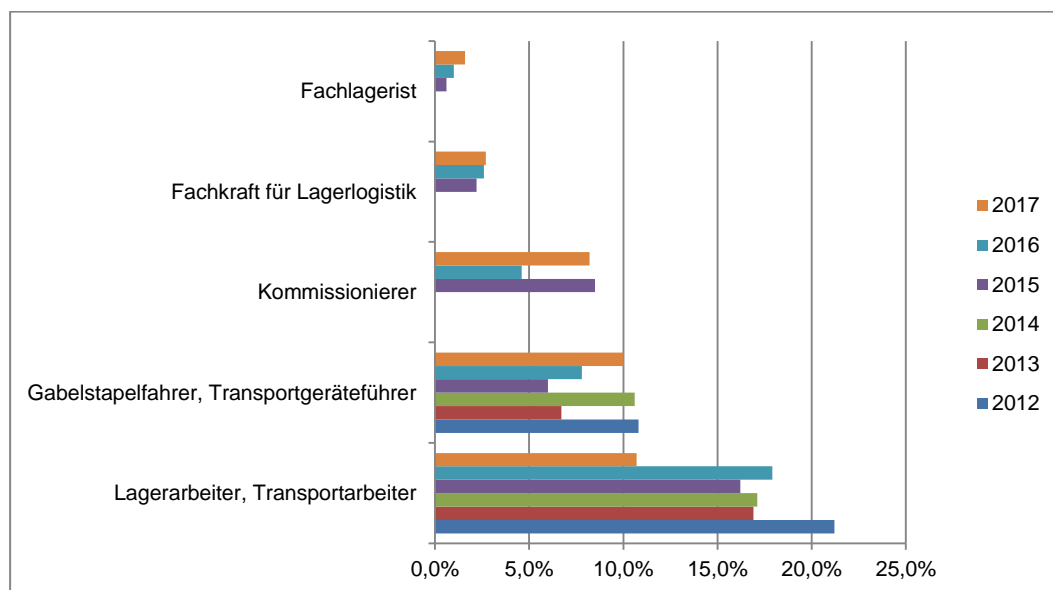
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung.

²⁷ Dem Anforderungsniveau „Spezialist“ werden Berufe zugeordnet, die komplexer als Berufe, die dem Anforderungsniveau „Fachkraft“ zugeordnet werden, sind; i.d.R. sind hierfür Meisterausbildung oder andere berufliche Fort- und Weiterbildungen notwendig.

Die in Abbildung 14 angedeuteten Polarisierungstendenzen spiegeln sich gleichsam in Untersuchungsergebnissen der DEKRA Akademie GmbH wider, die jährliche Qualifikationsbedarfsanalysen anhand der Auswertung von Stellenanzeigen durchführt. Im Rahmen des DEKRA-Arbeitsmarkt-Reports 2014 wurden die Berufe der Lagerwirtschaft detailliert untersucht. In der Lagerlogistik wurde der Großteil der Stellen für un- und angelerntes Personal ausgeschrieben – lediglich bei rund einem Viertel der offenen Stellen wurde im Jahr 2014 ein Berufsabschluss verlangt. Allerdings nahm der Stellenanteil für einfache Lagerarbeiter und Verpacker seit 2012 deutlich ab (siehe Abbildung 32). Im operativen Bereich wurde seit 2014 vermehrt explizit nach Kommissionierern gesucht.²⁸ Die Entwicklung setzte sich in den Folgejahren fort. Allerdings ist zeitgleich die Nachfrage nach Mitarbeitern mit akademischen Abschlüssen deutlich gestiegen. Im Jahr 2014 hat sich die Anzahl der Stellen, bei denen ein Studium als Einstellungsvoraussetzung genannt wurde, im Vergleich zu 2010 verdoppelt. Seit dem Jahr 2015 wird in den Stellenanzeigen explizit nach ausgebildeten Fachkräften für Lagerlogistik bzw. Fachlageristen gesucht. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass höherwertige Tätigkeiten im Lager zunehmend an formalqualifizierte Fachkräfte vergeben werden, die einen entsprechenden Bildungshintergrund und gewisse Branchenkenntnisse aufweisen.

Arbeitnehmerbedarf
und Digitalisierung

Abbildung 32: Anteil des Berufsbildes an den Stellenausschreibungen im Berufsfeld „Infrastruktur“ in den Jahren 2012 bis 2017*



* Auswertungen für Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik, Kommissionierer erst ab 2015 verfügbar.
Quelle: DEKRA-Arbeitsmarkt-Report. Eigene Darstellung.

4. Berufe für Post- und Zustelldienste

4.1. Struktur der Beschäftigten

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen für Post- und Zustelldienste in Deutschland am

Beschäftigungs-
entwicklung

²⁸ Siehe DEKRA Akademie GmbH (2014).

Stichtag 31.12.2016 auf insgesamt 222.168 Personen – rund 4,5 Prozent mehr als im Vorjahr (siehe Tabelle 7). Die positive Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, die bereits in der Vergangenheit registriert wurde, setzte sich fort. Etwa die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der Anteil der Teilzeit in den Berufen für Post- und Zustelldienste lag im Jahr 2016 rund 22,2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten war im Jahr 2016 mit 45,5 Prozent weiterhin hoch – allerdings ist er seit Jahren abnehmend. Etwas mehr als die Hälfte – 57,9 Prozent – der Beschäftigten war als Fachkraft²⁹ tätig. Rund 42,1 Prozent übten die Tätigkeiten als Helfer³⁰ aus.

Tabelle 7: *Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsuntergruppe „5132 Berufe für Post- und Zustelldienste“, Stand: jeweils 31.12. (in Klammern: Anteile in Prozent)*

	2014		2015		2016	
Insgesamt	194.150	(100)	212.679	(100,0)	222.168	(100,0)
<i>darunter:</i>						
Männer	99.766	(51,4)	112.834	(53,1)	121.143	(54,5)
Frauen	94.384	(48,6)	99.845	(46,9)	101.025	(45,5)
Deutsche	173.983	(89,6)	188.379	(88,6)	193.798	(87,3)
Ausländer	20.068	(10,3)	24.195	(11,4)	28.254	(12,7)
Helfer	81.441	(41,9)	90.996	(42,8)	93.595	(42,1)
Fachkraft	112.709	(58,1)	121.683	(57,2)	128.573	(57,9)
unter 25 Jahre	16.401	(8,5)	17.880	(8,4)	19.688	(8,9)
25 bis unter 55 Jahre	137.232	(70,7)	145.258	(68,3)	148.143	(66,7)
55 bis unter 65 Jahre	36.588	(18,8)	42.607	(20,0)	46.287	(20,8)
65 Jahre und älter	3.929	(2,0)	6.934	(3,3)	8.050	(3,6)
in Vollzeit	100.649	(51,8)	107.166	(50,4)	111.898	(50,4)
in Teilzeit	93.501	(48,2)	105.513	(49,6)	110.270	(49,6)
ohne beruflichen Bildungsabschluss	23.131	(11,9)	27.218	(12,8)	31.177	(14,0)
mit anerkanntem Berufsabschluss	58.025	(29,9)	69.386	(32,6)	77.390	(34,8)
mit akademischem Berufsabschluss	3.150	(1,6)	4.044	(1,9)	4.647	(2,1)
Ausbildung unbekannt	109.844	(56,6)	112.031	(52,7)	108.954	(49,1)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010)). Eigene Berechnungen.

²⁹ Fachkraft umfasst alle Berufe der Post- und Zustelldienste, deren Tätigkeiten fundierte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Angehörige dieser Berufe sortieren KEP-Sendungen (Kurier-, Express- und Paketsendungen), planen die Zustellfolge und stellen sie zu. Zugeordnete Berufe: Briefzusteller, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP-Dienstleistungen), Paketbote, Postabfertiger.

³⁰ Die Tätigkeit als Helfer umfasst alle Berufe der Post- und Zustelldienste, deren Tätigkeiten i.d.R. keine speziellen Fachkenntnisse erfordern; meist handelt es sich um einfache oder zuarbeitende Routinetätigkeiten.

Im Jahr 2016 erhöhte sich die absolute Zahl der Beschäftigten in jeder Altersgruppe. Die Zahl der Beschäftigten, die 65 Jahre und älter waren, wuchs dabei überproportional. Im Jahr 2014 betrug der Anteil dieser Altersgruppe noch 2,0 Prozent; im Jahr 2016 lag er bereits bei 3,6 Prozent. Der Anteil der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen stieg im gleichen Zeitraum um 2,0 Prozentpunkte und erreichte im Jahr 2016 rund 20,8 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahre entwickelte sich seit 2014 positiv und lag im Jahr 2016 bei 8,9 Prozent. Im Durchschnitt aller Berufsgruppen erreichte diese Altersklasse im Jahr 2016 einen Anteil von 10,4 Prozent. Der Anteil der Altersgruppe der 25- bis 55-Jährigen reduzierte sich im Jahr 2016 auf rund 66,7 Prozent.

Altersstruktur

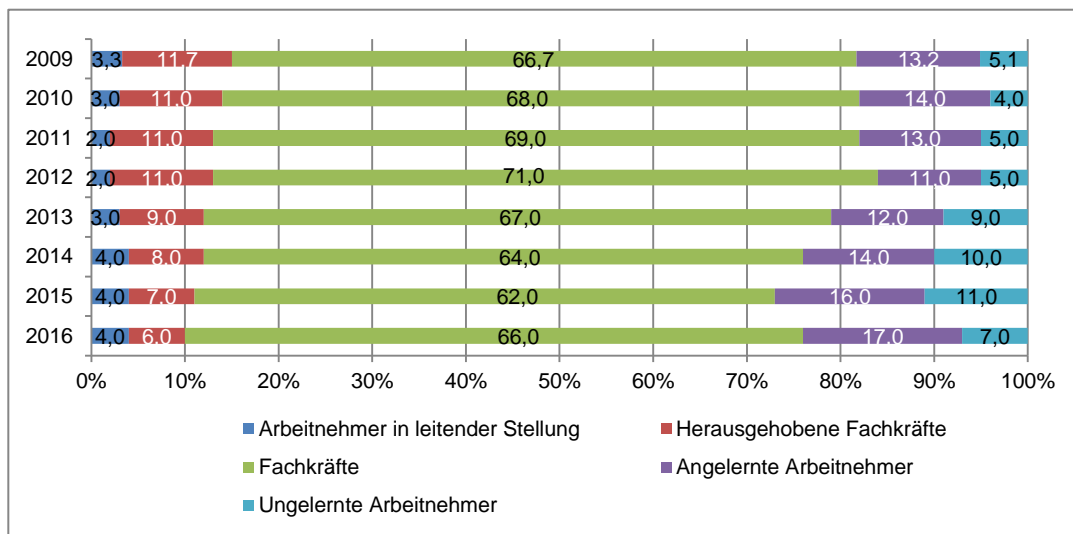
Bei dem Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen für Post- und Zustelldienste war die Ausbildung im Jahr 2016 unbekannt. Ihr Anteil betrug im Jahr 2016 rund 49,1 Prozent und war seit 2012 stark rückläufig. Im Jahr 2012 betrug der Anteil der Beschäftigten, deren Ausbildung unbekannt war, noch 76,2 Prozent. Rund 34,8 Prozent der Beschäftigten waren im Jahr 2016 im Besitz eines anerkannten berufsqualifizierenden Abschlusses. Ihr Anteil hat sich seit 2012 mehr als verdoppelt. Der Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Berufsabschluss folgte einer positiven Entwicklung und erreichte im Jahr 2016 rund 2,1 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss betrug im Jahr 2016 rund 14,0 Prozent und war zuletzt steigend.

Beruflicher Abschluss

Die Daten des statistischen Bundesamtes zeigen die Entwicklung der Anteile verschiedener Qualifikationsniveaus im Wirtschaftszweig „H53 Post-, Kurier- und Expressdienste“ (siehe Abbildung 33). Als Arbeitnehmer zählen hierbei neben den sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten auch Saisonarbeitskräfte, Aushilfskräfte, die als abhängig Beschäftigte eine bezahlte Leistung erbringen, sowie Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz im Ausland haben und im Inland arbeiten, sodass eine breite Beschäftigtenstruktur abgebildet wird. Die Analyse der Daten zeigte, dass sich die Anteile un- und angelernter Arbeitnehmer seit dem Jahr 2013 positiv entwickelten – bei zeitgleicher Reduzierung des Anteils an Fachkräften. Im Jahr 2016 zählten 24,0 Prozent der Beschäftigten zu den un- bzw. angelernten Arbeitnehmern – ihr Anteil ist seit 2009 um 5,7 Prozentpunkte gestiegen. Besonders stark war der Rückgang des Anteils an herausgehobenen Fachkräften. Während ihr Anteil im Jahr 2009 noch 11,7 Prozent betrug, erreichte er im Jahr 2016 lediglich 6,0 Prozent. Der Anteil von Arbeitnehmern in leitender Stellung entwickelte sich positiv – hierzu zählten im Jahr 2016 4,0 Prozent der Beschäftigten im Wirtschaftszweig „H53 Post-, Kurier- und Expressdienste“.

Anforderungsniveau

Abbildung 33: Entwicklung der Anteile der Arbeitnehmergruppen differenziert nach Qualifikationsniveaus im Wirtschaftszweig „H53 Post-, Kurier- und Expressdienste“ im Zeitraum von 2009 bis 2016 (Angaben in Prozent)

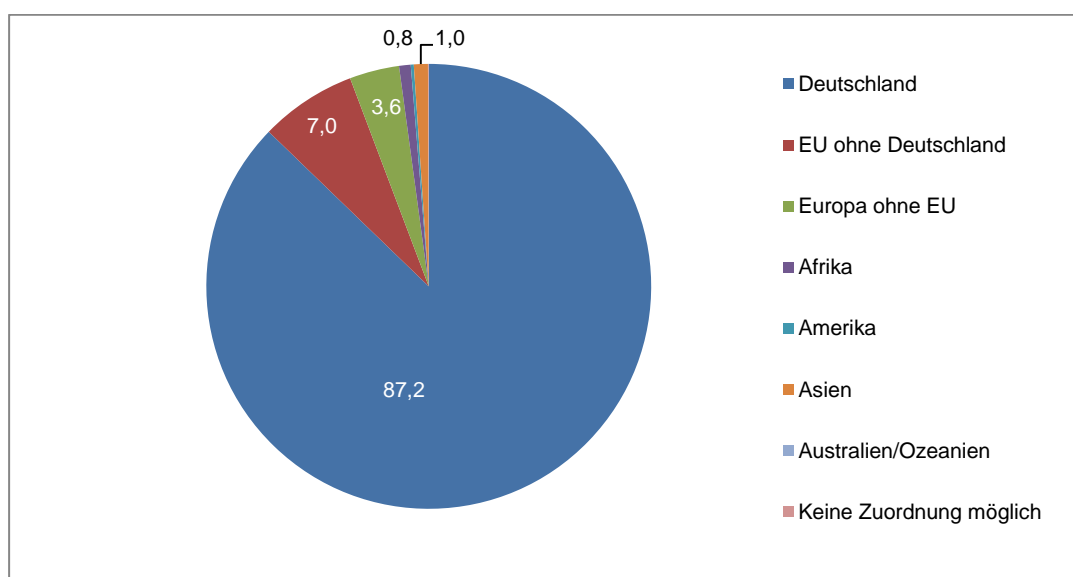


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 16 Reihe 2.3).

Abbildung 34 zeigt die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teil- oder Vollzeit differenziert nach ihrer Staatsangehörigkeit. Der Anteil der Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft in der Berufsgruppe für Post- und Zustelldienste lag mit 12,7 Prozent im Jahr 2016 leicht über dem Durchschnitt über alle Berufsgruppen. Die meisten ausländischen Beschäftigten in den Berufen für Post- und Zustelldienste besaßen die Staatsbürgerschaft eines der 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Ihr Anteil war in jüngster Vergangenheit stark wachsend. Während er im Jahr 2012 noch bei 3,6 Prozent lag, stieg er im Jahr 2016 auf 7,0 Prozent.

Ausländische Beschäftigte

Abbildung 34: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Berufen für Post- und Zustelldienste nach Staatsangehörigkeit am 31. Dezember 2016 (Angaben in Prozent)

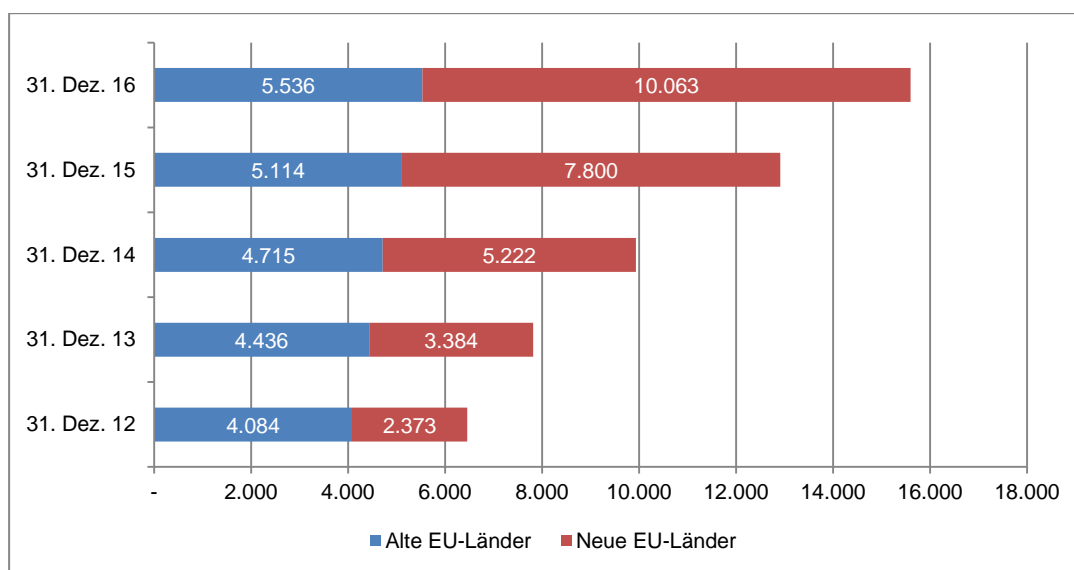


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Der deutsche Arbeitsmarkt profitierte in jüngster Vergangenheit von der zunehmenden Migration der Arbeitskräfte aus den Ländern der EU. In den Berufen für Post- und Zustelldienste war diese Entwicklung ebenfalls zu beobachten (siehe Abbildung 35). So stammten die meisten ausländischen Beschäftigten im Bereich der Post- und Zustelldienste, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland nachgingen, aus den jungen Mitgliedstaaten der EU. Im Jahr 2012 wurden aus jungen EU-Mitgliedstaaten insgesamt 2.373 Personen beschäftigt; im Jahr 2016 waren es bereits 10.063 – ein Anstieg um den Faktor 4,2 innerhalb von vier Jahren. Die Beschäftigung von Personen aus alten EU-Mitgliedstaaten stieg ebenfalls, allerdings war ihre Entwicklung unterproportional im Vergleich zu der Entwicklung der Beschäftigung aus neuen EU-Mitgliedstaaten. Der Zuwachs an Beschäftigten aus Italien, Griechenland und Spanien betrug im Jahr 2016 jeweils mehr als 30 Prozent im Vergleich zum Jahr 2012. Die meisten Arbeitnehmer aus alten EU-Mitgliedstaaten stammten aus Italien – 2.255 Beschäftigte im Jahr 2016.

Ausländische
Beschäftigte
mit EU-Staatsbürgerschaft

Abbildung 35: Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen für Post- und Zustelldienste mit EU-Staatsbürgerschaft (ohne Deutschland) (absolute Angaben)³¹



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

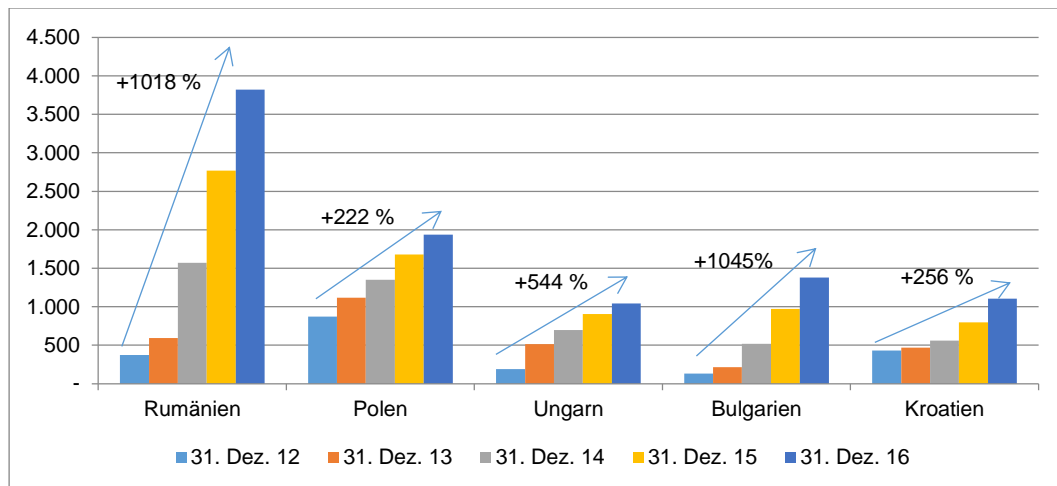
Bei einer differenzierten Betrachtung nach Staatsangehörigkeiten der Beschäftigten in Berufen für Post- und Zustelldienste wurden für Beschäftigte aus den jungen EU-Mitgliedstaaten in der Periode vom 31.12.2012 bis zum 31.12.2016 drei- bis vierstellige prozentuale Zuwachsraten festgestellt. Der stärkste Zuwachs erfolgte bei den Beschäftigten aus Rumänien und Bulgarien (siehe Abbildung 36). Ihre Anzahl hat sich innerhalb von vier Jahren verzehnfacht. Rumänen bildeten zahlenmäßig die größte Beschäftigtengruppe im Vergleich zu den übrigen jungen EU-Mitgliedstaaten; ihre Anzahl belief sich am 31.

Ausländische
Beschäftigte
aus jungen
EU-Mitgliedstaaten

³¹ Alte EU-Mitgliedstaaten: Staaten, die vor 2004 der EU beigetreten sind (I, F, NL, B, L, GB, IRL, E, P, GR, A, S, DK, SF)
Junge EU-Staaten: Staaten, die ab 2004 der EU beigetreten sind (EST, LV, LT, PL, CZ, SK, H, SLO, RO, BG, HR, MT, CY).

Dezember 2016 auf 3.819 Personen. Polen, Ungarn und Kroatien waren ebenfalls häufig in Berufen für Post- und Zustelldienste vertreten.

Abbildung 36: Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen für Post- und Zustelldienste mit ausländischer Staatsbürgerschaft differenziert nach ausgewählten EU-Mitgliedstaaten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

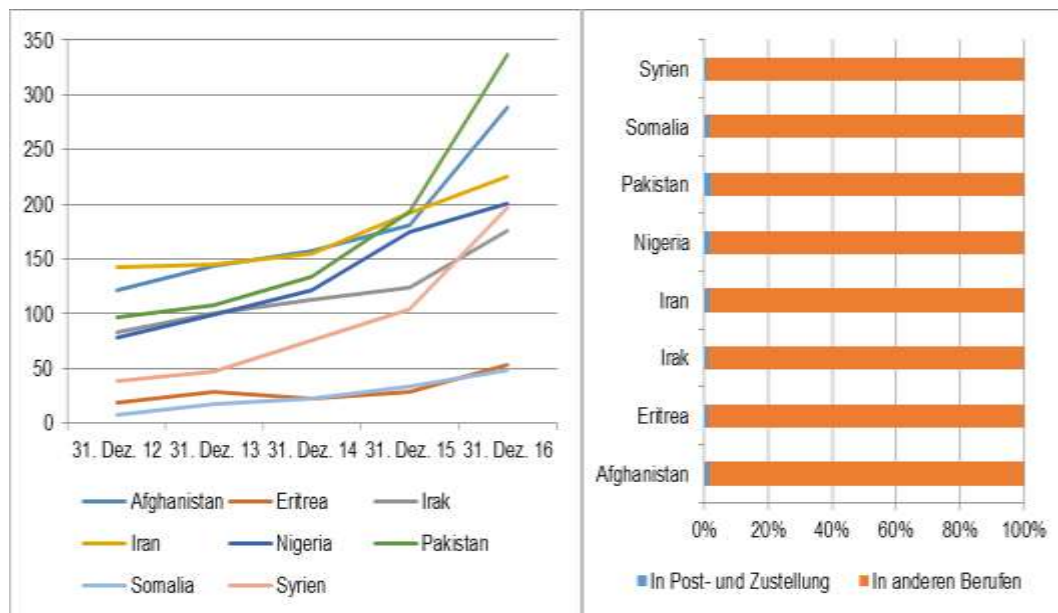
Wie bereits in Kapitel 3 gezeigt wurde, fanden Migranten aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern oftmals eine Beschäftigung in der Lagerwirtschaft. Für die Berufe für Post- und Zustelldienste wurde ebenfalls eine Analyse anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen. Demnach waren am 31.12.2016 insgesamt 1.527 Personen mit einer Staatsangehörigkeit eines der acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer³² in Berufen für Post- und Zustelldienste sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Zum gleichen Zeitpunkt gingen insgesamt 130.836 Personen aus diesen Ländern einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach; rund 1,2 Prozent waren mithin in Berufen für Post- und Zustelldienste tätig. Allerdings weist die BA darauf hin, dass die Statistik nicht ausschließlich vor kurzem Eingewanderte enthält, sondern alle Personen, die die Staatsangehörigkeit der in Rede stehenden Länder besitzen; folglich auch Personen, die sich bereits längerfristig in Deutschland aufhalten. Laut der BA stellen die Zahlen lediglich eine Approximation der Lage dar; entscheidend seien die Veränderungen in den Zeitreihen, die plausibel im Zusammenhang mit der aktuellen Migration stehen.³³ Abbildung 37 stellt die Entwicklung der Beschäftigten aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern in den Berufen für Post- und Zustelldienste dar. Die Beschäftigtenzahlen aus diesen Ländern entwickelten sich seit 2015 positiv. Allerdings waren im Vergleich zu den Berufen in der Lagerwirtschaft deutlich weniger Migranten aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern in den Berufen für Post- und Zustelldienste tätig (zum Vergleich siehe Abbildung 5).

Beschäftigung von Personen aus acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern

³² Länder deren Staatsangehörige die meisten Asylanträge in Deutschland stellen: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien.

³³ Siehe Bundesagentur für Arbeit (2017a).

Abbildung 37: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern in den Berufen für Post- und Zustelldienste (links, absolute Angaben) und deren Anteile im Vergleich zu der Beschäftigung in anderen Berufen am 31.12.2016 (rechts, Angaben in Prozent)



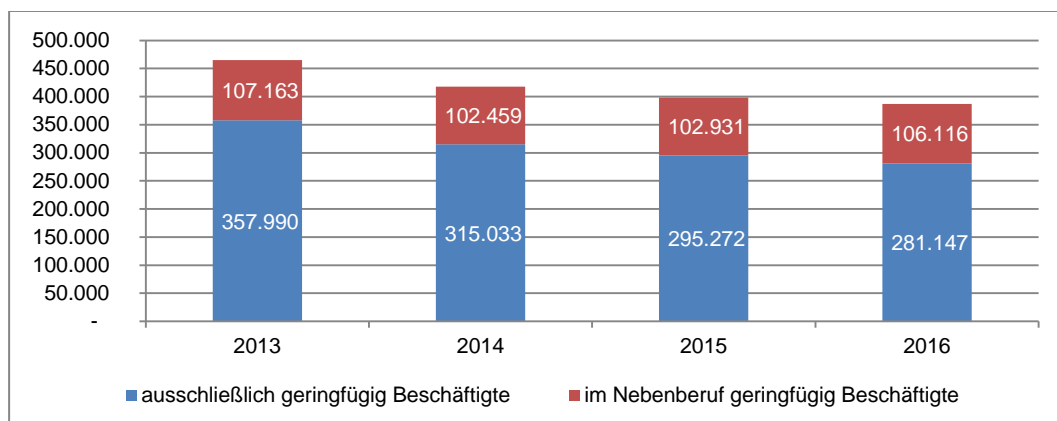
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

Abbildung 38 stellt die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in den Berufen der Post- und Zustelldienste jeweils zum Stichtag 31.12. in den Jahren 2013 bis 2016 dar. Demnach reduzierte sich die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten im Betrachtungszeitraum deutlich. Der Rückgang ist hauptsächlich auf die Reduzierung der Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten zurückzuführen. Im Jahr 2016 waren 281.147 Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2013 war dies ein Rückgang um 21,5 Prozent. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten lag in den Berufen für Post- und Zustelldienste knapp 75 Prozent höher als die Zahl der in Teil- bzw. Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Damit zählt diese Berufsgruppe zu den wenigen Berufsgruppen, bei denen die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übersteigt – im Jahr 2016 traf dies lediglich auf 33 von 888 ausgewerteten Berufsgruppen zu. Häufig greifen KEP-Dienstleister auf Aushilfen im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung zurück, um Auftragspitzen bewältigen bzw. flexibel auf das Auftragsvolumen reagieren zu können. Laut einer Studie von WIK Consult³⁴ führte zudem die Einführung des Mindestlohns dazu, dass die Unternehmen zunehmend geringfügige durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer höheren Stundenbasis ersetzen, da die Verwaltungskosten für die Dokumentation des Mindestlohns die geringfügige Beschäftigung betriebswirtschaftlich zunehmend unrentabel machten.

Geringfügige
Beschäftigung

³⁴ Siehe WIK Consult/TÜVRheinland (2015).

Abbildung 38: Anzahl der geringfügig Beschäftigten in den Berufen für Post- und Zustelldienste (Berufsgruppe 5132) zum Stichtag 31.12 sowie die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sowie im Nebenberuf geringfügig Beschäftigten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung.

4.2. Arbeitsbedingungen

Der KEP-Markt umfasst die Teilmärkte Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP-Dienstleistungen), wobei unter der Definition „Postdienstleistungen“ sowohl Paket- als auch Briefdienstleistungen subsumiert werden. Die Unternehmen des jeweiligen Teilmarktes der KEP-Branche konzentrieren ihre Tätigkeit primär auf die Zustellung verschiedener Sendungen (Briefe, Päckchen, Pakete). Der KEP-Markt ist sehr stark segmentiert, sodass das Aufgabengebiet und die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen je nach Teilmarkt und Unternehmen abweichen können.

KEP-Branche

Der Markt für Briefsendungen besteht aus lizenzpflichtigen sowie nicht lizenzpflichtigen Postdienstleistungen. Zum lizenzpflichtigen Bereich zählen Briefsendungen mit einem Gewicht bis 1.000 g. Die Gruppe der nicht lizenzpflichtigen Postdienstleistungen und postnahen Beförderungsdienstleistungen umfasst Pakete (einschließlich Waren) und Dokumente bis einschließlich 20 kg (inklusive Kuriersendungen sowie Briefsendungen mit einem Gewicht von über 1.000 g), Kataloge, Werbeprospekte, Werbesendungen, Zeitungen und Zeitschriften. Im Bereich der lizenzpflichtigen Postdienstleistungen ist der Großteil der Beschäftigten bei der Deutschen Post AG angestellt.

Teilmarkt:
Briefmarkt

Unter Kurierdienste fallen Dienstleistungen der persönlichen gewichtsunabhängigen Sendungszustellung, d.h. die Sendung wird vom Kurier begleitet, und der Zusteller hat jederzeit Zugriff auf die Sendung. Über den Sendungsstatus wird ggf. mithilfe digitaler Hilfsmittel jederzeit informiert. Die Zustellung erfolgt überwiegend am gleichen Tag („Same-Day-Delivery“) oder nach individueller Vereinbarung. Im betreffenden Teilmarkt sind wenige große international tätige Unternehmen aktiv, die meist in Kooperation mit kleinen, überwiegend regional tätigen Unternehmen agieren. In jüngster Vergangenheit drängten zunehmend junge Start-Up-Unternehmen mit innovativen Geschäftsideen und alternativen Zustelloptionen auf den Markt.

Teilmarkt:
Kurierdienste

Bei Express-Sendungen handelt es sich in der Regel um gewichtsunabhängige Sendungen mit verbindlichen Zustellzeiten (in der Regel zwischen 08:00 Uhr und 10:00 Uhr). Expresszustellung zeichnet sich durch kurze Laufzeiten zwischen Versender und Empfänger aus. Anders als bei Kuriersendungen erfolgt keine persönliche Begleitung der Sendung, sondern diese wird über Umschlagzentren zum Ziel befördert. Häufig erfolgt die Zustellung der Sendung innerhalb eigener Netzwerke der Dienstleister und über Nacht („Over-Night-Delivery“).

Teilmarkt:
Expressdienste

Paketdienste umfassen die Zustellung der Sendungen, für die grundsätzlich keine verbindlichen Zustellzeiten gelten. In der Regel ergibt sich der Zeitpunkt der Zustellung aus dem Ablauf der jeweiligen Zustelltour. Auf dem innerdeutschen Markt erfolgt die Zustellung in der Regel am nächsten Werktag nach dem Versenden der Ware. In Bezug auf das Gewicht der Sendungen gelten Beschränkungen auf ein Maximalgewicht von 31,5 kg pro Sendung. In den Prozessen der Paketdienstleister herrscht ein hoher Grad an Automatisierung, sodass die Beförderung nicht auf die Einzelsendung ausgerichtet wird, sondern mengenorientiert ist. Am Markt agieren große namhafte Unternehmen – die sogenannten Systemdienstleister. Die Zustellung auf der letzten Meile übernehmen hauptsächlich Subunternehmer, die sogenannten Systempartner.

Teilmarkt:
Paketdienste

Der gesamte KEP-Markt entwickelte sich in den letzten Jahren positiv.³⁵ Eine Marktanalyse des Bundesverbandes Paket & Express Logistik (BIEK) ergab, dass im Jahr 2016 insgesamt rund 3,16 Mrd. Sendungen befördert wurden, eine Steigerung um 7,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Gesamtumsatz der KEP-Branche erreichte im Jahr 2016 rund 18,5 Mrd. Euro. Der Online-Handel gilt als der wichtigste Treiber für die positive Entwicklung im KEP-Markt. Infolge des veränderten Konsumentenverhaltens (mehr Bestellungen übers Internet) sind die Auftragszahlen, insbesondere im B2C-Bereich (Endkundengeschäft), besonders stark gewachsen. Im Jahr 2016 wurden erstmalig mehr B2C-Sendungen als B2B-Sendungen verschickt. Paketsendungen dominierten im Jahr 2016 mit einem Anteil von mehr als 83,5 Prozent des Sendungsvolumens deutlich den Gesamtmarkt; im Vergleich zum Vorjahr wurde eine anteilmäßige Steigerung um 3,5 Prozentpunkte verzeichnet. Auf Express- und Kuriersendungen entfielen rund 16,5 Prozent. Der Versand und die Zustellung von internationalen Sendungen gewannen weiterhin an Bedeutung; das Sendungsvolumen ist erneut gewachsen. Die zunehmende Internationalisierung der Warenströme sowie ein wachsendes E-Commerce-Geschäft führten zu einem steigenden Bedarf an Fachkräften im KEP-Bereich. Insbesondere Fahrer für die Zustellung werden gesucht.

Wirtschaftliche
Entwicklung der
KEP-Branche

Unter der Berufsgruppe „Berufe für Post- und Zustelldienste“ werden verschiedene Tätigkeiten im Brief- und KEP-Bereich subsumiert, sodass von einer heterogenen Beschäftigtenstruktur ausgegangen werden kann. Laut der KEP-Studie 2016 des BIEK waren im Jahr 2015 rund die Hälfte der Beschäftigten im KEP-Bereich als Fahrer bzw. Zusteller tä-

Arbeitsumfeld

³⁵ Siehe hierzu und im Folgenden BIEK (2017).

tig, weitere 38 Prozent in den Depots und Verteilzentren; rund 7 Prozent entfielen auf Verwaltungskräfte und 4 Prozent auf IT- und sonstige Fachkräfte. Eine andere Studie der MRU GmbH und des Instituts für angewandte Logistik IAL³⁶ schätzt den Anteil der Zusteller der letzten Meile sogar auf 70 Prozent der Gesamtbeschäftigten im KEP-Markt. Beschäftigte der KEP-Branche, die organisatorische Aufgaben wie Tourenplanung, Auftragsbearbeitung und Kundenkommunikation übernehmen, unterliegen den üblichen Büroarbeitszeiten, wobei auch Tätigkeiten in Schichtbetrieb vorkommen. Ebenfalls im Schichtbetrieb sind normalerweise die Beschäftigten in den Depots und Verteilzentren beschäftigt. Ihre Tätigkeit umfasst die Sortierung und Weiterleitung der Sendungen. Das Arbeitsumfeld der Beschäftigten des KEP-Bereichs, die für die Zustellung der Post und Pakete zuständig sind, variiert je nach Einsatzgebiet, Transportmittel und Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Im Allgemeinen handelt es sich dabei um Zusteller, die eine bestimmte Anzahl an Sendungen entlang ihrer Tour an den Empfänger übergeben. Dabei sind sie unterschiedlichen Witterungsverhältnissen, zum Teil starker körperlicher Belastung, Umgebungslärm und Belastungen durch die zunehmende Verkehrsdichte ausgesetzt. Zudem werden die Zusteller im Rahmen ihrer Arbeit mit gestiegenen Kundenanforderungen bezüglich der Qualität und Geschwindigkeit der Zustellung konfrontiert. Laut dem DEKRA-Arbeitsmarkt-Report 2017 wurden die meisten Stellenanzeigen für KEP-Zusteller für motorisierte Fahrzeuge ausgeschrieben, allerdings werden die Transportmittel der Zusteller vielfältiger.³⁷ Am häufigsten wurde ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt, i.d.R. handelt es sich um einen Kleintransporter. In 10,1 Prozent der Stellenanzeigen soll die Auslieferung jedoch mit einem Privatfahrzeug erfolgen. In Großstädten und Ballungsräumen kommen Fahrräder immer häufiger zum Einsatz; das Fahrrad als Transportmittel wurde in 16,2 Prozent der Stellenanzeigen explizit erwähnt. Beispielsweise arbeiten Start-Up-Unternehmen wie Foodora und Deliveroo hauptsächlich mit Zustellern auf dem Fahrrad für die Auslieferung von online-bestelltem Essen.

Die Anforderungsprofile in den Stellenanzeigen für KEP-Zusteller wurden im Rahmen des DEKRA-Arbeitsmarkt-Reports 2017³⁸ detailliert untersucht. Hierfür wurden 278 Stellenangebote ausgewertet. In rund der Hälfte der Stellenausschreibungen beschrieben die Arbeitgeber die konkreten Aufgaben, die ein KEP-Zusteller übernehmen soll. Am häufigsten wurden Aufgaben rund ums Fahrzeug wie Ladungssicherung, Be- und Entladung (25,5 Prozent) sowie Sortierung von Sendungen (16,2 Prozent) genannt. In 7,6 Prozent der Stellenanzeigen wurde zudem ein sicherer Umgang mit digitalen Geräten gefordert. Trotz der ggf. vorhandenen Technik – bspw. eines Navigationsgerätes – erwarten die Arbeitgeber in 10,1 Prozent der Stellenanzeigen gute Ortskenntnisse, um bei Verkehrsbehinderungen ggf. schnell einen Alternativweg zu finden. Während Soft-Skills deutlich an Bedeutung gewonnen haben, traten formale Qualifikationsnachweise in den Hintergrund. Nur in 10,4 Prozent der ausgewerteten Stellenanzeige forderten Arbeitgeber einen beruf-

Anforderungen

³⁶ Siehe MRU (2017).

³⁷ Siehe DEKRA Akademie GmbH (2017).

³⁸ Siehe DEKRA Akademie GmbH (2017).

lichen Abschluss als Fachkraft für KEP-Dienstleistungen. Die wichtigsten formalen Qualifikationen waren der Führerschein sowie ein Führungszeugnis ohne Einträge. In 54,3 Prozent der Stellenanzeigen wurde der Führerschein Klasse B bzw. in 28,1 Prozent der Fälle der Führerschein Klasse 3 gefordert. Die Berufserfahrung wurde als Einstellungskriterium lediglich in 11,2 Prozent der Stellenanzeigen erwähnt. Oftmals wurden gezielt Berufs- und Quereinsteiger gesucht, die nach einer kurzen Einarbeitungszeit als KEP-Fahrer tätig sein können. Die Wertschätzung der Soft-Skills im Berufsalltag ist sehr hoch. In rund 85,6 Prozent der ausgewerteten Stellenanzeigen wurden persönliche Eigenschaften explizit erwähnt. Die Arbeitgeber legen großen Wert auf Verlässlichkeit, Genauigkeit, ein positives Erscheinungsbild sowie kundenorientiertes Handeln. Dies ist insbesondere dem engen Kundenkontakt geschuldet. Trotz des hohen zeitlichen Drucks und der körperlichen Belastung durch das Tragen von Paketen erwarten Arbeitgeber, dass die Zusteller gute Umgangsformen pflegen. Fremdsprachenkenntnisse spielen eine untergeordnete Rolle. Sichere Deutschkenntnisse wurden jedoch in 42,5 Prozent der Stellenbeschreibungen als ein wichtiges Einstellungskriterium betont.

Die Tätigkeits- und Anforderungsprofile der Beschäftigten im KEP-Bereich befinden sich im permanenten Wandel. Die zunehmende Digitalisierung von Prozessen verstärkt diese Entwicklung. Die KEP-Branche zeichnet sich bereits heute durch einen relativ hohen Durchdringungsgrad einiger digitaler Technologien aus. Eine schnelle Abwicklung von Bestellungen via Internet, Sendungsverfolgung und digitale Dokumentation gehören bei den meisten KEP-Dienstleistern bereits zum Standard. Die Verwendung von benutzerfreundlichen digitalen Geräten und Anwendungen in den Depots sowie der Zustellung ermöglichen es den Unternehmen, Menschen ohne besondere Kenntnisse bzw. Arbeits Erfahrung im KEP-Bereich innerhalb einer kurzen Frist einzuarbeiten. Die Bedienung digitaler Geräte wie Scannern oder Navigationsgeräten wird in kurzen Schulungen oder mittels „learning by doing“ erlernt. Entsprechend der Polarisierungsthese werden einerseits zunehmend Un- und Angelernte beschäftigt, weil ihre Einarbeitung in das Arbeitsumfeld schnell geschehen kann; andererseits werden zunehmend hochqualifizierte Arbeitskräfte für die Prozesssteuerung und Überwachung gebraucht. Insbesondere in den Depots, die bereits heute viele automatisierte Prozesse aufweisen, ist diese Entwicklung sichtbar. Auf der letzten Meile überwiegen derzeit noch manuell ausgeführte Prozessschritte. Allerdings entstehen durch Start-Up-Unternehmen innovative Konzepte für die Zustellung, die die Art und Weise des Zustellens und somit die Tätigkeitsprofile der Beschäftigten in der KEP-Branche zunehmend verändern werden. Alternative Zustellkonzepte mit Drohnen, Lastenrädern und automatisierten Fahrzeugen werden bereits heute in Pilotprojekten getestet. Bereits umgesetzt, ist die Einführung des Elektrofahrzeugs für die Zustellung. Die Idee für das elektrisch betriebene Zustellfahrzeug, das die Anforderungen an den Einsatz in urbanen Gegenden bestmöglich erfüllt, entstand im Jahr 2010 aus einer Forschungsinitiative an der RWTH Aachen. Die sogenannten StreetScooter-Fahrzeuge befinden sich in der Paketzustellung im Bereich der Deutschen Post im Einsatz. Die StreetScooter GmbH ist mittlerweile ein Tochterunternehmen von DHL.

Auswirkungen
der Digitalisierung

Die Zustellung wird überwiegend über sogenannte Systempartner der großen Logistikunternehmen organisiert; dabei handelt es sich i.d.R. um kleine und mittelständische Unternehmen, die als Auftragsnehmer – Subunternehmer – der großen Auftraggeber fungieren. Der Markt für Paketzustellungen wird als hochgradig konzentriert und wettbewerbsintensiv bezeichnet, sodass die Unternehmen der letzten Meile in besonderem Maße kostenbewusst agieren müssen. Verschiedene Formen der atypischen Beschäftigung³⁹ sowie eine intensive Nutzung von flexiblen Teilzeitbeschäftigungsmodellen prägen die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse.⁴⁰ Bei großen Unternehmen, die unter bekannten Namen wie GLS, Hermes, DPD, GO! usw. agieren, bestehen keine Arbeitsverhältnisse mit Zustellern. Die Beschäftigung von Fahrpersonal erfolgt bei den Subunternehmen, die im Auftrag der großen Unternehmen die Zustellung ausführen. Eine Anstellung bei den oben genannten Unternehmen finden i.d.R. kaufmännisches Personal sowie Personal im gewerblichen Bereich, z.B. in den Umschlag-/Sortierzentren. Lediglich die Deutsche Post AG und UPS verfügen über eigenes Fahrpersonal. Die Subunternehmer greifen häufig auf die Möglichkeit der Teilzeit- bzw. geringfügigen Beschäftigung bzw. die Auftragsvergabe an Soloselbstständige⁴¹ zurück. Die Selbständigen sind in der berufsbezogenen Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht enthalten; diese erfasst lediglich sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte. Die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse könnte durch zunehmende Digitalisierung einem Wandel unterliegen und alternative Beschäftigungsformen generieren. Als Beispiel kann „On-Demand-Delivery“ angeführt werden. Die Idee besteht darin, dass der Versender die Sendung mit den entsprechenden Daten (Adresse, Gewicht usw.) online stellt und ein Zusteller sich selbständig meldet, um den Auftrag zu übernehmen. Diese so genannten „Crowdsourcing-Plattformen“ ermöglichen den Zustellern, ihre Arbeit flexibel zu gestalten – wann sie wollen oder können.⁴² Die Bezahlung erfolgt im Rahmen eines flexiblen Lohnmodells, das je nach Unternehmen unterschiedlich ausgestaltet werden kann.

Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitszeiten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im KEP-Bereich, die bei einem tarifvertraglich gebundenen Unternehmen tätig sind, unterliegen neben den gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) den Bestimmungen der jeweiligen Tarifverträge. Die Selbständigen unterliegen im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten keinen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben. Die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Arbeitszeiten der Paket-Zusteller geraten regelmäßig in den Fokus der medialen Berichterstattung. In der Vergangenheit wurde wiederholt über Missstände und schlechte Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Zustellung berichtet.⁴³ Zusteller, die sich täglich im Spannungsfeld zwischen unternehmensinternen Vorgaben, zunehmenden Paketvolumina, gesetzlichen Arbeitszeitregelungen und steigenden Kundenansprüchen be-

Arbeitszeiten

³⁹ Zu den atypischen Beschäftigungsformen werden – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse gezählt (Quelle: Statistisches Bundesamt).

⁴⁰ Siehe Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2015); MRU (2017).

⁴¹ Selbständige ohne Beschäftigte (Quelle: Statistisches Bundesamt).

⁴² Siehe Deutsche Post DHL Group (2016).

⁴³ Siehe Beitrag „Deutsche Post am Limit“ in ZDF Zoom von Arne Lorenz; „Wie Zustelldienste tricksen“ in SWR Markcheck von Julian Gräfe.

finden, geraten im Arbeitsalltag zunehmend unter Druck. Die Betroffenen berichten oftmals von starken psychischen und physischen Belastungen. Für die Zustellung eines Pakets sind oftmals nur wenige Minuten vorgesehen. Es kommt vor, dass die gesetzlich erlaubte bzw. vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird, um die geplante Tour zu beenden – insbesondere bei erhöhtem Paketaufkommen, wie im Weihnachtsgeschäft und vor Feiertagen. Bei abhängig beschäftigten Fahrern werden die Lenk- und Ruhezeiten in der Regel durch Eintragungen ins Fahrtenbuch manuell vorgenommen. Bei manuellen Eintragungen besteht hohes Manipulationsrisiko. Eine automatisierte Erfassung mithilfe eines digitalen Geräts erfolgt in den meisten Fahrzeugen nicht. In den ausgewerteten Stellenanzeigen im Rahmen des DEKRA-Arbeitsmarkt-Reports 2017⁴⁴ wurden üblicherweise Zusteller für „tagsüber“ und für den Zeitraum von „Montag bis Samstag“ (in je 24,1 Prozent der Stellenanzeigen) gesucht. In der Regel handelt es sich um eine 5-Tage-Woche mit einem wechselnden freien Tag. In etwa 10 Prozent der ausgewerteten Stellenanzeigen wurden Zusteller explizit für den nächtlichen Einsatz gesucht.

Ein Indiz für ein schwieriges Arbeitsumfeld in der KEP-Zustellung könnten die zunehmenden Beschwerden über die Zustellqualität der KEP-Dienstleister in jüngster Vergangenheit, insbesondere im B2C-Bereich, liefern. Die Verbraucherzentralen Nordrhein-Westfalen und Thüringen richteten hierfür ein Online-Portal „paket-aerger.de“ ein, um die Kundenbeschwerden systematisch zu erfassen. Die Zahl der Schlichtungsanträge bei der Bundesnetzagentur bezüglich mangelhafter Zustelleistung hat sich in den Jahren 2015 und 2016 vervielfacht. Im Jahr 2017 hielt der Aufwärtstrend an: Bereits im ersten Quartal 2017 gingen über 200 neue Schlichtungsanträge bei der Schlichtungsstelle Post ein.⁴⁵ In einer Studie des Bundesverbandes Onlinehandel⁴⁶ wurden 35 Mio. Versandereignisse anhand von Tracking-Daten analysiert. Demnach wurden Sendungen in mindestens 92 Prozent der Fälle beim ersten Zustellversuch zwar zugestellt, allerdings zählte die Zustellung an den Nachbarn bzw. einen anderen Ort ebenfalls hinzu. Dies führte häufig zu Unzufriedenheit der Empfänger. In der Studie wurde die Zufriedenheit der Empfänger mit der Qualität der Zustellung untersucht: Im Ergebnis lagen die Zufriedenheitswerte der Empfänger unternehmensabhängig zwischen 58 Prozent und 75 Prozent. Kunden, insbesondere im B2C-Segment, konfrontieren die Zusteller oftmals direkt mit ihren schlechten Erfahrungen. Dies führt gelegentlich zu persönlichen Auseinandersetzungen, die den Stresspegel der KEP-Fahrer erhöhen. Zu ähnlichen Ergebnissen kam eine Studie im Auftrag des hessischen Ministeriums für Soziales und Integration. Demnach gaben die Zusteller im Rahmen einer Befragung an, dass sie die stärksten Belastungen aus der Arbeitsumgebung, der Kundeninteraktion und der Arbeitszeit verspüren.⁴⁷

Belastungen
im Berufsalltag

⁴⁴ Siehe DEKRA Akademie GmbH (2017).

⁴⁵ Siehe Bundesnetzagentur (2017).

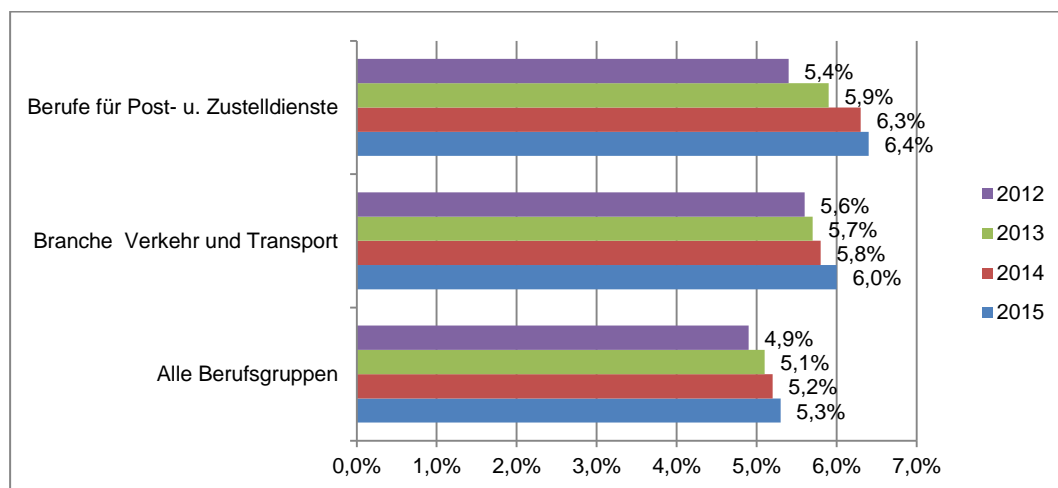
⁴⁶ Siehe BVOH (2017).

⁴⁷ Siehe Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2015).

Über die Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit (AU) in den Berufen für Post- und Zustelldienste informieren die Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK).⁴⁸ In Abbildung 39 wird die Entwicklung des Krankenstands⁴⁹ in allen Branchen, im Wirtschaftszweig „Verkehr und Transport“ sowie in den Berufen für Post- und Zustelldienste dargestellt. Der Krankenstand in den Berufen für Post- und Zustelldienste lag im Jahr 2015 mit 6,4 Prozent rund 1,1 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Berufsgruppen. Seit 2011 ist der Krankenstand in allen Branchen insgesamt gestiegen. Der Krankenstand in den Berufen für Post- und Zustelldienste entwickelte sich allerdings dynamischer als in den Vergleichsgruppen. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass Krankmeldungen mit einer Dauer bis zu 3 Tagen häufig ohne eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit stattfinden. Kurzzeiterkrankungen sind zwar oftmals störend im Betriebsablauf, spielen jedoch eine untergeordnete Rolle für die Höhe des Krankenstandes.⁵⁰

Arbeitsunfähigkeit

Abbildung 39: Krankenstände berufsbezogen, branchenspezifisch und für alle Berufsgruppen auf Bundesebene im Zeitraum von 2012 bis 2015 (Angaben in Prozent)



Quelle: Badura et al. (2013 bis 2016). Eigene Darstellung.

Beschäftigte der Berufsgruppe „Berufe für Post- und Zustelldienste“ sind aufgrund ihres Tätigkeitsprofils mit körperlichen Arbeitsbelastungen konfrontiert. Tätigkeiten wie Sortieren, Heben und Tragen von (zum Teil) schweren Sendungen, Be- und Entladen des Zustellfahrzeugs gehören zu ihrem Aufgabenfeld. Abbildung 40 stellt die Arbeitsunfähigkeitstage in den Berufen für Post- und Zustelldienste sowie im Durchschnitt über alle Branchen differenziert nach Krankheitsarten im Zeitraum von 2012 bis 2015 dar. Die Beschäftigten der KEP-Branche waren mit rund 26,0 Prozent der AU-Tage von Muskel- bzw. Skeletterkrankungen überdurchschnittlich oft betroffen. Bezüglich des Anteils der Verletzungen an der Gesamtzahl der AU-Tage wies das KEP-Personal ebenfalls deutlich höhere Werte als der Durchschnitt über alle Branchen auf. Im Jahr 2015 wurden 14,2 AU-Tage der KEP-Beschäftigten durch Verletzungen verursacht; dies waren rund 3,4 Prozentpunkte mehr als im branchenübergreifenden Durchschnitt. Der Anteil der psychi-

Arbeitsunfähigkeit:
Krankheitsarten

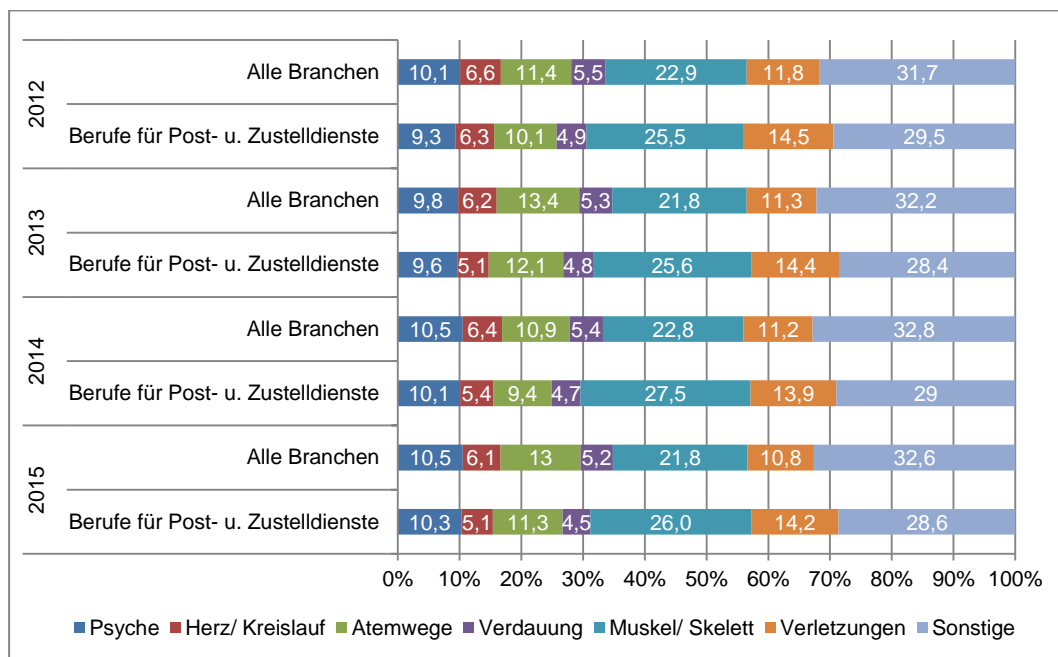
⁴⁸ Siehe hierzu und im Folgenden Badura et al. (2013 bis 2016).

⁴⁹ Krankenstand: Anteil der am Auswertungszeitraum angefallenen Arbeitsunfähigkeitstage am Kalenderjahr.

⁵⁰ Siehe Badura et al. (2016), S. 258.

schen Erkrankungen an den AU-Tagen lag bei den Berufen für Post- und Zustelldienste von 2012 bis 2015 zwar noch unter dem Gesamtdurchschnitt, allerdings stieg er in diesem Zeitraum an. Während im Jahr 2012 noch 9,3 Prozent der AU-Tage in den Berufen für Post- und Zustelldienste auf diese Diagnosegruppe entfielen, waren es im Jahr 2015 bereits 10,3 Prozent. Die oben dargestellten psychischen Belastungen im Berufsalltag führen somit nachweislich zu mehr AU-Tagen und vermehrtem Arbeitsausfall.

Abbildung 40: Arbeitsunfähigkeitstage von Beschäftigten aller Branchen und in den Berufen für Post- und Zustelldienste nach Krankheitsarten im Zeitraum von 2012 bis 2015



Quelle: Badura et. al. (2013 bis 2016). Eigene Darstellung.

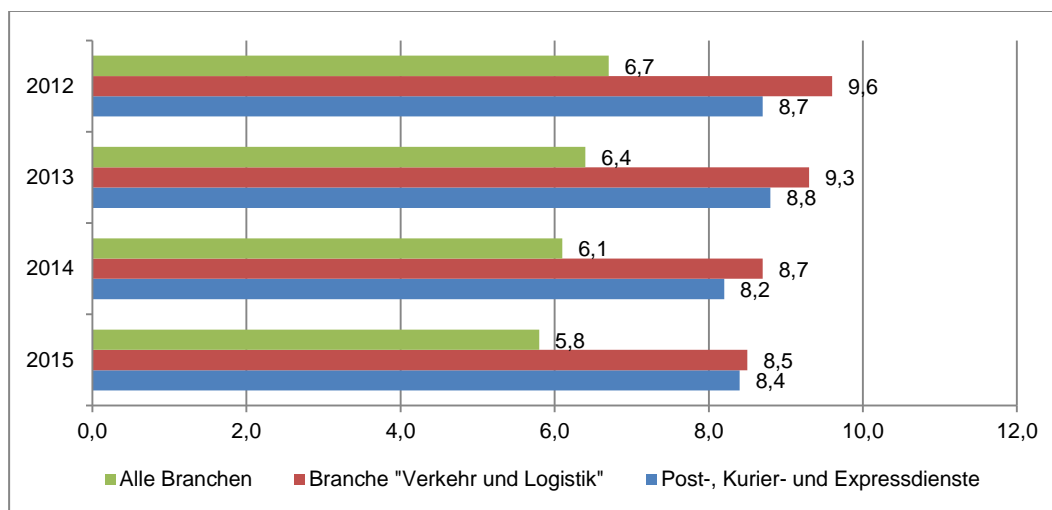
Laut der Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) handelt es sich bei den Beschäftigten der Branche „Verkehr und Logistik“ grundsätzlich um eine Arbeitnehmergruppe, die überdurchschnittlich oft von Arbeitsunfällen betroffen ist.⁵¹ Abbildung 41 zeigt den Anteil der Arbeitsunfälle an den AU-Fällen differenziert nach Branchen sowie im Wirtschaftszweig „Post-, Kurier- und Expressdienste“. Demnach wurden im KEP-Bereich im Jahr 2015 rund 8,4 Prozent der AU-Tage durch Arbeitsunfälle verursacht; dies waren 2,6 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt über alle Branchen. Die Anteile der durch Unfälle verursachten AU-Tage reduzierten sich im Zeitverlauf sowohl in allen Branchen als auch im Wirtschaftszweig „Verkehr und Logistik“. Der entsprechende Wert bei den Beschäftigten im KEP-Bereich ist im Jahr 2014 zwar gesunken, stieg im Jahr 2015 allerdings wieder an. Die Ursachen für den Rückgang dürften vielfältig sein. Insbesondere wirtschaftsstrukturelle Veränderungen, technologische Innovationen, Fortschritte bei der Digitalisierung bzw. medizinischen Betreuung sowie gezielte Arbeitsschutz-/Unfallpräventionsmaßnahmen dürften für die Abnahme eine wichtige Rolle gespielt haben.⁵²

Arbeitsunfähigkeit:
Arbeitsunfälle

⁵¹ Siehe Badura et al. (2016), S. 252.

⁵² Siehe WSI (2017).

Abbildung 41: Anteil der Arbeitsunfälle an den AU-Fällen in Prozent in allen Branchen, in der Branche „Verkehr und Logistik“ und in der Berufsgruppe „Post-, Kurier- und Expressdienste“ im Zeitraum von 2012 bis 2015.



Quelle: Badura et. al (2013 bis 2016). Eigene Darstellung.

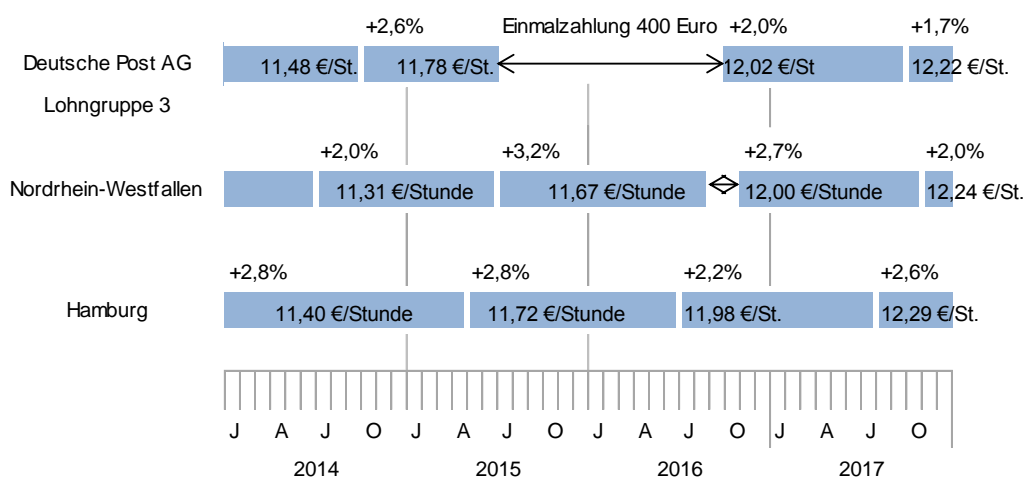
Die Vergütung der Beschäftigten im KEP-Bereich ist im heterogenen KEP-Markt unterschiedlich gestaltet. In der Regel setzt sie sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Für eine Großzahl der abhängig Beschäftigten gelten Haus- und regionale Branchentarifverträge, die neben festen Gehältern auch Sondervergütungen wie Weihnachts-/Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und eine betriebliche Altersvorsorge beinhalten. Dies zeigt die Analyse der Stellenanzeigen für KEP-Zusteller, die im Rahmen des DEKRA-Arbeitsmarkt-Reports 2017 durchgeführt wurde. Demnach wird in 17,3 Prozent der Stellenanzeigen der Tariflohn und in 16,2 Prozent der Stundenlohn ausgewiesen. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde im Jahr 2015 stellte insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen vor große Herausforderungen. Für abhängig Beschäftigte wurden Stücklöhne, die bis dato in der KEP-Branche üblich waren, durch Stundenlöhne ersetzt. Zudem erfolgte im Zuge der Umsetzung des Mindestlohngesetzes (MiLog) eine Anpassung der Höhe der Stundenlöhne. Dies führte in einigen Regionen zu einer deutlichen Steigerung des Stundenlohns.⁵³ Exemplarisch stellt die Abbildung 42 die Entwicklung der tariflichen Vergütung in den Unternehmen der Deutschen Post AG (DP AG), im Speditions- und Logistikgewerbe in Hamburg sowie in Nordrhein-Westfalen dar. Für die Beschäftigten der Deutschen Post AG wurde nach einer Gehaltssteigerung von 2,6 Prozent im Jahr 2014 und einer Einmalzahlung von 400 Euro im Jahr 2015 zum 01.10.2016 eine weitere Steigerung um 2 Prozent vereinbart; zum 01.10.2017 erfolgte eine weitere Erhöhung um 1,7 Prozent. Die Vergütung des Personals, die in einer der regional tätigen DHL Delivery GmbH (Teil des Konzerns DP AG) beschäftigt sind, richtet sich nach regionalen Tarifverträgen der Speditions- und Logistikbranche. Die Höhe der Löhne im Speditions- und Logistikgewerbe in NRW und Hamburg entwickelte sich kontinuierlich positiv. Da die Verbraucherpreise nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2015 lediglich um 0,3 Prozent und im Jahr 2016

Vergütung

⁵³ Vgl. WIK Consult/TÜVRheinland (2015).

um 0,5 Prozent stiegen, wurden reale Einkommenssteigerungen erreicht. Die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die oftmals als Systempartner der großen KEP-Dienstleister agieren, sind in der Regel nicht an einen Tarifvertrag gebunden. Die Höhe der Löhne orientiert sich dennoch am Tarifvertrag, wobei die Höhe der Stundenlöhne gewöhnlich unterhalb der tariflichen Bestimmungen liegt. Nach Erkenntnissen des Bundesamtes bestehen zudem deutliche regionale Unterschiede in der Vergütungshöhe. Im Rahmen einer eigenen Auswertung von Stellenbeschreibungen für Paketzusteller wurde die Vergütungshöhe anderer großer KEP-Unternehmen analysiert. Demnach warb UPS in der Region Bonn mit einem Brutto-Festlohn von 2.800,00 Euro im ersten, 3.001,00 Euro im zweiten und 3.249,00 Euro im dritten Jahr zzgl. weiterer Vergütungsbestandteile. In Kiel wurde mit einem Brutto-Stundenlohn nach zwei Jahren Tätigkeit von bis zu 15,87 Euro, in Ravensburg bis zu 18,45 Euro, in Bielefeld bis zu 17,44 Euro und in München bis zu 20,21 Euro geworben. In anderen Branchen, z.B. im Handel, werden im Zuge des Ausbaus des Lebensmittel-Onlinehandels zunehmend Auslieferungsfahrer gesucht: REWE warb in Stellenausschreibungen mit bis zu 12,83 Euro pro Stunde zzgl. Prämien und betrieblichen Sonderzahlungen in den Räumen Köln, Berlin, Ulm und bis zu 13,83 Euro im Raum München.

Abbildung 42: Tarifliche Lohnentwicklung der Fachkräfte mit Tätigkeiten im KEP-Bereich im Zeitraum von 2014 bis 2017



Verbraucherpreise im Jahresdurchschnitt lt. STBA: 2015: 0,3 % 2016: 0,5 %

Quelle: Statistisches Bundesamt (Tarifdatenbank). Eigene Darstellung.

4.3. Berufliche Ausbildung

Die Qualifikation zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen wird im Rahmen einer zweijährigen dualen Ausbildung erlangt. Die Ausbildung findet i.d.R. in den Betrieben statt, die Brief-, Paket-, Kurier- und Expressdienste anbieten sowie in Speditionen. Während der Ausbildung erlangen die angehenden Fachkräfte laut dem Ausbildungsrahmenplan Kenntnisse aus 9 Lernfeldern. Die Auszubildenden lernen, Transportaufträge und Sendungen zu verschicken und zu empfangen, Zahlungsvorgänge zu bearbeiten, Datenerfassung durchzuführen, Kundenaufträge zu kontrollieren und nachzubearbeiten sowie mit

Qualifizierung
– Berufsausbildung

Kunden zu kommunizieren. Die meisten Ausbildungsplätze für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen werden nach wie vor von der Deutschen Post AG sowie ihren Tochterunternehmen angeboten, wobei sich die übrigen Marktteilnehmer im Zeitverlauf zunehmend in der Ausbildung engagieren. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen besteht für besonders leistungsstarke Auszubildende die Möglichkeit, im dritten Ausbildungsjahr den Abschluss zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau für KEP-Dienstleistungen zu erlangen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen im Zeitraum von 2009 bis 2016. Von 2009 bis 2012 entwickelte sich sowohl die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge als auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge positiv. In den Jahren 2013 und 2014 reduzierten sich die beiden Größen. Seit dem Jahr 2015 ist tendenziell eine positive Entwicklung zu beobachten. Die Gesamtzahl der bestehenden Ausbildungsverträge betrug im Jahr 2016 2.871 – ein Zuwachs von rund 5,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2016 wurden allerdings knapp ein Prozent weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen als im Vorjahr. Insgesamt nahmen 1.173 angehende Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen an der Abschlussprüfung teil – rund 94,1 Prozent schlossen die Ausbildung mit Erfolg ab. Im Jahr 2016 entschieden sich 339 Personen für einen Ausbildungsabbruch – knapp 70 Prozent im ersten Lehrjahr. Mit Blick auf die Ausbildungsstatistik sowie die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen für Post- und Zustelldienste wird deutlich, dass die meisten Beschäftigten nicht über den Abschluss der fachlich gerichteten Berufsausbildung, sondern über andere Qualifizierungswege in den Beruf gekommen sind.

Berufsausbildung
– Ausbildungsstatistik

Tabelle 8: Auszubildendenstatistik im Ausbildungsberuf „Fachkraft für KEP-Dienstleistungen“ im Zeitraum von 2009 bis 2016

Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge		
	von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	insgesamt
2009	1.245	673	1.918	901	1.163	1.113	80	40	120
2010	1.500	654	2.154	1.329	1.020	972	132	51	183
2011	1.623	651	2.274	1.233	831	801	426	123	558
2012	1.998	816	2.814	2.100	1.176	1.092	183	72	255
2013	1.890	795	2.685	1.407	1.374	1.284	168	99	267
2014	1.872	741	2.613	1.284	1.281	1.152	174	87	261
2015	1.938	789	2.727	1.539	1.329	1.206	204	84	288
2016	2.145	726	2.871	1.524	1.173	1.104	237	102	339

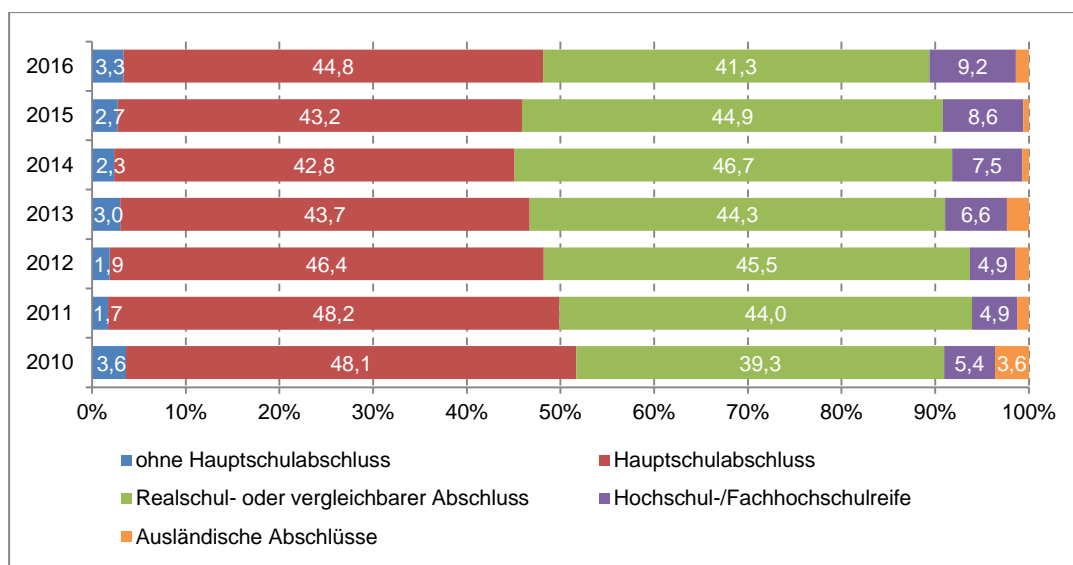
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3).

Abbildung 43 zeigt die schulische Vorbildung der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen, die ihre Ausbildung im jeweils abgebildeten Jahr neu aufgenommen haben. Demnach reduzierte sich der Anteil der Auszubildenden, die einen Hauptschulab-

Schulische Vorbildung

schluss vorwiesen, seit 2010 deutlich. Während im Jahr 2010 noch 48,1 Prozent vor der Aufnahme der Berufsausbildung einen Hauptschulabschluss erlangt haben, waren es im Jahr 2016 lediglich 44,8 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden mit einem Realschulabschluss unterlag jährlichen Schwankungen. Seit 2014 entwickelte er sich negativ und betrug zuletzt 41,3 Prozent. Der Anteil der Personen mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss stieg seit 2012 kontinuierlich an und erreichte im Jahr 2016 einen Anteil von 9,2 Prozent.

Abbildung 43: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen differenziert nach schulischer Vorbildung (Anteile in Prozent) im Zeitraum von 2010 bis 2016

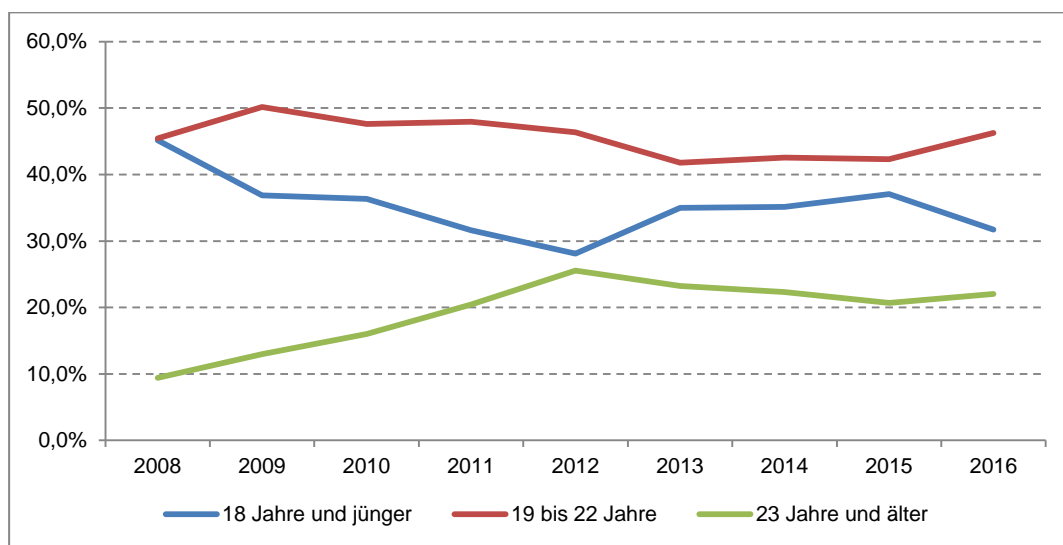


Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 3). Eigene Berechnung. Eigene Darstellung.

In Abbildung 44 wird die Entwicklung der Altersstruktur der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen, die ihre Ausbildung neu aufgenommen haben, dargestellt. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden ist im Laufe der Jahre deutlich gestiegen. Im Jahr 2008 waren lediglich 9,4 Prozent der angehenden Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen 23 Jahre oder älter. Im Jahr 2012 erreichte diese Altersgruppe mit einem Anteil von 25,5 Prozent den höchsten Wert in der Betrachtungsperiode. Seit 2012 ist ihr Anteil leicht gesunken und betrug zuletzt rund 22,0 Prozent. Der Anteil der Altersgruppe der 19- bis 22-Jährigen unterlag zwar jährlichen Schwankungen, blieb jedoch oberhalb der Marke von 42,0 Prozent – zuletzt vereinte diese Altersgruppe rund 46,3 Prozent auf sich. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn 18 Jahre oder jünger waren, reduzierte sich seit 2008 deutlich und erreichte im Jahr 2016 rund 31,7 Prozent.

Altersstruktur

Abbildung 44: Auszubildende zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag differenziert nach Alter (Anteile in Prozent)



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

Die Lösungsquote beschreibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen; sie wird mittels Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung errechnet. Die Lösungsquote der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen lag tendenziell unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe in den Jahren von 2010 bis 2015 (siehe Tabelle 9). Lediglich im Jahr 2011 war sie überdurchschnittlich. Die Lösungsquote der angehenden Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen ist in jüngster Vergangenheit allerdings deutlich gestiegen. Während sie im Jahr 2012 noch bei 13,0 Prozent lag, erreichte sie im Jahr 2015 bereits 18,9 Prozent. Die Lösungsquote in Westdeutschland lag seit 2012 jährlich signifikant höher als in Ostdeutschland.

Lösungsquote

Tabelle 9: Lösungsquote der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2015

Jahr	Alle Ausbildungsberufe	Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen"		
		Deutschland gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	23,0	15,4	15,8	12,8
2011	24,4	37,6	38,4	39,1
2012	24,4	13,0	13,7	10,9
2013	25,0	14,2	15,1	11,4
2014	24,6	17,1	17,8	12,8
2015	24,9	18,9	19,7	14,1

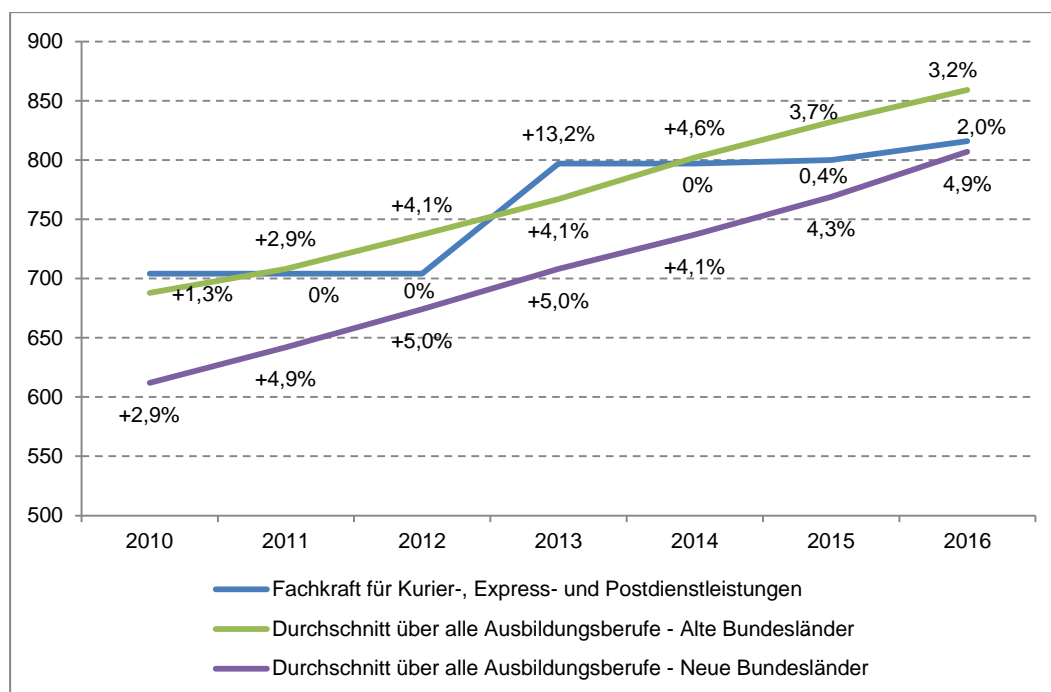
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Abbildung 45 zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen bundeseinheitlichen monatlichen Vergütung der angehenden Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen im Zeitraum von 2010 bis 2016. Es wird deutlich, dass die jährlichen Anpassungen der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung der Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen seit dem Jahr 2014 deut-

Ausbildungsvergütung

lich unterdurchschnittlich waren. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsberufe wuchs im Jahr 2016 in den alten und neuen Bundesländern um 3,2 Prozent bzw. 4,9 Prozent – bei den Fachkräften für KEP-Dienstleistung wurde lediglich eine zweiprozentige Steigerung erreicht. In den alten Bundesländern lag die monatliche Vergütung der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen seit dem Jahr 2014 zudem deutlich unter dem Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe. In den neuen Bundesländern lag sie mit 816 Euro monatlich im Jahr 2016 noch knapp über dem dort errechneten Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe von 807 Euro. Die durchschnittliche monatliche Vergütung der Auszubildenden zur Fachkraft für KEP-Dienstleistungen betrug im ersten Lehrjahr 775 Euro und 857 Euro im zweiten Lehrjahr.

Abbildung 45: Durchschnittliche monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung der Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen im Zeitraum von 2010 bis 2016 in Euro (Angaben der prozentualen Steigerung zum Vorjahr in Prozent)



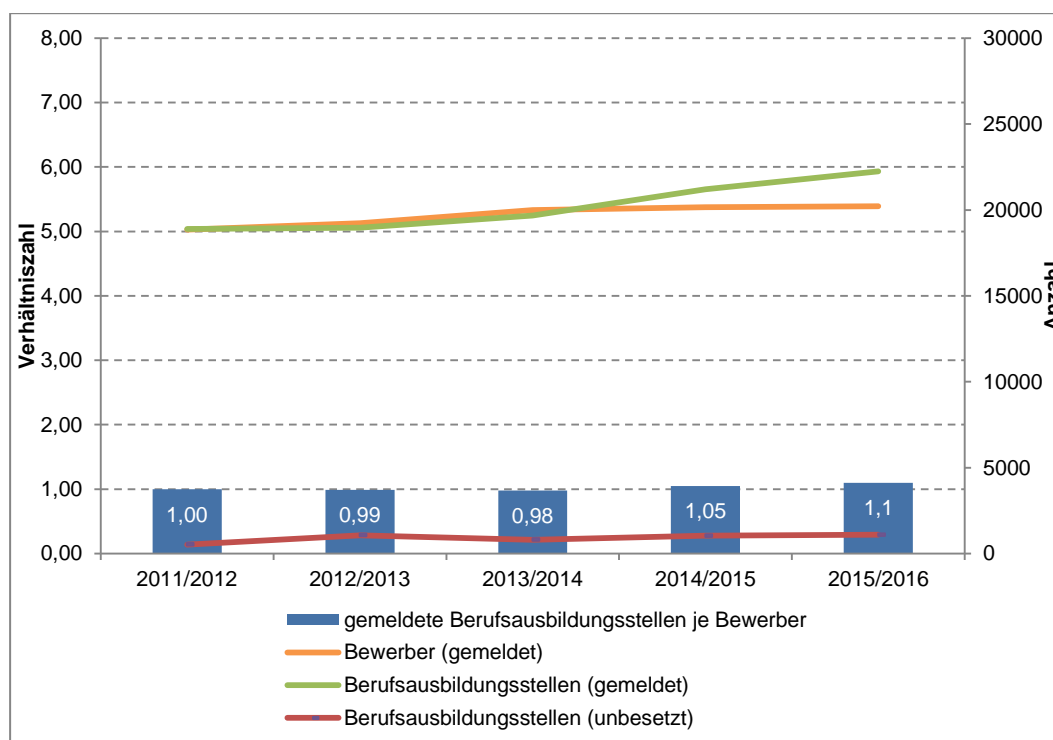
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Datenbank Ausbildungsvergütungen). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Abbildung 46 bietet einen Überblick über die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots sowie der Zahl der gemeldeten Bewerber in der Berufsobergruppe „513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ für den Zeitraum von 2011 bis 2016. Im Ausbildungsjahr 2011/2012 waren 18.856 Ausbildungsplätze in der betrachteten Berufsobergruppe gemeldet. Seitdem folgte die Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsstellen einem positiven Trend. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 wurden 22.237 Ausbildungsstellen gemeldet, eine Steigerung um rund 17,7 Prozent im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2011/2012. Die Zahl der Bewerber entwickelte sich ebenfalls positiv, jedoch weniger dynamisch als das Ausbildungsstellenangebot. Letzteres überstieg in den Ausbildungsjahren 2014/2015 und 2015/2016 die Nachfrage – zuletzt wurden im Durchschnitt 1,1 Ausbildungsstellen pro Bewerber gemeldet. Die Anzahl der am Ende des Berichtsjahres un-

Ausbildungsstellen
und Bewerber

besetzten Berufsausbildungsstellen nahm in der jüngsten Vergangenheit tendenziell zu. Mit 1.094 unbesetzten Stellen wurde im Jahr 2015/2016 der höchste Wert im Beobachtungszeitraum erreicht. Unternehmer berichten oftmals, dass mangels geeigneter Kandidaten Ausbildungsstellen unbesetzt blieben. Oftmals entsprechen die Kandidaten nicht dem Anforderungsprofil oder weisen erhebliche Schwächen in Grundfertigkeiten wie Lesen, Schreiben und Mathematik auf. Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen grundsätzlich diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr bei der Agentur für Arbeit und Jobcentern eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschten und deren Eignung dafür geklärt bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben war. Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG.

Abbildung 46: Ausbildungsstellenangebot und gemeldete Bewerber für die Berufsgruppe "Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag" (Berufsgruppe 513) 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.

Für Umschüler mit einem Berufswunsch im Bereich der Post- und Zustelldienste, die arbeitslos bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet sind, besteht die Möglichkeit, Förderprogramme der BA in Anspruch zu nehmen. Für junge Erwachsene bestehen zwei Varianten: Die Teilnahme an einer abschlussorientierten Maßnahme, die zu einer regulä-

Berufliche Qualifizierung
– Fördermaßnahmen der
Bundesagentur für Arbeit

ren IHK-Abschlussprüfung als Fachkraft für KEP-Dienstleistungen führt oder die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die i.d.R. in Kooperation mit Bildungsträgern durchgeführt werden. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III (FbW) ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Beschäftigungschancen durch eine berufliche Qualifizierung zu verbessern. Über die Anzahl der geförderten Personen informiert die BA. In der Statistik finden sich unter der Zusammenfassung "berufliche Weiterbildung mit Abschluss" die beiden Maßnahmenkategorien „Gruppen- und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss“ in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Nur bei Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zielt die Förderung der beruflichen Weiterbildung auf eine Vollqualifizierung. Den so genannten Umschülern werden Maßnahmen beruflicher Weiterbildung angeboten, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten abzielen, die in einem grundsätzlich schon erlernten Beruf oder bereits ausgeübten Berufsfeld Verwendung finden und inhaltlich einem in der Klassifikation der Berufe 2010 genannten Beruf zugeordnet werden.⁵⁴ Tabelle 10 zeigt die jährliche Anzahl der durch die BA geförderten Personen mit einem Zielberuf im Bereich der Post- und Zustelldienste im Zeitraum von 2012 bis 2016. Die Analyse zeigt, dass sich die Anzahl der Teilnehmer an Fördermaßnahmen von 2012 bis 2014 positiv entwickelte. Allerdings reduzierte sich der Bestand seit 2015 deutlich. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 76 Personen gefördert – 39 Personen weniger als im Vorjahr. Meistens handelte es sich hierbei um sonstige Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Teilqualifizierung zum Ziel hatten.

Tabelle 10: Teilnehmerbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit dem Schulungsziel „Berufe für Post- und Zustelldienste“ - Jahresdurchschnitt

Berichtsjahr	FbW Bestand insgesamt	davon:	
		FbW mit Abschluss	FbW sonstige Weiterbildung
2012	104	6	98
2013	144	23	121
2014	179	18	161
2015	115	16	99
2016	76	7	69

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

4.4. Arbeitsmarktsituation

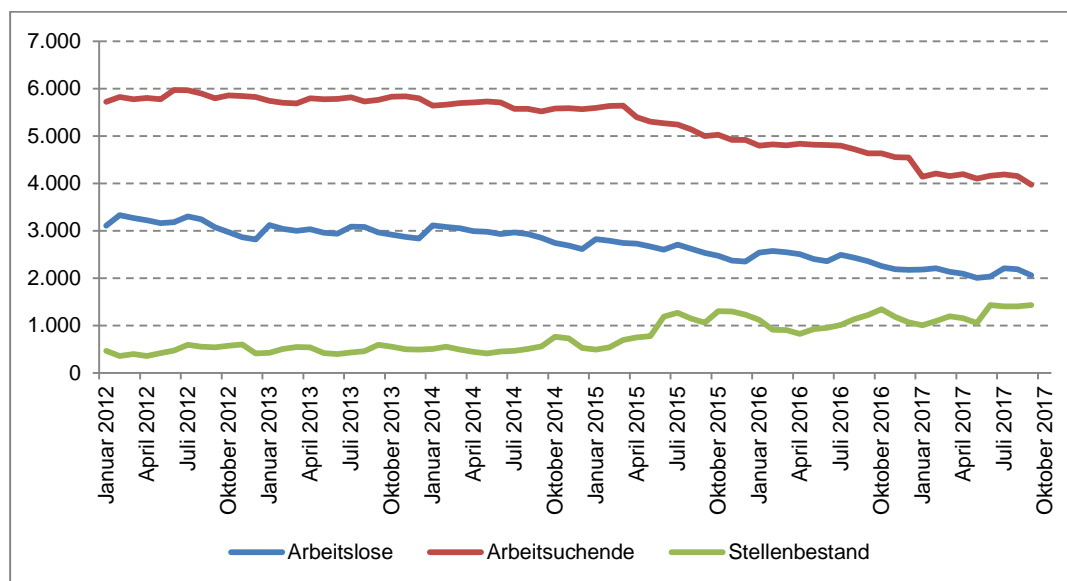
Die Arbeitsmarktsituation für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen entwickelte sich zuletzt positiv (siehe Abbildung 47). Seit März 2015 ging die Zahl der Arbeitssuchenden besonders dynamisch zurück. Im März 2015 waren 5.641 Personen arbeitssuchend gemeldet; im März 2017 waren es 4.153 Personen und im September 2017 lediglich 3.968 Personen. Die Arbeitslosenzahl reduzierte sich im Beobachtungszeitraum ebenfalls – jedoch weniger dynamisch. Der Bestand an offenen Stellen für Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen wuchs seit März 2015 trotz saisonaler Schwankungen spürbar. Waren im März

Arbeitslose,
Arbeitssuchende und
offene Stellen

⁵⁴ Siehe Bundesagentur für Arbeit.

2015 noch 696 offene Stellen gemeldet, stieg der Bestand im März 2017 auf 1.193 Stellen. Im September 2017 waren bereits 1.431 offene Stellen gemeldet. Allerdings weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit die Daten ausschließlich für Fachkräfte aus. Der Bedarf an Helfern bzw. der Bestand an Arbeitslosen/-suchenden des Anforderungsniveaus „Helfer“ im Bereich „Post- und Zustelldienste“ wird somit nicht abgebildet.

Abbildung 47: Offene Stellen, Arbeitslose und Arbeitsuchende in der Berufsgruppe „Berufe in der Lagerwirtschaft (5131) für Fachkräfte“ – ohne Helfer – im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2017



Laut DEKRA-Arbeitsmarkt-Report 2017 wurden im Bereich der KEP-Dienste im Jahr 2017 am häufigsten Brief- und Paketzusteller gesucht (39,2 bzw. 37,1 Prozent der ausgewerteten Stellenanzeigen).⁵⁵ Beschäftigte für die Auslieferung spezieller Waren (ohne Geld und Essen) wurden in 15,8 Prozent der ausgewerteten Stellenanzeigen gesucht. In 14,4 Prozent der Fälle wurden Zeitungs- und Prospektzusteller gesucht. Für Kurierfahrten wurden 9,0 Prozent der analysierten Stellenanzeigen ausgeschrieben. Dabei boten die Arbeitgeber in 52,9 Prozent der Fälle eine Vollzeitstelle, in 29,5 Prozent eine Teilzeitstelle und in 18,3 Prozent eine Stelle im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung an. Der Bundesverband Paket & Express Logistik⁵⁶ prognostiziert ein weiterhin steigendes Sendungsvolumen, das mit einer steigenden Nachfrage nach Zustellern einhergehen wird. Allerdings werden der Bedarf an Arbeitskräften in der Zustellung und deren Arbeitsprofile zunehmend von der digitalen und technischen Entwicklung beeinflusst, sodass der Bedarf an Arbeitskräften sich weniger dynamisch als das Sendungsvolumen entwickeln könnte.

Stellenausschreibungen

⁵⁵ Siehe DEKRA-Akademie GmbH (2017).

⁵⁶ Siehe BIEK (2017).

Literaturverzeichnis

BIEK (2016) – Bundesverband Paket & Expresslogistik (Hrsg.) (2016): KEP-Studie 2016 – Analyse des Marktes in Deutschland, Berlin.

BIEK (2017) – Bundesverband Paket & Expresslogistik (Hrsg.) (2017): KEP-Studie 2017 – Analyse des Marktes in Deutschland, Berlin.

Badura, B. et al. (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Fehlzeiten-Report, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.

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

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

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

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): Arbeitsmarkt in Zahlen – Förderstatistik, Teilnehmer in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2017): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration, Nürnberg, August 2017.

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

BVOH – Bundesverband Onlinehandel e.V. (Hrsg.) (2017): Paket-Studie 2016. Online unter: <http://bvoh.de/bvoh-paketstudie-2016-es-laeuft-gut/> (am 27.10.2017).

DEKRA Akademie GmbH (Hrsg.) (versch. Jahrgänge): DEKRA Arbeitsmarkt-Report (versch. Jahrgänge) – Qualifikationsbedarfsanalyse auf der Basis von mehr als 13.900 Stellenangeboten, Stuttgart.

Deutsche Post DHL Group (Hrsg.) (2016): Logistics Trend Radar. Version 2016, Troisdorf.

DVZ – Deutschen Verkehrszeitschrift (Hrsg.) (2017): Völpel, D.: Flüchtlinge als Nachwuchskräfte in der Logistik von morgen. Online unter: <http://www.dvz.de/rubriken/perso->

nalmanagement/single-view/nachricht/fluechtlinge-als-nachwuchskraefte-der-logistik-von-morgen.html (online am 29.09.2017).

Frankfurter Allgemeine Zeitung (Hrsg.) (2015): „Nehmen Roboter den Menschen die Arbeit weg?“ von Philip Plickert, abrufbar: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/automatisierung-nehmen-roboter-den-menschen-die-arbeit-weg-13986337.html> (online am 27.10.2017).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.) (2015): Arbeitsschutz und Arbeitszeit in der Kurier-, Express- und Postdienstleistung (KEP), Wiesbaden.

Hupfeld, J., Brodersen, S., Hergedegen, R. (2013): iga.Report 25. Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit.

Logistik Heute (Hrsg.) (2017): „Automatisierung bedroht Arbeitsplätze in der Automobilindustrie“ von Sandra Lehmann, abrufbar unter: <https://www.logistik-heute.de/Logistik-News-Logistik-Nachrichten/Markt-News/17127/Fast-die-Haelfte-der-Jobs-koennte-wegfallen-Studie-Automatisierung-bedroht-A> (online am 27.10.2017).

MRU GmbH/Institut für angewandte Logistik IAL Hochschule Würzburg-Schweinfurt (Hrsg.) (2017): Digitalisierung im Postmarkt: Neue Entwicklungen in den Bereichen KEP und Brief sowie deren Auswirkungen auf die Regulierung, Hamburg/Würzburg.

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

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

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Fachserie 16 Reihe 2.3 – Verdienste und Arbeitskosten – Tarifverdienste, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017): Tarifdatenbank, unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TDB/TDB/TarifdatenbankIF.html>.

Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Verbraucherpreisindizes für Deutschland – unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen/_VerbraucherpreiseKategorien.html?cms_gtp=145114_1ist%253D2%2526145110_slot%253D2&https=1

Verkehrsrundschau (Hrsg.) (2017): Gillies, C.: „Jobs für Flüchtlinge“ S. 32-35 in der Verkehrsrundschau 34-35/2017.

WIK Consult/TÜVRheinland (Hrsg.) (2015): Mindestlohn und Arbeitsbedingungen in der Brief- und KEP-Branche, Bad Honnef/Köln.

Die ZEIT (Hrsg.) (2017): „Die Massenarbeitslosigkeit kommt zurück“ von Patrick Spät, abrufbar unter: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-01/zukunft-arbeit-arbeitsmarkt> (online am 27.10.2017).



Impressum

Herausgeber: Bundesamt für Güterverkehr
Werderstraße 34
50672 Köln

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

Postfach 19 01 80
50498 Köln

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

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

Stand des Berichtes November 2017

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
