



03/ 2019

B I R D I E M A T C H
G E H A L T S
R E P O R T

-Q4 2018-

DEUTSCHLANDS ERSTE JOB-MATCHING-STUDIE
FÜR LOGISTIKBERUFE



BIRDIEMATCH

FINDE DEINEN TRAUMJOB

LOGISTIK - SPEDITION - TRANSPORT

VORWORT

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

die Suche nach geeigneten Mitarbeitern stellt für Unternehmen ebenso eine Herausforderung dar wie für die Kandidaten die Suche nach einem geeigneten Job.

Für Unternehmen besteht die Herausforderung dabei sowohl in der Identifikation der „richtigen“ Mitarbeiter als auch dem Anwerben von potenziellen Kandidaten. Die Adressierung beider Punkte ist nicht nur notwendig, um Mitarbeiter erfolgreich einzustellen. Die Forschung zeigt, dass Mitarbeiter mit ihren Fähigkeiten und ihrer Motivation signifikant zum finanziellen Unternehmensgewinn beitragen. Die Adressierung beider Punkte ist also auch aus strategischer Sicht eine unmittelbare Notwendigkeit für Unternehmen.

Die Ergebnisse der BirdieMatch-Job-Matching-Studie können Unternehmen in der Adressierung beider Punkte unterstützen. Erstens geben sie Logistikunternehmen durch den Abgleich ihrer Anforderungen mit dem Angebot von beispielsweise Erfahrungen und Kenntnissen mit bestimmten Verkehrsträgern die Möglichkeit, die am Markt vorhandenen potenziellen Mitarbeiterressourcen besser einzuschätzen. Zweitens bieten sie den Unternehmen durch die Übersicht über Gehälter und Benefits ein besseres Verständnis der Bedürfnisse von potenziellen Kandidaten. Die Adressierung dieser Bedürfnisse ist ein wichtiger Faktor, um Mitarbeiter nachhaltig für das Unternehmen zu gewinnen.

Auch für Bewerber sind die in diesem Report enthaltenen Informationen zu Gehältern, Benefits und Anforderungen seitens der Unternehmen gleich doppelt hilfreich. Zum einen geben sie Bewerbern Transparenz und Vergleichsmöglichkeiten für unmittelbar bevorstehende Entscheidungen über ihren nächsten Arbeitgeber. Zum anderen können sie Mitarbeitern Wege für ihre persönliche Weiterentwicklung aufzeigen und damit berufliche Ziele inspirieren.

Je besser Mitarbeiter, Jobs und Unternehmen zueinander passen, desto höher die Zufriedenheit, emotionale Bindung und Leistung der Mitarbeiter. Ich wünsche daher allen Unternehmen und Kandidaten nicht nur eine interessante, sondern vor allem auch eine nützliche Lektüre des BirdieMatch-Reports.



Prof. Dr. Prisca Brosi

Associate Professor of Human Resource Management
an der Kühne Logistics University (KLU)

EINLEITUNG

KONKRETES FÜR LOGISTIKER

Gehaltsstudien waren bisher in der Regel wenig aussagekräftig für den Bereich Logistik. Logistik wurde selten als eigener Wirtschaftszweig untersucht, sondern häufig mit anderen Dienstleistungen oder Verkehr in einen Topf geworfen. Trennscharfe Aussagen zum Verdienst – noch dazu in bestimmten Positionen wie als Disponent oder im Vertrieb – ließen sich nicht ableiten. Ebenso waren kaum Angaben gegliedert nach Regionen, Geschlecht, Berufserfahrung oder Kenntnissen in Bezug auf bestimmte Verkehrsträger zu finden. BirdieMatch konzentriert sich allein auf Logistiker und zeichnet sich hier durch die Möglichkeit sehr tief reichender und fachlicher Beschreibungen von Kenntnissen, Erfahrungen und Jobanforderungen aus, die miteinander gematcht werden. Nur weil BirdieMatch sowohl bei Kandidaten als auch Unternehmen neben dem Gehalt sehr detaillierte Angaben auf beiden Seiten abfragt, ist ein digitales Job-Matching möglich – und eine Aussage, wie viel in welchen Bereichen verdient wird.

Nun hat das Job-Matching-Portal für Logistiker zum zweiten Mal konkrete Zahlen aus seinem Datenbestand anonymisiert herausgefiltert, ausgewertet und in einer Studie aufbereitet. Was also beispielsweise Disponenten oder Mitarbeiter in den Bereichen Operations und Vertrieb in Norddeutschland oder in einem bestimmten Alter oder mit einer speziellen Berufserfahrung verdienen, ist nun kein Geheimnis mehr. Der Gehaltsreport von BirdieMatch gibt Aufschluss. Wir gehen davon aus, dass in den nächsten Jahren noch deutlich detailliertere Angaben möglich sein werden.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünschen Ihnen

Josef Schindler & Bernd Vögele

Geschäftsführung BirdieMatch



INHALT

	SEITE
1. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK	8
1.1. Alleinstellungsmerkmale der Studie	9
1.2. Kernaussagen und Einschätzung	9
2. GESAMTÜBERSICHT ÜBER DIE KANDIDATEN UND VAKANZEN	12
2.1. Gesamtübersicht Gehälter	13
2.1.1. Ist- und Wunschgehälter	13
2.1.2. Gehälter nach Berufsgruppen	13
2.1.3. Gehälter nach Regionen	15
2.1.4. Gehälter nach Geschlecht	17
2.1.5. Gehälter nach Bildungsabschluss	19
2.2. Altersstruktur der Kandidaten	21
2.3. „Heart Skills“	21
2.4. Anforderungen der Unternehmen	26
2.4.1. Top 10 der geforderten Fachkenntnisse	26
2.4.2. Geforderte Erfahrungen/Kenntnisse bezogen auf Verkehrsträger, KEP oder Handel/Industrie	26
2.4.3. Geforderte Berufserfahrung	28
2.4.4. Geforderte Reisenotwendigkeit und Reisebereitschaft der Kandidaten	29
3. BERUFSGRUPPEN IM FOKUS	31
3.1. Disposition	32
3.1.1. Gehälter der Disponenten	32
3.1.2. Gehälter der Disponenten nach Regionen	32
3.1.3. Gehälter der Disponenten nach Geschlecht	33
3.1.4. Gehälter der Disponenten nach Alter	33
3.1.5. Angebotene Gehälter für Disponenten nach gesuchter Berufserfahrung	34
3.1.6. „Heart Skills“ der Disponenten	34
3.1.7. Erfahrungen/Kenntnisse der Disponenten bzgl. Verkehrsträger, KEP, Handel/Industrie	36
3.1.8. Reisenotwendigkeit und Reisebereitschaft der Disponenten	36
3.1.9. Dispositionsleitung	37
3.2. Operations	37
3.2.1. Gehälter der Mitarbeiter Operations	37
3.2.2. Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Regionen	38
3.2.3. Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Geschlecht	38
3.2.4. Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Alter	39
3.2.5. Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Ausbildung	39
3.2.6. Angebotene Gehälter für Mitarbeiter Operations nach gesuchter Berufserfahrung	40

	SEITE
3.2.7. „Heart Skills“ der Mitarbeiter Operations	40
3.2.8. Erfahrungen/Kenntnisse der Mitarbeiter Operations bzgl. Verkehrsträger, KEP, Handel/Industrie	41
3.2.9. Reisenotwendigkeit und Reisebereitschaft der Mitarbeiter Operations	42
3.2.10. Leitung Operations	42
3.3. Vertrieb	43
3.3.1. Gehälter der Mitarbeiter im Vertrieb	43
3.3.2. Gehälter der Mitarbeiter im Vertrieb nach Regionen	43
3.3.3. Gehälter der Mitarbeiter im Vertrieb nach Geschlecht	44
3.3.4. Gehälter der Mitarbeiter im Vertrieb nach Alter	45
3.3.5. Gehälter der Mitarbeiter im Vertrieb nach Bildungsabschluss	46
3.3.6. Angebotene Gehälter für Mitarbeiter im Vertrieb nach gesuchter Berufserfahrung	47
3.3.7. „Heart Skills“ der Mitarbeiter im Vertrieb	48
3.3.8. Erfahrungen/Kenntnisse der Vertriebsmitarbeiter bzgl. Verkehrsträger, KEP, Handel/Industrie	50
3.3.9. Reisenotwendigkeit und Reisebereitschaft der Mitarbeiter im Vertrieb	50
3.3.10. Leitung Vertrieb	51
4. ABSOLVENTEN	52
4.1. Absolventen eines Studiums auf der Suche nach der ersten Festanstellung	53
4.2. Absolventen einer Ausbildung auf der Suche nach der ersten Festanstellung	54
5. METHODIK	55
6. ÜBER BIRDIEMATCH	59

	SEITE	
TAB. 1:	Median der Gehälter aller Kandidaten und Vakanzen	13
TAB. 2:	Median der Logistikgehälter der Kandidaten, die sowohl Ist- als auch Wunschgehalt angegeben haben	13
TAB. 3:	Gesamtübersicht der Gehälter nach Leitungspositionen	14
TAB. 4:	Mittelwerte der Gehälter nach Regionen	15
TAB. 5:	Mittelwerte der Gehälter nach Leitungspositionen und Regionen	15
TAB. 6:	Mittelwerte der Gehälter nach Berufsgruppen und Regionen	16
TAB. 7:	Kandidatenverteilung nach Regionen	17
TAB. 8:	Mittelwerte der Gehälter nach Geschlecht	17
TAB. 9:	Mittelwerte der Gehälter nach Leitungspositionen und Geschlecht	18
TAB. 10:	Mittelwerte der Gehälter nach Berufsgruppen und Geschlecht	18
TAB. 11:	Kandidaten nach Bildungsabschluss	19
TAB. 12:	Mittelwerte der Gehälter nach Bildungsabschluss	20
TAB. 13:	„Heart Skills“: Angebote der Unternehmen und Kandidatenwünsche	21
TAB. 14:	Angebotene Benefits nach Leitungspositionen	23
TAB. 15:	Wunsch der Kandidaten nach einem Firmenwagen je nach Gehaltsgruppe	24
TAB. 16:	Angebotene Top-5-Benefits nach Berufsgruppen	24
TAB. 17:	„Heart Skills“ nach Alter der Kandidaten	25
TAB. 18:	Angebot von und Nachfrage nach besonderen Kenntnissen in Leitungspositionen	27
TAB. 19:	Angebot von und Nachfrage nach besonderen Kenntnissen in bestimmten Berufsgruppen	27
TAB. 20:	Erforderliche Berufserfahrung für Leitungspositionen	28
TAB. 21:	Erforderliche Berufserfahrung je Berufsgruppe	28
TAB. 22:	Reisenotwendigkeit und Reisebereitschaft	29
TAB. 23:	Reisenotwendigkeit nach Zielregion	29
TAB. 24:	Mittelwerte der Gehälter der Disponenten	32
TAB. 25:	Mittelwerte der Gehälter der Disponenten nach Regionen	32
TAB. 26:	Mittelwerte der Gehälter der Disponenten nach Geschlecht	33
TAB. 27:	Mittelwerte der Gehälter der Disponenten nach Alter	33
TAB. 28:	Mittelwerte der angebotenen Gehälter für Disponenten nach Berufserfahrung	34
TAB. 29:	„Heart Skills“: Wünsche der Disponenten und Angebote der Unternehmen	35
TAB. 30:	Angebot an und Nachfrage nach besonderen Kenntnissen der Disponenten	36
TAB. 31:	Reisenotwendigkeit und Reisebereitschaft der Disponenten	36
TAB. 32:	Mittelwerte der Gehälter der Dispositionsleiter	37
TAB. 33:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter Operations	37
TAB. 34:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Region	38
TAB. 35:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Geschlecht	38
TAB. 36:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Alter	39
TAB. 37:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Bildungsabschluss	39

	SEITE	
TAB. 38:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Berufserfahrung	40
TAB. 39:	„Heart Skills“: Wünsche der Mitarbeiter Operations und Angebote der Unternehmen	40
TAB. 40:	Angebot an und Nachfrage nach speziellen Kenntnissen der Mitarbeiter Operations	42
TAB. 41:	Reisenotwendigkeit und Reisebereitschaft der Mitarbeiter Operations	42
TAB. 42:	Mittelwerte der Gehälter der Leiter Operations	43
TAB. 43:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter im Vertriebsinnen- und -außendienst	43
TAB. 44:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst nach Region	43
TAB. 45:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst nach Region	44
TAB. 46:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst nach Geschlecht	44
TAB. 47:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst nach Geschlecht	45
TAB. 48:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst nach Alter	45
TAB. 49:	Mittelwerte der Gehälter der Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst nach Alter	46
TAB. 50:	Mittelwerte d. Gehälter d. Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst n. Bildungsabschluss	46
TAB. 51:	Mittelwerte d. angeb. Gehälter f. Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst n. Berufserfahrung	47
TAB. 52:	Mittelwerte d. angeb. Gehälter f. Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst n. Berufserfahrung	47
TAB. 53:	„Heart Skills“: Wünsche d. Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst u. Angebote d. Untern.	48
TAB. 54:	„Heart Skills“: Wünsche d. Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst u. Angebote d. Untern.	49
TAB. 55:	Angebot von u. Nachfrage nach spez. Kenntnissen d. Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst	50
TAB. 56:	Angebot von u. Nachfrage nach spez. Kenntnissen d. Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst	50
TAB. 57:	Reisenotwendigkeit für Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst und ihre Reisebereitschaft	50
TAB. 58:	Reisenotwendigkeit für Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst und ihre Reisebereitschaft	51
TAB. 59:	Mittelwerte der Gehälter der Leiter des Vertriebsinnen- bzw. -außendienstes	51
TAB. 60:	Wunschgehälter Hochschulabsolventen	53
TAB. 61:	Wunschgehälter Ausbildungsabsolventen	54
TAB. 62:	Vakanzen und Kandidaten nach Leitungsfunktionen	57
TAB. 63:	Vakanzen und Kandidaten nach Berufsgruppen	58
GRAFIK 1:	Verteilung der Kandidaten auf BirdieMatch nach Altersgruppen in Prozent	21
GRAFIK 2:	„Heart Skills“: Angebote der Unternehmen und Kandidatenwünsche	22
GRAFIK 3:	Top 10 der Fachkenntnisse	26

1.
**ERGEBNISSE
IM ÜBERBLICK**

1. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

1.1. ALLEINSTELLUNGSMERKMALE DER STUDIE

Diese Studie fußt auf einem Teil der BirdieMatch-Profile. Dieser umfasst 7.852 Kandidatenprofile und 1.086 Vakanzen in der Logistik. Die Daten wurden anonymisiert und auf Basis der Erfüllung von Qualitätskriterien wie beispielsweise einer hohen Profilverständigkeit gefiltert. Der BirdieMatch-Report ist die einzige Studie, die sich ausschließlich auf Jobs in der Logistik bezieht.

Zudem sind Detailinformationen zu Gehältern nach Regionen, Geschlecht und Tätigkeitsfeldern bisher einzigartig. BirdieMatch nutzt mehr als 500 unterschiedliche Kenntnisse sowie Erfahrungsdimensionen für das Matching von Kandidaten und Unternehmen, um Bewerber mit ihren Traumjobs zusammenzubringen. Durch diese detaillierten Angaben war es möglich, für den Report herauszufiltern, welche Erfahrungen in der Branche besonders nachgefragt werden.

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal ist die Abfrage der Wünsche der Kandidaten in Bezug auf Benefits in Unternehmen. Diese „Heart Skills“ ermöglichen es Arbeitgebern, Bewerber mit zusätzlichen Angeboten wie beispielsweise flexiblen Arbeitszeiten zu locken. Für die Studie wurde darüber hinaus ermittelt, inwiefern die Unternehmen diese Bedürfnisse der Kandidaten bereits erfüllen.

1.2. KERNAUSSAGEN UND EINSCHÄTZUNG

1. DIE IST-GEHÄLTER DER KANDIDATEN LIEGEN HÄUFIG ÜBER DENEN, DIE VON UNTERNEHMEN ANGEBOTEN WERDEN.

Bei mehr als 70 Prozent der untersuchten Berufsgruppen und Funktionen sind die in den Vakanzen genannten Gehälter geringer als die derzeit von den Kandidaten angegebenen Ist-Gehälter.

TIPP: Sowohl Kandidaten als auch Unternehmen sollten sich um realistische Einschätzungen der im Markt üblichen Gehälter bemühen. Insbesondere Unternehmen müssen abwägen, ob sie neben der Gehaltshöhe mit weiteren Aspekten wie beispielsweise Benefits punkten sollten, um Kandidaten für sich gewinnen zu können.

2. IN OSTDEUTSCHLAND SIND DIE VERDIENSTMÖGLICHKEITEN GERINGER ALS IN ANDEREN REGIONEN.

Logistiker werden im Durchschnitt in Ostdeutschland schlechter bezahlt als in den anderen Regionen Deutschlands. In Übereinstimmung mit dem allgemeinen Gehaltsgefälle in Deutschland ergibt der Vergleich nach Regionen in den meisten Fällen ein Gehaltsgefälle nach Osten hin.

Die angegebenen Gehälter in den Regionen Nord, West und Süd sind insgesamt nicht signifikant unterschiedlich. Zwar sind Abweichungen erkennbar, welche sich jedoch durch Varianz in den Gehältern innerhalb der Regionen ergeben. Die häufige Aussage für andere Wirtschaftsbereiche, dass ein Gehaltsgefälle von Süd nach Nord bestehe, kann durch die Studie daher nicht bestätigt werden.

TIPP: *Die regionalen Unterschiede zeigen, dass sich weder Kandidaten noch Unternehmen auf Gesamtdarstellungen verlassen können. Sie müssen sich detailliert auf ihren jeweiligen Kontext einstellen und spezifische Informationen über Gehälter und Benefits in ihrer Region einholen.*

3. FRAUEN VERDIENEN IN DER REGEL WENIGER ALS MÄNNER.

In den meisten Berufsgruppen in der Logistik sind die Gehälter von Frauen durchschnittlich niedriger als die von Männern. Die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen dabei nicht nur im Ist-Gehalt, sondern auch in den angegebenen Wunschgehältern der Kandidaten. In Letzteren zeigen sich dabei tendenziell sogar noch deutlichere Differenzen als in den Ist-Gehältern.

TIPP: *Unternehmen können mit einer gleichberechtigten Bezahlung sowohl weibliche Fachkräfte halten als auch weitere anlocken. Kandidatinnen können sich überlegen, ob sie für Gehaltsverhandlungen ihre Wunschgehälter nach oben anpassen. Die Geschlechtervergleiche auf der Ebene der Berufsgruppen legen nahe, dass Frauen derzeit im Vergleich zu ihren Kollegen um einiges niedriger ansetzen.*

4. UNTERNEHMEN HABEN DIE BEDEUTUNG VON „HEART SKILLS“ ERKANNT, KÖNNTEN ABER IHR ANGEBOT NOCH DEUTLICH VERBESSERN.

Bei den Kandidaten sind flexible Arbeitszeiten besonders gefragt, gefolgt von Fort-/Weiterbildungsmöglichkeiten, Firmenwagen, Home Office und betrieblicher Altersvorsorge. Benefits, die von Unternehmen häufig, aber von den Kandidaten relativ selten angegeben wurden, sind Parkplätze und Mitarbeiter-Events.

Flexible Arbeitszeiten wurden noch stärker von Frauen als von Männern gewünscht. Auch der zweite und der vierte Top-Wunsch, nämlich Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten so-

wie Home Office, sind bei den Kandidatinnen weiter ausgeprägt als bei ihren männlichen Kollegen. Dagegen ist der Firmenwagen bei Männern deutlich beliebter als bei den Frauen. In Bezug auf Altersunterschiede zeigt die Auswertung, dass jüngere Kandidaten tendenziell weniger Benefits nachfragen als ältere Kandidaten.

TIPP: *Unternehmen haben die Möglichkeit, mit passenden Benefits neue Mitarbeiter zu gewinnen. Die Unterschiede in der Priorisierung der Benefits zwischen den Berufsgruppen zeigen jedoch auch, dass Arbeitgeber über die Wünsche der Arbeitnehmer Bescheid wissen sollten und sich noch stärker anpassen müssen, damit sie mit Zusatzleistungen punkten können.*

5. UNTERNEHMEN SUCHEN VOR ALLEM LANDVERKEHRSSPEZIALISTEN.

Erfahrungen und Kenntnisse im Landverkehr stehen auf Top 1 der von den Unternehmen geforderten Fachkenntnisse, gefolgt von Erfahrungen im Bereich Seefracht. Dagegen werden besonders Kenntnisse im KEP-Bereich eher selten gesucht. Dies trifft auch auf Erfahrungen mit bzw. in Handel und Industrie zu. Doch auch hier zeigt ein Blick in die detaillierten Tabellen ein differenziertes Bild.

TIPP: *Kandidaten können mit der Adressierung von Erfahrungen und Kenntnissen punkten, wenn sie diese entsprechend hervorheben. Langfristig hilft die Übersicht dieser Studie über die Fachkenntnisse, um in Vorbereitung auf den weiteren Berufsweg in der aktuellen Position genau die Erfahrungen zu sammeln, welche am Markt dringend benötigt werden.*

2.
**GESAMTÜBERSICHT
ÜBER DIE KANDIDATEN
UND VAKANZEN**

2. GESAMTÜBERSICHT ÜBER DIE KANDIDATEN UND VAKANZEN

2.1. GESAMTÜBERSICHT GEHÄLTER

2.1.1. IST- UND WUNSCHGEHÄLTER

Werden alle Berufsgruppen und Positionen einbezogen, liegt der Median der Gehälter (d.h. der Mittel- oder Zentralwert, bei dem 50 Prozent aller Werte darunter und 50 Prozent der Werte darüber liegen) in der Logistik bei folgenden Salären:

ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
42.500,-	47.500,-	42.500,-

TABELLE 1: MEDIAN DER GEHÄLTER ALLER KANDIDATEN UND VAKANZEN

In diese Auswertung wurden die Aussagen von 2.588 Kandidaten zu ihrem Ist-Gehalt und von 5.880 Kandidaten zum Wunschgehalt sowie die angebotenen Gehälter aus 768 Angaben in Stellenausschreibungen einbezogen.

Beim Mittelwert der Wunschgehälter ist auffallend, dass dieser geringer ist als der Mittelwert der Ist-Gehälter. Dies kann damit erklärt werden, dass nicht alle Kandidaten ihr Ist-Gehalt genannt haben. Vergleicht man nur die Wunschgehälter jener 2.208 Kandidaten, die auch ihr Ist-Gehalt eingetragen haben, sind die Wunschgehälter erwartungsgemäß höher als die Ist-Gehälter.

ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
42.500,-	47.500,-	55.000,-

TABELLE 2: MEDIAN DER LOGISTIKGEHÄLTER DER KANDIDATEN, DIE SOWOHL IHR IST- ALS AUCH IHR WUNSCHGEHALT ANGEZEIGT HABEN

2.1.2. GEHÄLTER NACH BERUFSGRUPPEN

Die untenstehende Tabelle zeigt die Mittelwerte (d.h. den Durchschnitt) der von den Unternehmen für die Vakanzen benannten Gehälter sowie der von den Kandidaten angegebenen Ist- und Wunschgehälter.

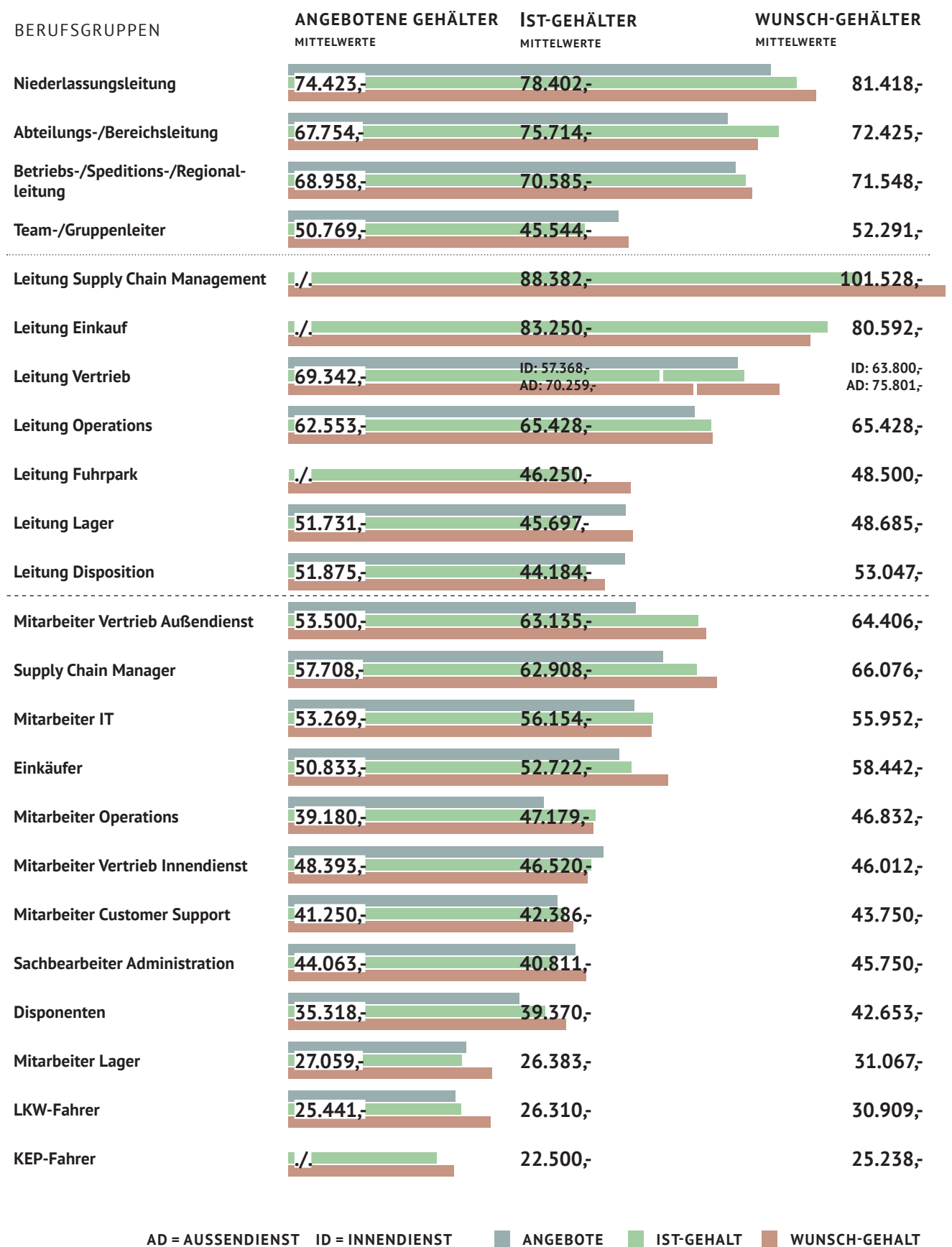


TABELLE 3: GESAMTÜBERSICHT DER GEHÄLTER NACH BERUFSGRUPPEN

Oft liegen die angebotenen Gehälter unter den Ist-Gehältern der Kandidaten. Insgesamt legt die Gegenüberstellung die Vermutung nahe, dass Unternehmen für die meisten Leitungspositionen und Berufsgruppen zu wenig Gehalt anbieten, um ihre offenen Positionen besetzen zu können. Möglich ist auch, dass Kandidaten ihre Gehälter aus strategischen Gründen höher angeben als sie real sind. Dennoch sind Unternehmen gut beraten, ihre Gehaltshöhen zu überprüfen, da Gehälter gerade für leistungsstarke Mitarbeiter ein wichtiger Wechselgrund sind.

2.1.3. GEHÄLTER NACH REGIONEN

Gegliedert nach Regionen werden in der Logistik im Durchschnitt folgende Gehälter bezahlt bzw. gewünscht:

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	46.077,-	56.943,-	50.790,-
WEST	51.229,-	55.133,-	47.466,-
SÜD	49.651,-	52.273,-	49.135,-
OST	39.848,-	44.539,-	40.956,-
GESAMT	46.292,-	53.288,-	47.451,-

TABELLE 4: MITTELWERTE DER GEHÄLTER NACH REGIONEN

Die Verteilung bestätigt das **Gefälle zu Ungunsten Ostdeutschlands** sowohl bei den für Vakanzen angebotenen Gehältern als auch bei den Ist-Gehältern. Jedoch belegen die Zahlen **kein Süd-Nord-Gefälle**, da diese auf einem vergleichbaren Niveau liegen.

Die nächste Tabelle zeigt einen detaillierten Überblick über die Ist-Gehälter nach Regionen für Leitungspositionen. Es werden nur jene Leitungspositionen gezeigt, für die eine ausreichende Anzahl an auswertbaren Angaben vorlag.

	NORD	WEST	SÜD	OST	GESAMT
NIEDERLASSUNGS- LEITUNG	82.763,-	77.125,-	70.192,-	./.	78.402,-
ABTEILUNGS-/BEREICHS- LEITUNG	82.368,-	75.577,-	71.023,-	70.000,-	75.714,-
BETRIEBS-/SPEDITIONS-/ REGIONALLEITUNG	76.136,-	70.577,-	68.636,-	./.	70.585,-

TEAM-/GRUPPENLEITUNG	46.019,-	49.028,-	48.839,-	38.289,-	45.544,-
LEITUNG VERTRIEB AUSSENDIENST	70.083,-	70.982,-	79.792,-	./.	70.259,-
LEITUNG OPERATIONS	68.393,-	66.313,-	66.446,-	52.875,-	65.205,-
LEITUNG LAGER	46.481,-	46.786,-	42.143,-	45.769,-	45.697,-

TABELLE 5: MITTELWERTE DER GEHÄLTER NACH LEITUNGSPPOSITIONEN UND REGIONEN

Die jeweils niedrigsten Werte sind rot, die jeweils höchsten Werte in einer Zeile sind grün markiert. Dies gilt auch in der folgenden Übersicht mit Ist-Gehältern nach Regionen für einige der unterschiedlichen Berufsgruppen:

	NORD	WEST	SÜD	OST	GESAMT
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	68.438,-	63.529,-	58.897,-	./.	63.135,-
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	54.583,-	45.625,-	./.	./.	46.520,-
SUPPLY CHAIN MANAGER	77.885,-	67.292,-	54.000	./.	62.908,-
EINKÄUFER	60.833,-	45.588,-	42.083,-	57.500,-	52.722,-
MITARBEITER OPERATIONS	47.569,-	51.813,-	49.486,-	36.563,-	47.179,-
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	45.909,-	37.500,-	./.	./.	40.811,-
DISPONENTEN	39.444,-	40.690,-	43.173,-	35.795,-	39.370,-
MITARBEITER LAGER	25.741,-	26.823,-	28.553,-	23.676,-	26.383,-

TABELLE 6: MITTELWERTE DER GEHÄLTER NACH BERUFSGRUPPEN UND REGIONEN

Auch die detaillierte Betrachtung nach Berufsgruppen und Positionen zeigt: **Überwiegend wird in Ostdeutschland schlechter bezahlt als in den anderen Regionen Deutschlands.**

Zudem kann das klassische Gefälle von höheren süddeutschen hin zu niedrigeren norddeutschen Gehältern auch in den einzelnen Berufsgruppen nur in wenigen Fällen bestätigt werden.

Die Verteilung der Kandidaten und Vakanzen auf Regionen zeigt die nächste Tabelle.

ANZAHL KANDIDATEN NACH REGIONEN	KANDIDATEN		VAKANZEN	
	ANZAHL	IN PROZENT	ANZAHL	IN PROZENT
NORD	1528	19,5 %	391	36,0%
WEST	2277	29,0 %	190	17,5%
SÜD	1426	18,2 %	142	13,1%
OST	892	11,4 %	91	8,4%
TOTAL	6123	78,0 %	814	75,0%
KEINE ANGABE	1729	22,0 %	272	25,0%

TABELLE 7: KANDIDATENVERTEILUNG NACH REGIONEN

Von den Kandidaten, die einen Standort genannt haben, wohnen die meisten in der Region West, während die auf dem BirdieMatch-Portal gelisteten Arbeitgeber derzeit vor allem im Norden nach neuen Mitarbeitern suchen.

2.1.4. GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Differenziert nach Geschlecht wird in der Logistik wie folgt verdient:

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	./.	55.560,-	49.571,-
FRAUEN	./.	42.610,-	39.740,-
GESAMT	46.292,-	53.288,-	47.451,-

TABELLE 8: MITTELWERTE DER GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Die Tabelle lässt darauf schließen, dass **Frauen in der Logistik deutlich weniger verdienen als Männer**. Allerdings spiegeln die Zahlen nur das unbereinigte Gender Pay Gap wider, da nicht alle für die Bereinigung notwendigen Angaben vorhanden waren. Für das unbereinigte GPG werden die absoluten Bruttostundenverdienste ins Verhältnis zueinander gestellt, ohne die ursächlichen Faktoren für den GPG zu berücksichtigen.

Die Geschlechterunterschiede sind auch in den Wunschgehältern vorhanden. Dies mag mit den bereits unterschiedlichen Höhen der Ist-Gehälter zu begründen sein. Doch unabhängig

davon zeigen diese Zahlen, dass Frauen mit höheren Gehaltswünschen als bisher in entsprechende Verhandlungen gehen könnten.

Einen Überblick über die Ist-Gehälter von Männern und Frauen in unterschiedlichen Leitungspositionen gibt die nächste Tabelle.

Insgesamt sind 78 Prozent der Kandidaten bei BirdieMatch männlich und 22 Prozent weiblich. Der niedrigere Frauenanteil entspricht dabei den Zahlen, die die Bundesvereinigung Logistik (BVL) nennt. Die Interessenvertretung führt beispielsweise an, dass in den meisten Unternehmen der Frauenanteil weit unter der 40-Prozent-Marke liegt, in Führungskreisen sogar bei weniger als 10 Prozent.

Einen Überblick über die Ist-Gehälter von Männern und Frauen in unterschiedlichen Leitungspositionen gibt die nächste Tabelle.

	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT
ABTEILUNGS-/ BEREICHSLEITUNG	77.782,-	59.688,-	75.714,-
TEAM-/GRUPPEN- LEITUNG	45.270,-	46.818,-	45.544,-
LEITUNG OPERATIONS	66.745,-	50.862,-	65.205,-
LEITUNG LAGER	45.676,-	45.909,-	45.697,-

TABELLE 9: MITTELWERTE DER GEHÄLTER NACH LEITUNGSPOSITIONEN UND GESCHLECHT

Auffallend ist, dass Team-/Gruppenleiterinnen und Lagerleiterinnen ähnlich bezahlt werden wie ihre männlichen Kollegen.

Die folgende Tabelle zeigt die Gehälter nach Geschlecht für unterschiedliche Berufsgruppen:

	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT
MITARBEITER VERTRIEB AUSSEN- DIENST	65.524,-	53.100,-	63.135,-
MITARBEITER VERTRIEB INNEN- DIENST	49.265,-	41.029,-	46.520,-
SUPPLY CHAIN MANAGER	66.842,-	49.318,-	62.908,-
EINKÄUFER	58.864,-	35.833,-	52.722,-
MITARBEITER OPERATIONS	48.623,-	42.628,-	47.179,-

MITARBEITER CUSTOMER SUPPORT	41.136,-	43.636,-	42.386,-
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	42.174,-	38.571,-	40.811,-
DISPONENTEN	40.297,-	36.250,-	39.370,-
MITARBEITER LAGER	27.125,-	22.143,-	26.383,-

TABELLE 10: MITTELWERTE DER GEHÄLTER NACH BERUFSGRUPPEN UND GESCHLECHT

2.1.5. GEHÄLTER NACH BILDUNGSABSCHLUSS

Die Kandidaten bei BirdieMatch haben folgende Bildungsabschlüsse angegeben:

(AUS-)BILDUNG	ANZAHL	IN PROZENT
KEIN ABSCHLUSS	6	0,1%
HAUPTSCHULE	90	1,1%
REALSCHULE	132	1,7%
ABITUR	157	2,0%
AUSBILDUNG	192	2,4%
BACHELOR	497	6,3%
MASTER	802	10,2%
PHD	25	0,3%
TOTAL	1901	24,2%
KEINE ANGABE	5951	75,8%
GESAMT	7852	100,0%

TABELLE 11: KANDIDATEN NACH BILDUNGSABSCHLUSS

Von den 7.852 Kandidaten, deren Daten in die Auswertung eingeflossen sind, haben 1.901 Personen (24,2 Prozent) Angaben zu ihrem Bildungsabschluss gemacht. Die meisten Bewerber dieser Gruppe haben mit 42,2 Prozent einen Master als Abschluss angegeben. Die Werte in der Tabelle bedeuten nicht, dass Kandidaten mit Hauptschul- oder Realschulabschluss oder Abitur keine weitere Ausbildung absolviert haben. Sie haben diese jedoch in BirdieMatch nicht genannt beziehungsweise ihre Ausbildung nicht als höchsten Bil-

dungsabschluss eingetragen. Aufgrund der geringen Anzahl von Angaben zu einem Fachwirt-, Techniker- oder Meisterabschluss wurden diese Gruppen nicht separat ausgewertet.

Diese Tabelle zeigt die Gehälter nach Bildungsabschluss:

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
AUSBILDUNG	./.	44.551,-	48.758,-
BACHELOR- ABSCHLUSS	./.	44.317,-	45.525,-
MASTER- ABSCHLUSS	./.	66.089,-	66.354,-
GESAMT	46.292,-	53.288,-	47.451,-

TABELLE 12: MITTELWERTE DER GEHÄLTER NACH BILDUNGSABSCHLUSS

Generell ist festzustellen, dass Kandidaten mit Masterabschluss mehr verdienen als jene mit Bachelorabschluss, während die Gehälter der Kandidaten mit Ausbildung und Bachelorabschluss vergleichbar sind.

Dies gilt beispielsweise auch für Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst, Mitarbeiter Operations und Leiter Operations. Anbei die genauen Zahlen für diese Berufsgruppen:

MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST

MITTELWERT	63.135,- Euro
MIT BACHELORABSCHLUSS	51.042,- Euro
MIT MASTERABSCHLUSS	64.079,- Euro

MITARBEITER OPERATIONS

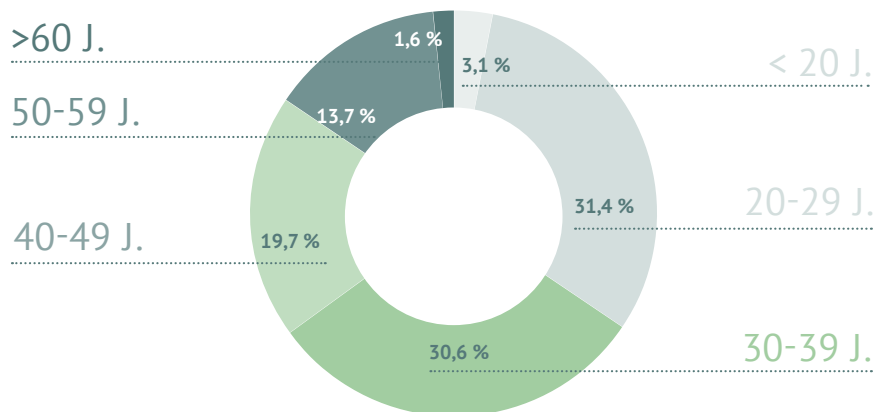
MITTELWERT	47.179,- Euro
MIT BERUFSAUSBILDUNG	42.708,- Euro
MIT BACHELORABSCHLUSS	40.449,- Euro
MIT MASTERABSCHLUSS	57.524,- Euro

LEITER OPERATIONS

MITTELWERT	65.205,- Euro
MIT BERUFSAUSBILDUNG	54.896,- Euro
MIT BACHELORABSCHLUSS	53.854,- Euro
MIT MASTERABSCHLUSS	75.842,- Euro

2.2. ALTERSSTRUKTUR DER KANDIDATEN

Die Bewerber bei BirdieMatch sind zwischen 16 und 66 Jahre alt. Sie verteilen sich auf die verschiedenen Altersgruppen wie hier dargestellt:



GRAFIK 1: VERTEILUNG DER KANDIDATEN AUF BIRDIEMATCH NACH ALTERSGRUPPEN IN PROZENT

Mehr als die Hälfte der Kandidaten (65 Prozent) gehört zu den Generationen Y und Z – also geboren frühestens im Jahr 1980 – und damit zu den Digital Natives. Für diese Altersgruppe ist die Nutzung digitaler Werkzeuge wie auch des Job-Matching-Portals BirdieMatch selbstverständlich.

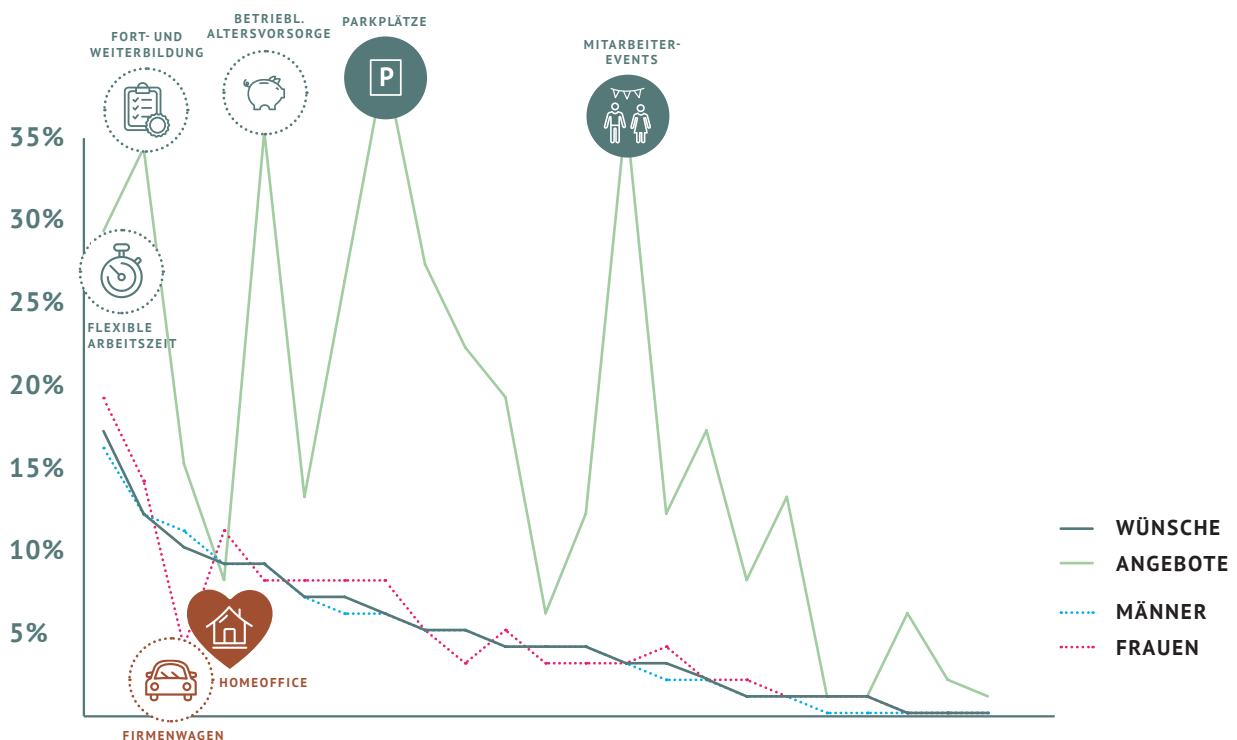
2.3. „HEART SKILLS“

Die folgende Tabelle zeigt, inwieweit die bei BirdieMatch abgefragten Benefits von Unternehmen angeboten und von den Kandidaten nachgefragt werden (Mehrfachnennungen waren möglich):

	WÜNSCHE KANDIDATEN	WÜNSCHE MÄNNER	WÜNSCHE FRAUEN	ANGEBOTE UNTERNEHMEN
Flexible Arbeitszeiten	17,2	16,5	19,9	29,2
Fort-/Weiterbildung	12,5	12,1	14,1	34,0
Firmenwagen	10,1	11,7	4,3	15,3
Home Office	9,5	9,0	11,3	8,0
Betriebliche Altersvorsorge	9,2	9,3	8,6	35,8
Coaching	7,4	7,2	8,2	13,8
Günstige Anbindung	7,4	6,9	8,9	26,7
Parkplätze	6,5	6,0	8,0	39,0

Internetnutzung	5,4	5,4	5,6	27,4
Mitarbeiter-Handy	5,2	5,7	3,6	22,7
Gesundheitsmaßnahmen	4,7	4,4	5,7	19,2
Mitarbeiterbeteiligung	4,5	4,7	3,5	6,1
Kantine	4,0	4,1	3,8	12,9
Mitarbeiter-Events	3,6	3,5	3,8	36,7
Bildungsurlaub	3,2	2,9	4,3	12,2
Mitarbeiterabbatt	2,6	2,7	2,5	17,5
Essenzulage	1,9	1,8	2,1	8,6
Betriebsarzt	1,5	1,4	1,7	13,3
Kinderbetreuung	1,0	0,9	1,3	1,6
Sabbatjahr	1,0	0,8	1,6	1,2
Barrierefreiheit	0,7	0,6	0,8	6,8
Dienstfahrrad	0,5	0,5	0,6	2,3
Tiere am Arbeitsplatz erlaubt	0,4	0,2	1,3	1,5

TABELLE 13: „HEART SKILLS“: ANGBOTE DER UNTERNEHMEN UND KANDIDATENWÜNSCHE



GRAFIK 2: „HEART SKILLS“: ANGBOTE DER UNTERNEHMEN UND KANDIDATENWÜNSCHE

Die Reihung der von den Unternehmen angebotenen Benefits entspricht zum Teil jener der Kandidaten. **So sind flexible Arbeitszeiten, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die betriebliche Altersvorsorge sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Bewerbern in**

den Top 5. Unterschiede gibt es vor allem im Angebot von und dem Wunsch nach Parkplätzen sowie Mitarbeiter-Events. Beides bieten Unternehmen relativ häufig an, doch die Nachfrage der Kandidaten nach diesen Benefits ist eher gering.

In Bezug auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen wünschen sich Frauen flexible Arbeitszeiten noch stärker als ihre männlichen Kollegen. Auch der zweite und der vierte Top-Wunsch, nämlich Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Homeoffice, sind bei den Kandidatinnen stärker ausgeprägt als bei den Kandidaten. Dagegen ist der Firmenwagen bei Männern deutlich beliebter als bei Frauen.

Betrachtet man die Erfüllung der fünf Top-Wünsche der wechselwilligen Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber nach Führungspositionen, ergibt sich folgendes differenziertes Bild:

VON UNTERNEHMEN ANGEBOTENE BENEFITS	FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	FORT-UND WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN	FIRMENWAGEN	HOMEOFFICE	ALTERS-VORSORGE
GESCHÄFTSFÜHRUNG	22%	44%	78%	./.	11%
NIEDERLASSUNGSLEITUNG	7%	33%	53%	./.	40%
BETRIEBS-/SPEDITIONS-/REGIONALLEITUNG	13%	44%	38%	./.	44%
ABTEILUNGS-/BEREICHSLEITUNG	25%	38%	25%	8%	33%
TEAM-/GRUPPENLEITUNG	./.	75%	25%	./.	75%
LEITUNG VERTRIEB	38%	19%	43%	5%	29%
LEITUNG OPERATIONS	22%	48%	31%	9%	51%
LEITUNG LAGER	./.	18%	18%	./.	29%
LEITUNG DISPOSITION	./.	56%	11%	11%	50%

TABELLE 14: ANGEBOTENE BENEFITS NACH LEITUNGSPOSITIONEN

Auf flexible Arbeitszeiten können sich vor allem Vertriebsleiter freuen. Die Chance auf Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine betriebliche Altersvorsorge ist besonders für Team- und Gruppenleiter groß. Einkäufern wird am häufigsten Homeoffice ermöglicht. Nicht überraschend wird der Firmenwagen vor allem Geschäftsführern angeboten. Entsprechend steigt der Wunsch der Kandidaten nach einem Firmenwagen mit dem Gehalt.

MITTELWERTE IST-GEHÄLTER	WUNSCH
22.500,-	2%
27.500,-	8%
32.500,-	3%
37.500,-	2%
42.500,-	11%
47.500,-	34%
55.000,-	32%
65.000,-	20%
75.000,-	33%
85.000,-	44%
95.000,-	41%
110.000,-	89%
155.000,-	100%

TABELLE 15: WUNSCH DER KANDIDATEN NACH EINEM FIRMENWAGEN JE NACH GEHALTSGRUPPE

Die nächste Tabelle zeigt die Häufigkeit der Top-5-Benefit-Angebote der Unternehmen für die unterschiedlichen Berufsgruppen.

VON UNTERNEHMEN ANGEBOTENE BENEFITS	FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	FORT-UND WEITER BILDUNGS- MÖGLICHKEITEN	FIRMENWAGEN	HOMEOFFICE	ALTERS- VORSORGE
MITARBEITER HUMAN RESOURCES	./.	71%	14%	14%	43%
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	57%	26%	42%	22%	23%
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	58%	25%	23%	16%	30%
SUPPLY CHAIN MANAGER	10%	35%	10%	13%	35%
MITARBEITER IT	6%	53%	6%	24%	41%
EINKÄUFER	36%	82%	9%	27%	64%
MITARBEITER OPERATIONS	54%	40%	5%	4%	47%
MITARBEITER CUSTOMER SUPPORT	30%	35%	4%	9%	39%
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	6%	4%	2%	./.	5%
DISPONENTEN	6%	29%	3%	4%	32%
MITARBEITER LAGER	8%	39%	5%	8%	34%
LKW-FAHRER	./.	5%	5%	./.	15%

TABELLE 16: ANGEBOTENE TOP-5-BENEFITS NACH BERUFSGRUPPEN

Unterteilt in Altersgruppen wünschen sich die Kandidaten diese Heart Skills:

MÖGLICHKEITEN	< 20 JAHRE	20-29 JAHRE	30-39 JAHRE	40-49 JAHRE	50-59 JAHRE	> 60 JAHRE
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	2,1%	14,0%	19,5%	18,9%	20,2%	18,7%
FORT-/WEITERBILDUNG	0,4%	12,1%	14,4%	13,1%	11,8%	6,5%
FIRMENWAGEN	1,2%	4,8%	9,1%	13,8%	19,5%	21,1%
HOMEOFFICE	0,4%	6,3%	10,7%	11,2%	13,3%	13,8%
BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE	0,4%	6,5%	10,1%	10,4%	13,6%	7,3%
COACHING	0,4%	5,8%	9,3%	8,3%	7,2%	5,7%
GÜNSTIGE ANBINDUNG	1,7%	6,7%	8,1%	8,0%	7,7%	6,5%
PARKPLÄTZE	0,4%	5,7%	6,9%	7,2%	7,8%	4,1%
INTERNETNUTZUNG	0,0%	4,4%	4,8%	6,7%	8,0%	8,9%
MITARBEITER-HANDY	0,0%	2,8%	5,1%	6,8%	9,6%	8,9%
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	0,4%	4,3%	5,2%	5,4%	4,4%	2,4%
MITARBEITERBETEILIGUNG	0,4%	3,5%	4,4%	5,8%	6,0%	4,1%
KANTINE	0,0%	3,7%	4,6%	4,3%	4,1%	3,3%
MITARBEITER-EVENTS	0,4%	4,4%	3,9%	3,1%	2,6%	1,6%
BILDUNGSURLAUB	0,8%	3,5%	3,7%	3,1%	2,2%	0,0%
MITARBEITERRABATT	0,0%	2,6%	2,9%	3,1%	2,1%	0,8%
ESSENSZULAGE	0,0%	1,6%	2,3%	2,0%	1,8%	2,4%
BETRIEBSARZT	0,4%	1,7%	1,5%	1,6%	1,1%	0,0%
KINDERBETREUUNG	0,0%	0,8%	2,0%	0,7%	0,1%	0,0%
SABBATJAHR	0,0%	0,9%	1,5%	0,9%	0,4%	0,0%
BARRIEREFREIHEIT	0,0%	0,9%	0,7%	0,7%	0,4%	0,0%
DIENSTFAHRRAD	0,0%	0,5%	0,5%	0,8%	0,2%	0,0%
TIERE AM ARBEITSPLATZ ERLAUBT	0,0%	0,5%	0,5%	0,5%	0,3%	0,0%

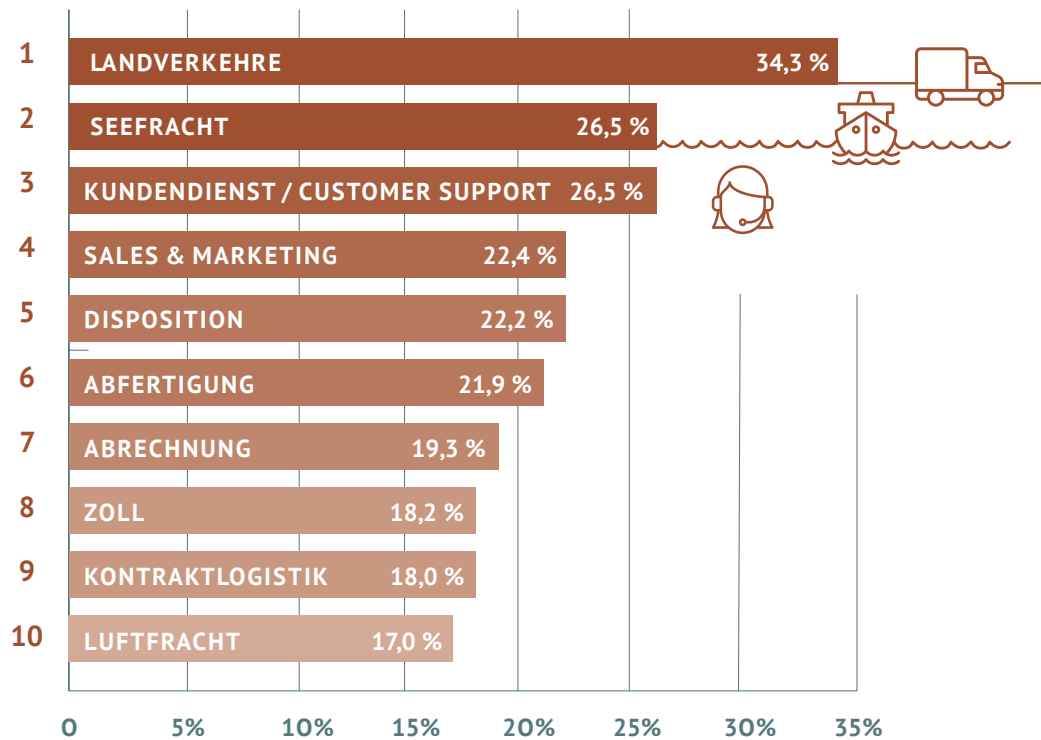
TABELLE 17: „HEART SKILLS“ NACH ALTER DER KANDIDATEN

Der Hauptwunsch ist pro Altersgruppe grün markiert. Jüngere Mitarbeiter bis zu einem Alter von 29 Jahren geben weniger Wünsche an als ihre älteren Kollegen. Nur bei dem Wunsch nach Mitarbeiter-Events sind sie etwas stärker vertreten.

2.4. ANFORDERUNGEN DER UNTERNEHMEN

2.4.1. TOP 10 DER GEFORDERTEN FACHKENNTNISSE

In den 1.086 für die Auswertung herangezogenen Stellenangeboten wurden die folgenden Kenntnisse und Erfahrungen am häufigsten von den Unternehmen nachgefragt (Mehrfachnennungen waren möglich):



GRAFIK 3: TOP 10 DER FACHKENNTNISSE

Kenntnisse im Landverkehr wurde am häufigsten gesucht, gefolgt von Seefracht und Erfahrungen im Kundendienst/ Customer Support.

2.4.2. GEFORDERTE ERFAHRUNGEN UND KENNTNISSE BEZOGEN AUF VERKEHRSTRÄGER, KEP ODER HANDEL/INDUSTRIE

In der untenstehenden Tabelle sind die von den Unternehmen geforderten Erfahrungen und Kenntnisse in den Vakanzen für spezifische Leitungspositionen denen der Kandidaten gegenübergestellt.

	LAND	LUFT	SEE	KEP	HANDEL/ INDUSTRIE
LEITUNG DISPOSITION	Kand.: 66% Vak.: 94%	Kand.: 14% Vak.: 0%	Kand.: 8% Vak.: 0%	Kand.: 39% Vak.: 6%	Kand.: 29% Vak.: 6%
LEITUNG OPERATIONS	Kand.: 46% Vak.: 43%	Kand.: 23% Vak.: 13%	Kand.: 23% Vak.: 22%	Kand.: 25% Vak.: 1%	Kand.: 50% Vak.: 1%
LEITUNG VERTRIEB INNENDIENST	Kand.: 52% Vak.: 52%	Kand.: 22% Vak.: 33%	Kand.: 19% Vak.: 38%	Kand.: 22% Vak.: 0%	Kand.: 59% Vak.: 10%
LEITUNG VERTRIEB AUSSENDIENST	Kand.: 57% Vak.: 52%	Kand.: 32% Vak.: 33%	Kand.: 43% Vak.: 38%	Kand.: 31% Vak.: 0%	Kand.: 50% Vak.: 10%
LEITUNG SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	Kand.: 40% Vak.: ./.	Kand.: 16% Vak.: ./.	Kand.: 24% Vak.: ./.	Kand.: 28% Vak.: ./.	Kand.: 68% Vak.: ./.
LEITUNG EINKAUF	Kand.: 31% Vak.: ./.	Kand.: 18% Vak.: ./.	Kand.: 18% Vak.: ./.	Kand.: 18% Vak.: ./.	Kand.: 64% Vak.: ./.

TABELLE 18: ANGEBOT VON UND NACHFRAGE NACH BESONDEREN KENNTNISSEN IN LEITUNGSPPOSITIONEN

Besonders in der Disposition werden Leiter mit Erfahrungen und Kenntnissen im Landverkehr gesucht. Des Weiteren fällt auf, dass Kandidaten häufig Erfahrungen und Kenntnisse mit bzw. in Handel/Industrie spezifizieren, welche von Unternehmen nur selten nachgefragt werden. Ähnlich verhält es sich mit KEP-Kenntnissen.

Die folgende Tabelle zeigt die Kenntnisse und Erfahrungen von Kandidaten und die entsprechende Nachfrage für ausgewählte Berufsgruppen ohne Leitungsfunktion:

	LAND	LUFT	SEE	KEP	HANDEL/ INDUSTRIE
DISPONENTEN	Kand.: 67% Vak.: 87%	Kand.: 13% Vak.: 8%	Kand.: 11% Vak.: 6%	Kand.: 17% Vak.: 9%	Kand.: 37% Vak.: 8%
MITARBEITER OPERATIONS	Kand.: 40% Vak.: 25%	Kand.: 23% Vak.: 29%	Kand.: 25% Vak.: 54%	Kand.: 19% Vak.: 3%	Kand.: 37% Vak.: 7%
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	Kand.: 40% Vak.: 42%	Kand.: 15% Vak.: 47%	Kand.: 27% Vak.: 58%	Kand.: 23% Vak.: 9%	Kand.: 33% Vak.: 14%
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	Kand.: 48% Vak.: 38%	Kand.: 33% Vak.: 50%	Kand.: 40% Vak.: 57%	Kand.: 28% Vak.: 4%	Kand.: 38% Vak.: 4%
SUPPLY CHAIN MANAGER	Kand.: 31% Vak.: 21%	Kand.: 22% Vak.: 6%	Kand.: 19% Vak.: 10%	Kand.: 53% Vak.: 19%	Kand.: 14% Vak.: 13%
EINKÄUFER	Kand.: 28% Vak.: 36%	Kand.: 17% Vak.: 36%	Kand.: 20% Vak.: 36%	Kand.: 52% Vak.: 27%	Kand.: 10% Vak.: 27%

TABELLE 19: ANGEBOT VON UND NACHFRAGE NACH BESONDEREN KENNTNISSEN IN BESTIMMTEN BERUFSGRUPPEN

Auch Disponenten sind mit Erfahrungen und Kenntnissen im Landverkehr sehr gesucht.

Sowohl im Vertriebsinnen- als auch im Vertriebsaußendienst werden Erfahrungen und Kenntnisse im Luft- und Seeverkehr relativ häufig von Unternehmen nachgefragt, während diese seltener von Kandidaten angegeben werden.

2.4.3. GEFORDERTE BERUFSERFAHRUNG

Die Unternehmen verlangen für ihre Vakanzen in Leitungspositionen folgende Berufserfahrung in Jahren:

	0-2 JAHRE	3-5 JAHRE	6-10 JAHRE	>10 JAHRE
GESCHÄFTSFÜHRER	11%	22%	56%	11%
NIEDERLASSUNGSLEITER	13%	33%	53%	./.
BETRIEBS-/SPEDITIONS-/ REGIONALLEITER	6%	25%	56%	13%
ABTEILUNGS-/BEREICHSLEITER	8%	50%	25%	17%
TEAM-/GRUPPENLEITER	./.	75%	25%	./.
LEITUNG VERTRIEB	./.	43%	52%	5%
LEITUNG OPERATIONS	7%	49%	42%	2%
LEITER FUHRPARK	./.	50%	50%	./.
LEITER LAGER	18%	59%	24%	./.
LEITER DISPOSITION	22%	28%	39%	11%

TABELLE 20: ERFORDERLICHE BERUFSERFAHRUNG FÜR LEITUNGSPOSITIONEN

Nicht überraschend wollen Unternehmen für höhere Leitungspositionen wie Geschäftsführer, Niederlassungsleiter sowie Betriebs-/Speditions-/Regionalleiter am häufigsten Kandidaten mit 6 bis 10 Jahren Berufserfahrung. Für Führungspositionen, die mit Abteilungs-/Bereichsleiter, Team-/Gruppenleiter oder der Leitung von bestimmten Bereichen spezifiziert sind, wird häufiger auch eine erforderliche Berufserfahrung von 3 bis 5 Jahren angegeben.

Die nächste Tabelle zeigt die geforderte Berufserfahrung für die unterschiedlichen Berufsgruppen ohne Leitungsfunktionen:

	0-2 JAHRE	3-5 JAHRE	6-10 JAHRE	>10 JAHRE
MITARBEITER HUMAN RESOURCES	./.	71%	29%	./.
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	7%	74%	18%	1%

SUPPLY CHAIN MANAGER	29%	50%	17%	4%
MITARBEITER IT	41%	47%	12%	./.
EINKÄUFER	18%	72%	10%	./.
MITARBEITER OPERATIONS	43%	50%	7%	./.
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	19%	68%	12%	./.
MITARBEITER CUSTOMER SUPPORT	57%	39%	4%	./.
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	40%	60%	./.	./.
DISPONENTEN	27%	63%	8%	1%
MITARBEITER LAGER	61%	32%	8%	./.
LKW-FAHRER	85%	15%	./.	./.

TABELLE 21: ERFORDERLICHE BERUFSERFAHRUNG JE BERUFSGRUPPE

Die Unternehmen verlangen mehrheitlich eine Berufserfahrung zwischen 3 und 5 Jahren für die von ihnen ausgeschriebenen Stellen. In vielen Berufsgruppen sind jedoch auch Berufsanfänger willkommen. Stellen für Einsteiger (0 bis 2 Jahre Berufserfahrung) bieten die Arbeitgeber vor allem in den Bereichen Dispositionsleitung, Disposition, Supply Chain Management (SCM), IT, Operations, Customer Support und Lager sowie für LKW-Fahrer.

2.4.4. GEFORDERTE REISENOTWENDIGKEIT UND REISEBEREITSCHAFT DER KANDIDATEN

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die von Unternehmen angegebene Reise-notwendigkeit sowie die Reisebereitschaft der Kandidaten.

	UNTERNEHMEN		KANDIDATEN	
	ANZAHL	IN PROZENT	ANZAHL	IN PROZENT
KEINE	144	13,3%	129	1,6%
< 2 TAGE	218	20,1%	1119	14,3%
= 2 TAGE	32	2,9%	716	9,1%

> 2 TAGE	105	9,7%	941	12,0%
KEINE ANGABE	587	54,1%	4947	63,0%
TOTAL	1086	100,0%	7852	100,0%

TABELLE 22: REISENOTWENDIGKEIT UND REISEBEREITSCHAFT

Von vielen Unternehmen wird eine Reisebereitschaft von 1 bis 2 Tagen gefordert, welche auch von vielen der Kandidaten genannt wird. Jedoch haben knapp über 50 Prozent der Unternehmen sowie mehr als 60 Prozent der Kandidaten keine Angaben zu diesem Thema gemacht.

Wie in der Tabelle unten dargestellt, ist die notwendige Reisebereitschaft in den meisten Fällen auf Deutschland beschränkt.

REISENOTWENDIGKEIT	ANZAHL	IN PROZENT
DEUTSCHLAND (DEUTSCH- SPRACHIG)	1042	95,9%
EUROPE	19	1,7%
INTERNATIONAL	20	1,8%
KEINE ANGABE	5	0,5%
TOTAL	1086	100,0%

TABELLE 23: REISENOTWENDIGKEIT NACH ZIELREGIONEN

3. BERUFSGRUPPEN IM FOKUS

3. BERUFSGRUPPEN IM FOKUS

Mit der Menge der für diese Studie vorliegenden Daten sind detaillierte Betrachtungen der Gehaltshöhen je Berufsgruppe nach unterschiedlichen Kriterien in vielen Fällen möglich. Dazu gehören Einteilungen nach Regionen, Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss und Verkehrsträgerkenntnissen. Im Folgenden sind diese Detailinformationen exemplarisch für Mitarbeiter in den Bereichen Disposition, Operations und Vertrieb dargestellt.

3.1. DISPOSITION

3.1.1. GEHÄLTER DER DISPONENTEN

Von 157 Stellenausschreibungen für Disponenten waren 118 davon (75 Prozent) mit Angaben über das zu erwartende Gehalt versehen. Von den Kandidaten haben 131 (55 Prozent) ihr Ist-Gehalt als Disponent angegeben, 213 ein Wunschgehalt. Die folgende Tabelle zeigt die jeweiligen Mittelwerte der von den Unternehmen angebotenen Gehälter für Disponenten sowie der Ist- und Wunschgehälter der Kandidaten, die sich als Disponenten bewerben.

ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
35.318,-	39.370,-	42.653,-

TABELLE 24: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER DISPONENTEN

Die Disponenten würden gerne etwa 3.000,- Euro mehr verdienen als sie aktuell erhalten. Die Angebote liegen rund 4.000,- Euro unter den Ist-Gehältern.

3.1.2. GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH REGIONEN

Bei den Vakanzen für Disponenten sind 74 mit Gehältern und Ortsangaben versehen, 113 Bewerber haben sich sowohl mit einer Ortsangabe als auch mit einem Ist-Gehalt eingetragen. Die folgende Abbildung zeigt die Gehälter der Disponenten unterteilt nach Regionen.

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	37.763,-	39.444,-	44.388,-
WEST	44.333,-	40.690,-	42.885,-

SÜD	./.	43.173,-	43.974,-
OST	32.917,-	35.795,-	39.573,-
GESAMT	35.318,-	39.370,-	42.653,-

TABELLE 25: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH REGIONEN

In der Region Ost verdienen Disponenten weniger als in anderen Teilen Deutschlands. Auch die Angebote fallen dort erheblich niedriger aus. Ein Süd-Nord-Gefälle ist bei den Ist-Gehältern zu erkennen. Bei den Angeboten wird am besten in der Region West bezahlt. Insgesamt geben die Unterschiede jedoch nur eine Indikation und sind nicht signifikant.

3.1.3. GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH GESCHLECHT

Unter den 238 im Rahmen der Studie analysierten Disponenten befinden sich 54 (22,7 Prozent) Disponentinnen. Von ihnen haben 30 Angaben zu ihrem Ist-Gehalt gemacht.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNLICH	40.297,-	43.512,-
WEIBLICH	36.250,-	39.444,-
GESAMT	39.370,-	42.653,-

TABELLE 26: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH GESCHLECHT

Frauen verdienen als Disponentinnen im Mittel rund 4.000,- Euro weniger als ihre männlichen Kollegen (unbereinigter Unterschied). Ein Unterschied in vergleichbarer Höhe zeigt sich bei den Wunschgehältern.

3.1.4. GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH ALTER

Alle Disponenten haben ihr Alter angegeben. Das Durchschnittsalter lag bei 37,3 Jahren. Die mit 35 Prozent am häufigsten vertretene Altersgruppe war die zwischen 30 und 39 Jahren. Bei den Gehältern nach Altersgruppen ergibt sich das in der untenstehenden Tabelle dargestellte Bild.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	34.143,-	41.618,-

30 - 39 JAHRE	39.128,-	42.500,-
40 - 49 JAHRE	40.811,-	42.281,-
50 - 59 JAHRE	49.643,-	46.667,-
60 JAHRE UND ÄLTER	64.500,-	62.969,-
GESAMT	39.370,-	42.653,-

TABELLE 27: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH ALTER

Die von der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen gewünschte Gehaltshöhe liegt unter der der Ist-Gehälterangabe. Dies erklärt sich daraus, dass nicht jeder, der ein Ist-Gehalt angegeben hat, auch ein Wunschgehalt genannt hat und umgekehrt. Die Gruppen stimmen also nicht überein.

3.1.5. ANGEBOTENE GEHÄLTER FÜR DISPONENTEN NACH GESUCHTER BERUFSERFahrung

Die Analyse der von den Unternehmen gewünschten Berufserfahrung von Disponenten ergibt folgendes Bild: 27 Prozent der Stellenausschreibungen verlangen 0 bis 2 Jahre Berufserfahrung, 63 Prozent der Vakanzen 3 bis 5 Jahre. Im Folgenden sind die angebotenen Gehälter abhängig von der angegebenen Berufserfahrung dargestellt.

BERUFSERFahrung	ANGEBOTENE GEHÄLTER
0 - 2 JAHRE	32.593,-
3 - 5 JAHRE	33.718,-
6 - 10 JAHRE	52.955,-
GESAMT	35.318,-

TABELLE 28: MITTELWERTE DER ANGEBOTENEN GEHÄLTER FÜR DISPONENTEN NACH BERUFSERFahrung

3.1.6. „HEART SKILLS“ DER DISPONENTEN

Die nächste Tabelle zeigt das Angebot an Benefits für Disponenten und die Nachfrage der Disponenten nach diesen.

	WÜNSCHE DER KANDIDATEN	ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN
FLEXIBLE ARBEITSZEIT	23,9%	6,4%
FORT-/WEITERBILDUNG	19,7%	29,3%
FIRMENWAGEN	13,9%	3,2%
GÜNSTIGE ANBINDUNG	13,0%	29,3%
BETR. ALTERSVORSORGE	12,6%	32,5%
PARKPLATZ	10,9%	38,9%
INTERNETNUTZUNG	10,5%	24,8%
COACHING	10,1%	7,6%
HOMEOFFICE	9,7%	4,5%
MITARBEITER-EVENTS	8,4%	35,0%
MITARBEITERBETEILIGUNG	8,0%	4,5%
MITARBEITERHANDY	7,6%	14,0%
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	7,6%	14,6%
KANTINE	6,7%	14,0%
MITARBEITERRABATT	5,0%	14,0%
BILDUNGSURLAUB	5,0%	5,7%
BETRIEBSARZT	2,9%	10,2%
ESSENSZULAGE	2,9%	8,9%
KINDERBETREUUNG	2,9%	0,6%
TIERE AM ARBEITSPLATZ	1,3%	0,0%
DIENSTFAHRRAD	0,8%	1,9%
BARRIEREFREIHEIT	0,4%	8,9%
SABBATJAHR	0,4%	0,0%

TABELLE 29: „HEART SKILLS“: WÜNSCHE DER DISPONENTEN UND ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

Die Disponenten und die Unternehmen stimmen in drei ihrer jeweiligen Top 5 überein: Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, günstige Anbindung und betriebliche Altersvorsorge. Auffällig ist, dass Disponenten sich (wie alle anderen Berufsgruppen) flexible Arbeitszeiten wünschen, dieser Wunsch bisher jedoch nur von wenigen Unternehmen erfüllt wird.

3.1.7. ERFAHRUNGEN UND KENNTNISSE DER DISPONENTEN BEZOGEN AUF VERKEHRSTRÄGER, KEP UND HANDEL/INDUSTRIE

Bei den Disponenten zeigte sich die folgende Verteilung der Erfahrungen und Kenntnisse mit Verkehrsträgern (Land, Luft, See), KEP und Handel/Industrie.

LAND	LUFT	SEE	KEP	HANDEL/ INDUSTRIE
Kand.: 67% Vak.: 87%	Kand.: 13% Vak.: 8%	Kand.: 11% Vak.: 6%	Kand.: 17% Vak.: 9%	Kand.: 37% Vak.: 8%

TABELLE 30: ANGEBOT AN UND NACHFRAGE NACH BESONDEREN KENNTNISSEN DER DISPONENTEN

Die meisten Disponenten, die sich über BirdieMatch bewerben, bringen Kenntnisse im Landtransport mit (67 Prozent). Bei den Vakanzen werden diese mit 87 Prozent am häufigsten gewünscht. Erfahrungen der Disponenten im bzw. mit Handel/Industrie sind relativ häufig vorhanden (37 Prozent), werden aber nur bei 8 Prozent der Vakanzen nachgefragt.

3.1.8. REISENOTWENDIGKEIT UND REISEBEREITSCHAFT DER DISPONENTEN

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die von den Unternehmen genannte Reise-notwendigkeit sowie die Reisebereitschaft der Disponenten.

	UNTERNEHMEN		KANDIDATEN	
	ANZAHL	IN PROZENT	ANZAHL	IN PROZENT
KEINE	20	13%	6	3%
< 2 TAGE	33	21%	43	18%
= 2 TAGE	3	2%	35	15%
> 2 TAGE	0	0%	49	21%
KEINE ANGABE	101	64%	105	44%
TOTAL	157		238	

TABELLE 31: REISENOTWENDIGKEIT UND REISEBEREITSCHAFT DER DISPONENTEN

Es zeigt sich, dass die Disponenten tendenziell eine höhere Reisebereitschaft haben als dies im Mittel von den Unternehmen verlangt wird. Da viele Unternehmen und Kandidaten

keine Angaben gemacht haben, ist diese Aussage jedoch nur eine Indikation.

3.1.9. LEITUNG DISPOSITION

Knapp 65 Prozent von 76 Dispositionsleitern, die bei BirdieMatch registriert sind, haben Angaben zu ihrem Ist-Gehalt gemacht; 84 Prozent haben ihr Wunschgehalt angegeben. Von den Vakanzen waren 67 Prozent mit Gehaltsangaben versehen. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Gehälter der Dispositionsleitung.

ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
51.875,-	44.184,-	53.047,-

TABELLE 32: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER DISPOSITIONSLEITER

Bei einem Stellenwechsel in die Leitung sowie auch auf gleicher Ebene zu einem anderen Unternehmen kann in der Disposition offenbar derzeit deutlich mehr verdient werden.

3.2. OPERATIONS

Zum Bereich Operations werden in dieser Studie alle operativen Tätigkeiten gerechnet, die nicht den Bereichen Disposition, Einkauf, Vertrieb, Supply Chain Management oder Kundenbetreuung zugeordnet werden können. Zudem gehören die Bereiche Administration, IT und Human Resources nicht zu Operations.

3.2.1. GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS

Von insgesamt 1.254 Kandidaten im Bereich Operations haben 45 Prozent Angaben zu ihrem Ist-Gehalt gemacht. Immerhin 86 Prozent der Kandidaten haben ihr Wunschgehalt genannt.

ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
39.180,-	47.179,-	46.832,-

TABELLE 33: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS

3.2.2. GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH REGIONEN

Unterteilt nach Regionen zeigt sich folgendes Bild:

REGION	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER
NORD	37.228,-	47.569,-
WEST	46.304,-	51.813,-
SÜD	40.833,-	49.486,-
OST	./.	36.563,-
GESAMT	39.180,-	47.179,-

TABELLE 34: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH REGION

In Ostdeutschland sind die Ist-Gehälter für Mitarbeiter Operations deutlich geringer als in anderen Teilen Deutschlands. Die Unterschiede in den angebotenen Gehältern waren insgesamt nicht signifikant.

3.2.3. GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH GESCHLECHT

Unter den 1.254 Mitarbeitern Operations der Studie befinden sich 322 (25,7 Prozent) Bewerberinnen. Von ihnen haben 137 Angaben zu ihrem Ist-Gehalt gemacht und 278 ein Wunschgehalt eingetragen.

GESCHLECHT	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNLICH	48.623,-	48.398,-
WEIBLICH	42.628,-	42.347,-
GESAMT	47.179,-	46.832,-

TABELLE 35: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH GESCHLECHT

Frauen verdienen in operativen Bereichen in der Logistik im Mittel rund 6.000,- Euro weniger als ihre männlichen Kollegen (unbereinigter Vergleich). Die gleiche Differenz zeigt sich in den Wunschgehältern.

3.2.4. GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH ALTER

Alle Mitarbeiter Operations haben ihr Alter angegeben. Das Durchschnittsalter lag bei 36,7 Jahren. Die am häufigsten vertretene Altersgruppe ist mit 37 Prozent jene der 30- bis 39-Jährigen. Die Einteilung nach Altersgruppen ergab dieses Gehaltsgefüge:

ALTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	33.033,-	37.168,-
30 - 39 JAHRE	45.463,-	47.481,-
40 - 49 JAHRE	54.597,-	53.211,-
50 - 59 JAHRE	59.846,-	53.817,-
60 JAHRE UND ÄLTER	64.500,-	62.969,-
GESAMT	47.179,-	46.832,-

TABELLE 36: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH ALTER

Dass die Gehaltswünsche mancher Altersgruppen unter denen der gezahlten Ist-Gehälter liegen, erklärt sich daraus, dass nicht jeder, der ein Ist-Gehalt angegeben hat, auch ein Wunschgehalt genannt hat und umgekehrt. Die Gruppen stimmen also nicht überein.

3.2.5. GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH AUSBILDUNG

Ihren Bildungsabschluss und ein Ist-Gehalt haben nur 182 von 1.254 Mitarbeitern Operations angegeben. Nach Bildungsabschluss untersucht, ergibt sich diese Tabelle:

BILDUNGSABSCHLUSS	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
AUSBILDUNG	42.708,-	47.826,-
BACHELOR	40.449,-	44.704,-
MASTER	57.524,-	61.962,-
GESAMT	47.179,-	46.832,-

TABELLE 37: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH BILDUNGSABSCHLUSS

Nur ein Abschluss über den Bachelor hinaus scheint sich finanziell positiv bemerkbar zu machen.

3.2.6. ANGEBOTENE GEHÄLTER FÜR MITARBEITER OPERATIONS NACH GESUCHTER BERUFSERFahrung

Bei den Vakanzen waren für Mitarbeiter Operations 185 Stellen mit Angaben zur gewünschten Berufserfahrung versehen. Die Analyse der von den Unternehmen gewünschten Berufserfahrung ergibt folgendes Bild: 34 Prozent der Stellenausschreibungen verlangen 0 bis 2 Jahre Berufserfahrung und sind damit auch für Einsteiger geeignet, für 55 Prozent der Vakanzen sind 3 bis 5 Jahre gewünscht und für 11 Prozent 6 bis 10 Jahre. In der nachfolgenden Tabelle sind die Gehälter abhängig von der jeweiligen Berufserfahrung dargestellt.

BERUFSERFahrung	ANGEBOTENE GEHÄLTER
0 - 2 JAHRE	33.889,-
3 - 5 JAHRE	38.505,-
6 - 10 JAHRE	57.000,-
GESAMT	39.180,-

TABELLE 38: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH BERUFSERFahrung

Berufserfahrung wird honoriert.

3.2.7. „HEART SKILLS“ DER MITARBEITER OPERATIONS

Diese Tabelle zeigt die gewünschten Benefits der Kandidaten im Bereich Operations sowie die von den Unternehmen angebotenen Benefits für diese Berufsgruppe:

	WÜNSCHE DER KANDIDATEN	ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	21,5%	54,1%
FORT-/WEITERBILDUNG	14,4%	39,7%
HOMEOFFICE	12,0%	4,3%
BETR. ALTERSVORSORGE	11,3%	47,2%
COACHING	9,3%	11,1%
GÜNSTIGE ANBINDUNG	9,2%	32,8%

FIRMENWAGEN	8,5%	4,9%
PARKPLATZ	8,1%	41,6%
INTERNETNUTZUNG	7,3%	27,5%
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	6,9%	22,3%
MITARBEITERBETEILIGUNG	5,7%	7,5%
MITARBEITERHANDY	5,5%	9,8%
KANTINE	5,3%	14,1%
BILDUNGSURLAUB	4,3%	13,4%
MITARBEITER-EVENTS	3,7%	44,6%
MITARBEITERRABATT	3,7%	21,0%
ESSENSZULAGE	3,2%	8,2%
BETRIEBSARZT	2,0%	16,7%
SABBATJAHR	1,4%	0,7%
KINDERBETREUUNG	1,1%	1,3%
DIENSTFAHRRAD	0,7%	4,3%
BARRIEREFREIHEIT	0,6%	9,8%
TIERE AM ARBEITSPLATZ	0,6%	1,6%

TABELLE 39: „HEART SKILLS“: WÜNSCHE DER MITARBEITER OPERATIONS UND ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

Bei den Mitarbeitern Operations sind flexible Arbeitszeiten, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und betriebliche Altersvorsorge sowohl bei den Wünschen der Kandidaten als auch im Angebot der Unternehmen in den Top 5 vertreten. Während darüber hinaus bei den Kandidaten noch Homeoffice und Coaching zu den Top 5 gehören, bieten Unternehmen häufig Mitarbeiter-Parkplätze und -Events an.

3.2.8. ERFAHRUNGEN UND KENNTNISSE DER MITARBEITER OPERATIONS BEZOGEN AUF VERKEHRSTRÄGER, KEP UND HANDEL/INDUSTRIE

In Bezug auf besondere Kenntnisse und Erfahrungen mit Verkehrsträgern (Land, Luft, See), KEP oder in bzw. mit Handel/Industrie zeigt sich die folgende Verteilung bezüglich Angebot und Nachfrage bei den Kandidaten und Unternehmen:

LAND	LUFT	SEE	KEP	HANDEL/ INDUSTRIE
Kand.: 40% Vak.: 25%	Kand.: 23% Vak.: 29%	Kand.: 25% Vak.: 54%	Kand.: 19% Vak.: 3%	Kand.: 37% Vak.: 7%

TABELLE 40: ANGEBOT AN UND NACHFRAGE NACH SPEZIELLEN KENNTNISSEN DER MITARBEITER OPERATIONS

Kenntnisse im Bereich Landtransport werden von 40 Prozent der Kandidaten mitgebracht, gefolgt von 37 Prozent, die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit oder in Handel und Industrie angegeben haben. Die Arbeitgeber fragen am häufigsten Kenntnisse in der Seefracht (54 Prozent) nach. Es folgen die Bereiche Luft (29 Prozent) und Land (25 Prozent), in denen Erfahrungen gewünscht werden.

3.2.9. REISENOTWENDIGKEIT UND REISEBEREITSCHAFT DER MITARBEITER OPERATIONS

Untenstehende Tabelle zeigt die von den Unternehmen angegebene Reisenotwendigkeit und die Reisebereitschaft der Kandidaten.

	UNTERNEHMEN		KANDIDATEN	
	ANZAHL	IN PROZENT	ANZAHL	IN PROZENT
KEINE	61	20%	34	3%
< 2 TAGE	62	20%	203	16%
= 2 TAGE	2	1%	121	10%
> 2 TAGE	10	3%	205	16%
KEINE ANGABE	170	56%	691	55%
TOTAL	305		1.254	

TABELLE 41: REISENOTWENDIGKEIT UND REISEBEREITSCHAFT DER MITARBEITER OPERATIONS

3.2.10. LEITUNG OPERATIONS

Von 990 Kandidaten im Bereich Leitung Operations haben 60 Prozent Angaben zu ihrem Ist-Gehalt gemacht und 84 Prozent zu ihrem Wunschgehalt. Die untenstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Gehälter für Leiter Operations.

ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
62.553,-	65.205,-	65.428,-

TABELLE 42: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER LEITER OPERATIONS

3.3. VERTRIEB

3.3.1. GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEB

Von den 101 Personen, die sich um eine Stelle im Vertriebsinnendienst bewarben, haben 50 Prozent Angaben zu ihrem Ist-Gehalt gemacht. Für den Vertriebsaußendienst gaben von 170 Kandidaten 76 Prozent ihr Ist-Gehalt an. Wunschgehälter haben 83 Prozent und 84 Prozent genannt.

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
VERTRIEB INNENDIENST	48.393,-	46.520,-	46.012,-
VERTRIEB AUSSENDIENST	53.500,-	63.135,-	64.406,-

TABELLE 43: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEBSINNEN- UND -AUSSENDIENST

3.3.2. GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEB NACH REGIONEN

Die Vakanzen waren zu 94 Prozent mit einer Ortsangabe versehen. Von allen Kandidaten im Bereich Vertrieb haben 145 Bewerber einen Ort angegeben und ihr Gehalt genannt. Die folgende Tabelle zeigt die Gehälter der Mitarbeiter im Innendienst nach Regionen.

REGION	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	44.000,-	54.583,-	47.375,-
WEST	54.500,-	45.625,-	47.315,-
SÜD	./.	./	47.857,-
OST	./.	./.	./.
GESAMT	48.393,-	46.520,-	46.012,-

TABELLE 44: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEBSINNENDIENST NACH REGION

Für die Vertriebsmitarbeiter im Innendienst gab es in den Regionen Süd und Ost zu wenig Datenpunkte, so dass diese nicht angegeben werden konnten.

Für den Vertriebsaußendienst zeigt sich unterteilt nach Regionen das folgende Bild:

REGION	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	51.538,-	68.438,-	65.357,-
WEST	57.500,-	63.529,-	63.047,-
SÜD	51.310,-	58.897,-	67.214,-
OST	./.	55.833,-	62.727,-
GESAMT	53.500,-	63.135,-	64.406,-

TABELLE 45: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEBSAUSSDIENST NACH REGION

Die Gehälter für die Vertriebsmitarbeiter im Außendienst weisen wieder auf ein Ost-Gefälle hin.

3.3.3. GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEB NACH GESCHLECHT

Von den 101 Kandidaten als Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst sind 40 Frauen (21,8 Prozent). Von ihnen haben 17 ihr Ist-Gehalt genannt.

GESCHLECHT	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNLICH	49.265,-	45.408,-
WEIBLICH	41.029,-	46.857,-
GESAMT	46.520,-	46.012,-

TABELLE 46: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEBSINNENDIENST NACH GESCHLECHT

Unter den 170 Bewerbern als Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst befanden sich 37 (21,8 Prozent) Frauen. Von ihnen machten 25 Angaben zu ihrem Ist-Gehalt.

GESCHLECHT	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNLICH	65.524,-	68.224,-
WEIBLICH	53.100,-	53.056,-
GESAMT	63.135,-	64.406,-

TABELLE 47: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEBSAUSSENDIENST NACH GESCHLECHT

Sowohl für den Innendienst als auch den Außendienst zeigt sich ein Geschlechterunterschied (unbereinigt) in den Ist-Gehältern, der allerdings nur für den Außendienst signifikant ist. Auffallend im Innendienst ist jedoch, dass dort – nicht nur in Bezug zum Außendienst, sondern auch zu allen anderen Fokus-Berufsgruppen – die Wunschgehälter von Frauen und Männern vergleichbar sind.

3.3.4. GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEB NACH ALTER

Die Kandidaten, die eine Stelle als Vertriebsmitarbeiter im Innendienst suchen, waren im Durchschnitt 36,5 Jahre alt. 43 Prozent haben ein Alter zwischen 30 und 39 Jahren genannt. Die nächsthäufigen Altersgruppen sind 20 bis 29 Jahre (28 Prozent) und 40 bis 49 Jahre (15 Prozent), wobei ab 40 Jahren so wenig Datenpunkte vorhanden waren, dass die Durchschnittsgehälter nur noch teilweise oder gar nicht angegeben werden konnten. Die untenstehende Tabelle zeigt die Durchschnittsgehälter nach Alter der Kandidaten im Vertriebsinnendienst.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	37.083,-	42.826,-
30 - 39 JAHRE	40.000,-	43.092,-
40 - 49 JAHRE	./.	46.667,-
50 - 59 JAHRE	./.	./.
60 JAHRE UND ÄLTER	./.	./.
GESAMT	46.520,-	46.012,-

TABELLE 48: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEBSINNENDIENST NACH ALTER

Bei den Kandidaten, die eine Stelle als Vertriebsmitarbeiter im Außendienst suchen, lag das Durchschnittsalter bei 43,2 Jahren. Von allen Kandidaten sind 28 Prozent zwischen 30 und 39 Jahre alt, 25 Prozent zwischen 40 und 49 und 31 Prozent zwischen 50 und 59 Jahren. Wird eine Einteilung nach Alter der Kandidaten im Vertriebsaußendienst vorgenommen, ergibt sich das hier dargestellte Gehaltsgefüge:

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	./.	./.
30 - 39 JAHRE	63.409,-	66.319,-
40 - 49 JAHRE	72.593,-	80.455,-
50 - 59 JAHRE	77.188,-	85.714,-
60 JAHRE UND ÄLTER	./.	./.
GESAMT	63.135,-	64.406,-

TABELLE 49: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEBSAUSSENDIENST NACH ALTER

3.3.5. GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEB NACH BILDUNGSABSCHLUSS

Aufgrund der geringen Zahl der Angaben kann für die Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst keine Übersicht über die Gehälter nach Bildungsabschluss gegeben werden. Auch bei den Mitarbeitern im Vertriebsaußendienst haben nur 31 Kandidaten ihren Bildungsabschluss und ein Gehalt genannt. Diese Angaben sind in der untenstehenden Tabelle dargestellt.

BILDUNGSABSCHLUSS	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
AUSBILDUNG	./.	./.
BACHELOR	51.042,-	61.000,-
MASTER	64.079,-	72.400,-
GESAMT	63.135,-	64.406,-

TABELLE 50: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEBSAUSSENDIENST NACH BILDUNGSABSCHLUSS

Betrachtet man den Mittelwert, so lohnt sich hier ein Master-Abschluss.

3.3.6. ANGEBOTENE GEHÄLTER FÜR MITARBEITER IM VERTRIEB NACH GESUCHTER BERUFSERFahrung

Die meisten Unternehmen (68 Prozent) verlangten 3 bis 5 Jahre Berufserfahrung von Mitarbeitern im Vertriebsinnendienst. Einstiegsstellen mit Berufserfahrung von 0 bis 2 Jahren werden von 19 Prozent angeboten, 12 Prozent wünschen 6 bis 10 Jahre Berufserfahrung für ihre Vakanzen. Aufgrund der Stichprobengröße konnte nur der Mittelwert der angebotenen Gehälter für 3 bis 5 Jahre Berufserfahrung angegeben werden, welcher vergleichbar mit dem Gesamtdurchschnitt ist.

BERUFSERFahrung	ANGEBOTENE GEHÄLTER
0 - 2 JAHRE	./.
3 - 5 JAHRE	47.422,-
6 - 10 JAHRE	./.
GESAMT	48.393,-

TABELLE 51: MITTELWERTE DER ANGEBOTENEN GEHÄLTER FÜR MITARBEITER IM VERTRIEBSINNENDIENST NACH BERUFSERFahrung

Im Vertriebsaußendienst verlangen knapp 75 Prozent aller Stellenausschreibungen eine Berufserfahrung von 3 bis 5 Jahren. Nur knapp 6 Prozent der Vakanzen sind für Berufsanfänger mit 0 bis 2 Jahren Berufserfahrung geeignet.

BERUFSERFahrung	ANGEBOTENE GEHÄLTER
0 - 2 JAHRE	./.
3 - 5 JAHRE	52.396,-
6 - 10 JAHRE	63.281,-
GESAMT	53.500,-

TABELLE 52: MITTELWERTE DER ANGEBOTENEN GEHÄLTER FÜR MITARBEITER IM VERTRIEBSAUßENDIENST NACH BERUFSERFahrung

3.3.7. „HEART SKILLS“ DER MITARBEITER IM VERTRIEB

Diese Tabelle zeigt die nachgefragten und angebotenen Benefits im Vertriebsinnendienst.

	WÜNSCHE DER KANDIDATEN	ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	34,7%	57,9%
FIRMENWAGEN	24,8%	22,8%
FORT-/WEITERBILDUNG	24,8%	24,6%
BETR. ALTERSVORSORGE	22,8%	29,8%
HOMEOFFICE	21,8%	15,8%
GÜNSTIGE ANBINDUNG	17,8%	29,8%
COACHING	16,8%	31,6%
PARKPLATZ	15,8%	38,6%
INTERNETNUTZUNG	12,9%	33,3%
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	11,9%	21,1%
MITARBEITERHANDY	10,9%	22,8%
KANTINE	8,9%	7,0%
KINDERBETREUUNG	6,9%	3,5%
MITARBEITERRABATT	5,9%	14,0%
MITARBEITER-EVENTS	5,0%	40,4%
MITARBEITERBETEILIGUNG	5,0%	7,0%
BILDUNGSURLAUB	5,0%	14,0%
ESSENSZULAGE	3,0%	5,3%
BARRIEREFREIHEIT	3,0%	3,5%
SABBATJAHR	3,0%	1,8%
BETRIEBSARZT	2,0%	7,0%
TIERE AM ARBEITSPLATZ	2,0%	0,0%
DIENSTFAHRRAD	0,0%	0,0%

TABELLE 53: „HEART SKILLS“: WÜNSCHE DER MITARBEITER IM VERTRIEBSINNENDIENST UND ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

Lediglich flexible Arbeitszeiten sind im Vertriebsinnendienst sowohl bei den Kandidaten als auch bei den Unternehmen in den Top 5. Während bei den Kandidaten darüber hinaus Firmenwagen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, betriebliche Altersvorsorge und Homeoffice am häufigsten genannt werden, sind bei den Unternehmen noch Coaching,

Parkplätze, Internetnutzung und Mitarbeiter-Events in den Top 5.

Im Vertriebsaußendienst sind die Benefits gemäß der folgenden Tabelle verteilt.

	WÜNSCHE DER KANDIDATEN	ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN
FIRMENWAGEN	40,0%	41,9%
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	32,9%	57,3%
HOMEOFFICE	26,5%	22,2%
MITARBEITERHANDY	21,8%	37,6%
FORT-/WEITERBILDUNG	21,2%	26,5%
BETR. ALTERSVORSORGE	18,2%	23,1%
INTERNETNUTZUNG	15,3%	30,8%
COACHING	14,1%	17,9%
PARKPLATZ	11,8%	27,4%
MITARBEITERBETEILIGUNG	11,8%	5,1%
MITARBEITER-EVENTS	9,4%	25,6%
GÜNSTIGE ANBINDUNG	8,2%	17,9%
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	5,9%	9,4%
KANTINE	4,7%	1,7%
ESSENSZULAGE	3,5%	5,1%
BILDUNGSURLAUB	3,5%	12,8%
SABBATJAHR	2,9%	0,9%
MITARBEITERRABATT	1,8%	12,0%
BARRIEREFREIHEIT	1,2%	3,4%
KINDERBETREUUNG	1,2%	1,7%
DIENSTFAHRRAD	1,2%	0,0%
BETRIEBSARZT	0,0%	6,8%
TIERE AM ARBEITSPLATZ	0,0%	0,9%

TABELLE 54: „HEART SKILLS“: WÜNSCHE DER MITARBEITER IM VERTRIEBSAUßENDIENST UND ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

Mit Firmenwagen, flexiblen Arbeitszeiten und Mitarbeiterhandy stimmen Kandidaten und Unternehmen in drei ihrer jeweiligen Top 5 überein. Für Kandidaten sind darüber hinaus Homeoffice und Fort-/Weiterbildungsmöglichkeiten wichtig. Unternehmen bieten dagegen relativ häufig für Vertriebsmitarbeiter im Außendienst Internetnutzung und Parkplätze.

3.3.8. ERFAHRUNGEN UND KENNTNISSE DER VERTRIEBS- MITARBEITER BEZOGEN AUF VERKEHRSTRÄGER, KEP UND HANDEL/ INDUSTRIE

Bei den Vertriebsmitarbeitern im Innendienst sind Kenntnisse in allen fünf Bereichen vergleichbar vorhanden, während von den Unternehmen primär Erfahrungen mit den Verkehrsträgern Land, Luft und See nachgefragt werden.

LAND	LUFT	SEE	KEP	HANDEL/ INDUSTRIE
Kand.: 40% Vak.: 42%	Kand.: 15% Vak.: 47%	Kand.: 25% Vak.: 58%	Kand.: 23% Vak.: 9%	Kand.: 33% Vak.: 14%

TABELLE 55: ANGEBOT VON UND NACHFRAGE NACH SPEZIELLEN KENNTNISSEN DER MITARBEITER IM VERTRIEBSINNENDIENST

Eine ähnliche Situation mit gleichmäßig vorhandenen Kenntnissen der Kandidaten und einem Fokus auf die Verkehrsträger Land, Luft und See bei den Vakanzen bietet sich auch im Außendienst. Im Außendienst ist das Bild jedoch noch stärker ausgeprägt.

LAND	LUFT	SEE	KEP	HANDEL/ INDUSTRIE
Kand.: 48% Vak.: 38%	Kand.: 33% Vak.: 50%	Kand.: 40% Vak.: 57%	Kand.: 28% Vak.: 4%	Kand.: 38% Vak.: 4%

TABELLE 56: ANGEBOT VON UND NACHFRAGE NACH SPEZIELLEN KENNTNISSEN DER MITARBEITER IM VERTRIEBSAUSSENDIENST

3.3.9. REISENOTWENDIGKEIT UND REISEBEREITSCHAFT DER MITARBEITER IM VERTRIEB

Die folgende Tabelle zeigt die Reisenotwendigkeit und Reisebereitschaft im Vertriebsinnendienst.

	UNTERNEHMEN		KANDIDATEN	
	ANZAHL	IN PROZENT	ANZAHL	IN PROZENT
KEINE	2	4%	6	6%
< 2 TAGE	12	21%	25	25%
= 2 TAGE	2	4%	13	13%
> 2 TAGE	9	16%	20	20%

KEINE ANGABE	32	56%	37	37%
TOTAL	57		101	

TABELLE 57: REISENOTWENDIGKEIT FÜR MITARBEITER IM VERTRIEBSINNENDIENST UND IHRE REISEBEREITSCHAFT

Die nächste Tabelle listet die Reisenotwendigkeit und die Reisebereitschaft von Mitarbeitern im Außendienst auf.

	UNTERNEHMEN		KANDIDATEN	
	ANZAHL	IN PROZENT	ANZAHL	IN PROZENT
KEINE	2	2%	4	2%
< 2 TAGE	7	6%	63	37%
= 2 TAGE	4	3%	30	18%
> 2 TAGE	50	43%	20	12%
KEINE ANGABE	54	46%	53	31%
TOTAL	117		170	

TABELLE 58: REISENOTWENDIGKEIT FÜR MITARBEITER IM VERTRIEBSAUSSENDIENST UND IHRE REISEBEREITSCHAFT

Nicht ganz überraschend werden im Vertriebsaußendienst von den Unternehmen sehr klar mehr als 2 Tage Reisebereitschaft gefordert; die Kandidaten hingegen würden am liebsten weniger als 2 Tage unterwegs sein.

3.3.10. LEITUNG VERTRIEB

Von 27 Kandidaten für Stellen als Leiter im Vertriebsinnendienst haben 70 Prozent ihr aktuelles Gehalt angegeben, bei den 125 Bewerbern um die Leitung im Vertriebsaußendienst ebenfalls. Ihr Wunschgehalt haben 93 Prozent und 92 Prozent genannt.

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
LEITUNG VERTRIEB INNENDIENST	69.342,-	57.368,-	63.800,-
LEITUNG VERTRIEB AUSSENDIENST		70.259,-	75.891,-

TABELLE 59: MITTELWERTE DER GEHÄLTER DER LEITER DES VERTRIEBSINNEN- BZW.-AUSSENDIENSTES

4. ABSOLVENTEN

4. ABSOLVENTEN

4.1. ABSOLVENTEN EINES STUDIUMS AUF DER SUCHE NACH DER ERSTEN FESTANSTELLUNG

Von den 259 Hochschulabsolventen, die sich über BirdieMatch bewerben, sind 87 Frauen (34 Prozent). Von allen Hochschulabsolventen haben 206 (80 Prozent) einen Gehaltswunsch angegeben.

ABSOLVENTEN EINES STUDIUMS	WUNSCHGEHALT GESAMTE GRUPPE	WUNSCHGEHALT MÄNNER	WUNSCHGEHALT FRAUEN
MITTELWERT IN EURO	44.684,-	45.580,-	42.868,-

TABELLE 60: WUNSCHGEHÄLTER HOCHSCHULABSOLVENTEN

Selbst mit ihrem ersten Gehaltswunsch nach dem Studium scheinen Frauen hinter ihren männlichen Kollegen zurückzuliegen. Der Unterschied von 3.000,- Euro ist jedoch marginal und damit nur eine Indikation.

Die Benefits, die von den Absolventen am stärksten nachgefragt werden, sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie flexible Arbeitszeiten.

Über die Absolventen eines Studiums hinaus suchen Studenten nach Themen für Haus- und Abschlussarbeiten, Praktika und Studentenjobs bei BirdieMatch.

Ebenfalls sind einige Bewerber auf der **Suche nach einer Traineeestelle.**

4.2. ABSOLVENTEN EINER AUSBILDUNG AUF DER SUCHE NACH DER ERSTEN FESTANSTELLUNG

Von den 59 frisch ausgelernten Kandidaten, die sich auf BirdieMatch registriert haben, sind 14 Frauen (24 Prozent). 51 (86 Prozent) dieser Bewerbergruppe haben einen Gehaltswunsch angegeben.

ABSOLVENTEN EINER AUSBILDUNG	WUNSCHGEHALT GESAMTE GRUPPE	WUNSCHGEHALT MÄNNER	WUNSCHGEHALT FRAUEN
MITTELWERT IN EURO	31.961,-	33.289,-	28.077,-

TABELLE 61: WUNSCHGEHÄLTER AUSBILDUNGSABSOLVENTEN

Obwohl die Ausbildungsvergütung für beide Geschlechter gleich hoch ist, scheinen **die weiblichen Absolventen zurückhaltender bei der Angabe eines ersten Gehaltswunsches nach der Ausbildung** zu sein. Sie geben sich mit rund 5.000,- Euro weniger zufrieden als ihre männlichen Kollegen. Trotz der Höhe ist dieser Unterschied jedoch auf Grund der geringen Anzahl von Frauen nicht signifikant und daher nur eine Indikation.

Am meisten wünschen sich Absolventen einer Ausbildung flexible Arbeitszeiten sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Einige Personen suchen bei BirdieMatch auch nach einem Ausbildungsplatz, hier vor allem als Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung und als Fachkräfte für Lagerwirtschaft.

5. METHODIK

5. METHODIK

BirdieMatch hat im Winter 2018 die Daten des Job-Matching-Portals für Logistik, Spedition, Transport und KEP anonymisiert und in Zusammenarbeit mit Dr. Prisca Brosi, Associate Professor of Human Resource Management an der Kühne Logistics University (KLU), ausgewertet. Dafür wurden sowohl die Kandidatenprofile als auch die über BirdieMatch veröffentlichten Stellenangebote herangezogen.

Der BirdieMatch-Gehaltsreport spiegelt die Kandidaten und Vakanzen wider, die sich auf dem Job-Matching-Portal befinden. Die Ergebnisse der Studie sind aus zwei Gründen nicht als allgemein repräsentativ zu bezeichnen:

1. Die Daten stammen nur von Beschäftigten und Berufsanfängern auf der Suche nach einem (neuen) Job, die auf der BirdieMatch-Plattform registriert sind, sowie aus Vakanzen von Unternehmen, die ebenfalls hier gelistet sind.
2. Die Datenmenge ist bezogen auf die rund drei Millionen Menschen, die im Bereich Logistik – dem drittgrößten Wirtschaftszweig Deutschlands nach Automobilindustrie und Handel – arbeiten, relativ klein.

Der BirdieMatch-Gehaltsreport zeigt die durchschnittlichen Bruttojahresgehälter exklusive variabler Bezüge wie Boni und Tantiemen. Alle Gehaltsdaten sind in Euro angegeben. Die Gehälter wurden auf der Plattform in den folgenden Intervallen abgefragt:

- Im Bereich von 20.000 bis 50.000 Euro: 5.000 Euro
- Im Bereich von 50.000 bis 100.000 Euro: 10.000 Euro
- Über 100.000 Euro: 100.000 bis 120.000 Euro, 120.000 bis 140.000 Euro, 140.000 bis 170.000 Euro, 170.000 bis 200.000 Euro sowie über 200.000 Euro.

Für die Auswertungen wurde jeweils der Intervallmittelpunkt herangezogen. Es wurden nur Angaben von Arbeitnehmern in Vollzeit sowie von ausgeschriebenen Vollzeitstellen berücksichtigt.

Die Jahresgehälter wurden sowohl insgesamt als auch nach bestimmten Leitungspositionen und Berufsgruppen ausgewertet. Zudem wurden diese nach Region, Geschlecht, Alter, Berufserfahrung und Bildung analysiert. Die Regionen wurden dabei in Nord (Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Bremen), Ost (neue Bundesländer), West (Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) und Süd (Baden-Württemberg, Bayern) unterteilt.

Darüber hinaus wurde untersucht, welche Benefits die Arbeitgeber der Branche bieten und welche sich die jeweiligen Kandidatengruppen wünschen („Heart Skills“).

In einigen Fällen ergeben die angegebenen Prozentzahlen nicht in Summe 100 Prozent. Dies liegt an gerundeten Werten und/oder daran, dass nicht alle Kandidaten oder Unternehmen in der jeweiligen Kategorie Angaben gemacht haben. Zudem wurden nur Werte für Gruppen angegeben, die mindestens zehn Kandidaten oder Vakanzen umfassen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in der Regel die männliche Form der Substantive verwendet. Dies stellt ausdrücklich keine Diskriminierung von Bewerberinnen, Kandidatinnen, Kauffrauen, Disponentinnen, Sachbearbeiterinnen, Fahrerinnen, Vertrieblerinnen, Einkäuferinnen, Managerinnen, anderen Mitarbeiterinnen oder Leiterinnen etc. oder auch von Personen des dritten Geschlechts, welches in Stellenanzeigen mit i, d oder x beschrieben wird, dar.

In den Stellenausschreibungen und Kandidatenprofilen sind die folgenden Leitungsfunktionen enthalten:

	ANZAHL VAKANZEN	ANZAHL KANDIDATEN
GESCHÄFTSFÜHRUNG	9	104
NIEDERLASSUNGSLEITUNG	17	85
BETRIEBS-/SPEDITIONS-/ REGIONALLEITUNG	50	69
ABTEILUNGS-/BEREICHS- LEITUNG	90	239
TEAM-/GRUPPENLEITUNG	77	199
LEITUNG SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	./.	25
LEITUNG EINKAUF	./.	45
LEITUNG VERTRIEB	21	Außendienst 125 Innendienst 27
LEITUNG OPERATIONS	67	990
LEITUNG DISPOSITION	18	76
LEITUNG LAGER	17	230
LEITUNG FUHRPARK	2	22

TABELLE 62: VAKANZEN UND KANDIDATEN NACH LEITUNGSFUNKTIONEN

Außerdem konnten die folgenden Berufsgruppen in der BirdieMatch-Datenbank identifiziert werden:

TÄTIGKEITSFELDER	ANZAHL STELLENANGEBOTE	ANZAHL KANDIDATEN
MITARBEITER HUMAN RESOURCES	7	35
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	117	170
SUPPLY CHAIN MANAGER	48	93
MITARBEITER IT	17	24
EINKÄUFER	11	141
MITARBEITER OPERATIONS	277	1254
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	57	101
MITARBEITER CUSTOMER SUPPORT	23	43
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	28	84
DISPONENTEN	157	238
MITARBEITER LAGER	38	659
LKW-FAHRER	20	71
KEP-FAHRER	./.	24
ABSOLVENTEN EINES STUDIUMS	13	259
ABSOLVENTEN EINER AUSBILDUNG	./.	59
GESAMT	1086	7852

TABELLE 63: VAKANZEN UND KANDIDATEN NACH BERUFSGRUPPEN

Die größten Kandidatengruppen sind Mitarbeiter Operations und Leiter Operations. **Die meisten ausgeschriebenen Stellen finden sich in den Geschäftsfeldern Operations, Vertrieb und Disposition.**

6. ÜBER BIRDIEMATCH

6. ÜBER BIRDIEMATCH

BirdieMatch bietet Online-Job-Matching für Logistiker. Der Rekrutierungsprozess wird durch Matching-Technologie digitalisiert. So ist eine innovative Online-Plattform entstanden, die als digitaler Headhunter fungiert. Das Besondere ist neben der Technologie die Spezialisierung auf Logistikberufe. Mehr als 500 logistikspezifische Matching-Kriterien bringen Stellen und Arbeitskräfte auf fachlich/sachlicher Ebene schnell und einfach zusammen. Zudem werden die Heart-Skills der Kandidaten sowie Benefits der Unternehmen einbezogen.

Sollten Sie an weiteren Werten aus unserer Gehaltsstudie interessiert sein, kontaktieren Sie uns. Wenn wir entsprechende Angaben vorliegen haben, helfen wir Ihnen gern weiter.

BITTE WENDEN SIE SICH AN:

CARSTEN WURTMANN

E-MAIL: CARSTEN.WURTMANN@BIRDIEMATCH.DE

UNTERNEHMENSFAKTEN

BIRDIEMATCH GMBH

BRANCHE Recruiting / Online-Job-Matching / Logistik

TÄTIGKEIT Job-Matching-Portal für Logistiker

GESCHÄFTSFÜHRER Josef Schindler & Bernd Vögele

GRÜNDUNG Oktober 2015

MITARBEITER > 30 Mitarbeiter

KONTAKTDATEN

BIRDIEMATCH GMBH

Mittelweg 14 / 20148 Hamburg

Telefon: +49 (0)40 413 27 536

E-Mail: info@birdiematch.de

www.birdiematch.de



PRESSEKONTAKT

BIRDIEMATCH

CARSTEN WURTMANN | MARKETING & PR

Mittelweg 14 / 20148 Hamburg

MOBIL: +49 (0)176 36 39 43 05

CARSTEN.WURTMANN@BIRDIEMATCH.DE

www.birdiematch.de

