



02/ 2020

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

-2020-

DEUTSCHLANDS ERSTE JOB-MATCHING-STUDIE
FÜR LOGISTIKBERUFE



BIRDIEMATCH

FINDE DEINEN TRAUMJOB

LOGISTIK - SPEDITION - TRANSPORT

GELEITWORT

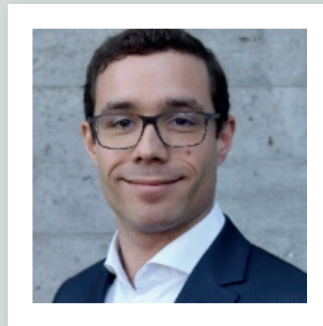
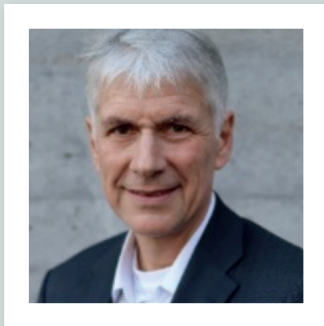
LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

digitale Plattformen wie Uber und Co. sind auf dem Vormarsch und verändern die Arbeitswelt, insbesondere in der Logistik. Dies betrifft das „Daily Business“ u.a. durch veränderte Interaktionsformen zwischen den Akteuren, bspw. in Gestalt des Einsatzes von Social Media oder der verbreiteten Nutzung von Smart Devices. Mitarbeitende benötigen hierfür nicht nur eine entsprechende technische Affinität, sondern entwickeln neue soziale und digitale Fähigkeiten. Der Einsatz digitaler Plattformen erlaubt primär ein schnelles Matching von Angebot und Nachfrage, u.a. auch im Bereich von Personaldienstleistungen. Sekundär können aus den Daten der Plattformen Mehrwertdienstleistungen generiert werden. Dazu gehört auch der vorliegende Gehaltsreport, der in eine Reihe zu stellen ist mit Logistik-Indizes zu unterschiedlichen Marktsegmenten. Allen diesen Mehrwertleistungen ist gemein, mehr Transparenz für die Marktteilnehmer zu schaffen.

Die im Gehaltsreport verwendete Methodik basiert auf einer hohen Anzahl – insgesamt 25.000 – Datensätzen auf der BirdieMatch-Plattform. Obwohl der Sektor „Transport und Logistik“ nach der Automobilindustrie und dem Handel die drittgrößte Branche in Deutschland ist, gilt die Marktgröße oftmals als überschaubar. So überrascht es, dass erhebliche Gehaltsunterschiede zu erkennen sind. Diesem Umstand trägt der Gehaltsreport Rechnung, indem er die Gehaltsinformationen differenziert erhebt. Gehälter werden u.a. nach Regionen, Geschlecht, Alter sowie Berufserfahrung erfasst und ausgewertet. Dadurch erzielt der Gehaltsreport belastbare Ergebnisse.

Der Markt für Stelleninteressenten und -angebote im Logistik-Sektor verhält sich zumindest in Teilbereichen dynamisch, etwa im Hinblick auf Engpässe wie bei Berufskraftfahrern und Lagerfachkräften. Diese und andere Mangelsituationen am Arbeitsmarkt führen in der Folge zu teils erheblichen Gehaltsentwicklungen. Der vorliegende Gehaltsreport reflektiert den aktuellen Stand in einem dynamischen Umfeld. Somit können Entscheidungsprozesse im Hinblick auf die Gehaltshöhe eines bestimmten Jobprofils direkt unterstützt werden. Infolgedessen trägt der Gehaltsreport für zu besetzende Stellen zu einer Versachlichung der Gehaltsdiskussion zwischen den Beteiligten bei.

Dabei ist immer eine gewisse Relativierung geboten. Denn das Bruttogehalt bildet häufig nur einen von mehreren Vergütungsbestandteilen. Für eine differenzierte Analyse sind weitere Vergütungsbestandteile wie bspw. freiwillige Sozial- und Altersvorsorgeleistungen, Urlaubstage, Home-Office-Optionen, Mobilitätsangebote oder der Bezug von Weiterbildungsmaßnahmen in Betracht zu ziehen, auch wenn die Gehaltshöhe oftmals als das wichtigste Vergütungselement angesehen wird. Dies könnte sich im Zeitablauf ändern – wie auch der Logistikmarkt. Die Gehaltsdiskussion bleibt demnach spannend und herausfordernd. Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.



Prof. Dr. Wolfgang Stölzle & Victor Wildhaber

Geschäftsführender Direktor / Wissenschaftlicher Mitarbeiter & Projektmanager
Institut für Supply Chain Management der Universität St.Gallen

EINLEITUNG

Berufsbilder wandeln sich: ob Disponenten, die in vielen Fällen vom Einteiler längst zum Digitalisierungsprofi geworden sind, Vertriebler, die sich als Tender Manager bezeichnen können, oder Fahrer, die schon lange nicht mehr die Freiheit der Autobahn oder Landstraße spüren. Dies sind nur einige Beispiele.

Eine Ursache ist, dass standardisierte, wiederkehrende Prozesse mittlerweile durch Algorithmen an Programme, Roboter und künstliche Intelligenz delegiert werden können. Was bleibt, ist der menschliche Teil der Arbeit: Beziehungsmanagement, Kreativität, moralisches und ganzheitliches Denken, analytische Fähigkeiten und mehr. Die Verschiebung bringt eine stetige und massive Neuordnung des Arbeitsmarktes und damit auch der Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich – egal, ob im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich.

Mitarbeitende, um die herum sich ständig etwas ändert, müssen flexibel agieren. Die Ansprüche an ihr Know-how sind höher denn je. Es gilt, für sie eine optimale Arbeitsatmosphäre zu schaffen, um ihr Potenzial ausschöpfen zu können.

Und noch ein Aspekt verdient Beachtung: War Arbeit früher vor allem dazu da, das Leben zu finanzieren, wollen sich Menschen heute verwirklichen. Darum muss auch der HR-Bereich umdenken. Nicht nur die wirtschaftlichen Abläufe, sondern auch die Menschen sollten vom digitalen Wandel profitieren. Sie stehen weiterhin im Mittelpunkt der Arbeit – und werden dort dringend gebraucht.

Es stellt sich nicht nur die Frage, wie die Menschen in der Logistik diesen Wandel bewältigen, sondern auch, ob ihre Gehälter den neuen Anforderungen gerecht werden. Das ist schwer zu sagen. Weder lässt sich die gesamte Logistikbranche über einen Kamm scheren, noch die einzelnen Berufsbilder oder Leitungsfunktionen. Was wo für welche Tätigkeit bezahlt wird, hängt von der Größe des Verantwortungsbereichs, der Berufserfahrung, dem Geschlecht des Mitarbeitenden, dem Unternehmenssitz, der Größe des Unternehmens und weiteren Faktoren ab. Was Arbeitnehmer in der Logistik verdienen wollen und was ihnen neben einem leistungsgerechten Gehalt wichtig ist, ist ebenfalls unterschiedlich. Aber auf die meisten dieser Fragen bietet der BirdieMatch-Gehaltsreport eine Antwort.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünschen Ihnen

Josef Schindler & Bernd Vögele

Geschäftsführung BirdieMatch



INHALT

1. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK	06
1.1 SECHS ALLEINSTELLUNGSMERKMALE DER STUDIE	07
1.2 KERNAUSSAGEN UND EINSCHÄTZUNG	08
2. TALENTE UND VAKANZEN	11
3. OFFICE-BERUFE, LOGISTIKER	13
3.1 GEHÄLTER	14
3.2 FACHKENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN	21
3.3 „HEART SKILLS“	24
3.4 IM FOKUS – DISPOSITION, OPERATIONS, VERTRIEB	28
3.5 ABSOLVENTEN	52
4. FAHRER	54
4.1 GEHÄLTER	55
4.2 ARBEITSBEDINGUNGEN	62
4.3 „HEART SKILLS“	63
5. MITARBEITER LAGER	66
5.1 GEHÄLTER	67
5.2 ARBEITSBEDINGUNGEN	74
5.3 „HEART SKILLS“	74
6. METHODIK	77
7. ÜBER BIRDIEMATCH	82
8. TABELLEN UND ABBILDUNGEN	85

1. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

1. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Dieser Report zeigt das Bild, das sich aus den Profilen der Talente sowie der Vakanzen ergibt, die auf BirdieMatch, dem Job-Matching-Portal für Logistiker, registriert sind. Dafür hat das Birdiematch-Team die Daten der Profile und Gesuche anonymisiert sowie auf Basis der Erfüllung verschiedener Qualitätskriterien, wie beispielsweise einer hohen Profilvollständigkeit, gefiltert. Insgesamt sind rund 6.862 Profile von Talenten und 1.272 Stellenausschreibungen in die Auswertung eingegangen.

1.1. SECHS ALLEINSTELLUNGSMERKMALE DER STUDIE

1. Wir haben nachgelegt: Der BirdieMatch-Gehaltsreport ist nun noch umfangreicher als bisher. Neben Logistik-Jobs im **KAUFMÄNNISCHEN BEREICH** gehen wir in unserer dritten Ausgabe auch detailliert auf die **GEWERBLICHEN BEREICHE „FAHRER“ UND „LAGER“** ein.
2. Wie gewohnt differenziert der Report nach verschiedenen **LEITUNGSFUNKTIONEN** und **BERUFSBILDERN** sowie nach **REGIONEN, GESCHLECHT, ALTER** und **BERUFSERFAHRUNG** – auch für „Fahrer“ und „Lager“.
3. **MEHR ALS 600 UNTERSCHIEDLICHE KENNTNISSE UND ERFAHRUNGSDIMENSIONEN** nutzt BirdieMatch für das Matching von Talenten und Unternehmen, um Bewerber mit ihren Traumjobs zusammenzubringen. So können wir für den Report herausfiltern, welche Kenntnisse in der Branche besonders nachgefragt und ob sie auch entsprechend honoriert werden.
4. Wir geben Anhaltspunkte, **WAS TALENTE IN WELCHEN BEREICHEN DER LOGISTIK GERN VERDIENEN WÜRDEN.**
5. Wir analysieren zudem, welche Aspekte den Talenten neben einem angemessenen Gehalt wichtig sind (so genannte **„HEART SKILLS“**) – und wie viele Arbeitgeber solche Benefits für welche Berufsgruppen bieten.
6. Die BirdieMatch-Job-Matching-Studie ist weiterhin **DIE EINZIGE**, die sich ausschließlich und in diesem Umfang **AUF JOBS IN DER GESAMTHEIT DER LOGISTIK UND DER ENTSPRECHENDEN VERKEHRSTRÄGER BEZIEHT.**

1.2. KERNAUSSAGEN UND EINSCHÄTZUNG

▶ **GEHALTSHÖHEN SPIEGELN NICHT DEN FACHKRÄFTEMANGEL WIDER.**

In der Logistik wird – wie in anderen Wirtschaftsbereichen auch – über Personalnot und Fachkräftemangel geklagt. Andererseits sind die angegebenen Dotierungen für Vakanzen im Durchschnitt oft niedriger als die angegebenen aktuellen Ist-Gehälter wechselwilliger Talente.

Sowohl die Talente als auch die Unternehmen sollten die im Markt üblichen Gehälter (beispielsweise mit Hilfe dieses Reports) realistisch einschätzen. Beide Seiten beklagen sich häufig über zu niedrige Angebote und zu hohe Forderungen.

▶ **LANDVERKEHRS- UND VERTRIEBSTALENTE SIND BESONDERS BEGEHRT.**

Besonders gefragt sind Talente mit Landverkehrserfahrung. Unabhängig von Verkehrsträgerkenntnissen sind darüber hinaus Talente mit Erfahrungen im Vertrieb sowie im Kundenservice begehrt, gefolgt von solchen mit Kenntnissen in der Zollabwicklung.

Daraus lässt sich ablesen, welche Erfahrungen Talente in Ihren Bewerbungen hervorheben oder kurz- und mittelfristig erwerben könnten, um ihren Marktwert anzuheben.

▶ **ARBEITGEBER HABEN DIE BEDEUTUNG DER „HEART SKILLS“ ERKANNT.**

Flexible Arbeitszeiten sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten führen die Wunschlisten der Talente über ein leistungsgerechtes Gehalt hinaus an. Schon im vergangenen Jahr ließ sich feststellen, dass Unternehmen die Bedeutung von „Heart Skills“ erkannt haben. In diesem Jahr hat die Untersuchung ergeben, dass die meisten Arbeitgeber den Wünschen der Arbeitnehmer in vielen Bereichen entsprechen. Allein das Thema „Home Office“ und in einigen Bereichen die Erfüllung des Wunsches nach einem Firmenwagen bleiben noch hinter den Bedürfnissen der Talente zurück.

Die Spezifizierung der „Heart Skills“ nach Berufsgruppen, Leitungsfunktionen, Alter und Geschlecht der Talente kann Arbeitgebern zeigen, wie sie ihre Angebote noch genauer auf gesuchtes Personal zuschneiden könnten. Unternehmen haben so die Möglichkeit, neben einem angemessenen Gehalt gefragte Benefits anzubieten, um Talente für sich zu gewinnen. Wir sind nach wie vor überzeugt, dass „weiche“ Faktoren neben dem Gehalt über die Wahl des Arbeitsplatzes entscheiden.

▶ **DIGITAL NATIVES HABEN GUTE JOBCHANCEN – UND SIND WECHSELWILLIG.**

Je höher die Position, desto mehr Berufserfahrung verlangen die Arbeitgeber in ihren Stellenausschreibungen. Jobs für Einsteiger bieten Unternehmen bei 40 und mehr Prozent der

Vakanzen in den Bereichen Customer Support, Operations, Administration und Einkauf. An einem Jobwechsel sind vor allem Talente zwischen 30 und 39 Jahren interessiert. Auf sie entfallen knapp 35 Prozent der Profile. Knapp 60 Prozent der Talente gehören zu den Generationen Y und Z (geboren ab 1980) und damit zu den Digital Natives. Die Nutzung digitaler Werkzeuge wie etwa des Job-Matching-Portals BirdieMatch ist für sie selbstverständlich.

► **DIE GEHÄLTER IN OSTDEUTSCHLAND LIEGEN WEITERHIN UNTER DEM JEWEILIGEN MITTELWERT.**

Wie bereits in den Jahren zuvor haben die Daten ergeben, dass in Ostdeutschland häufig schlechter bezahlt wird als in anderen Teilen der Republik. Ein Gefälle von Süden nach Norden lässt sich dagegen nur selten ablesen.

Es ist daher für beide Seiten sinnvoll, Gehaltsangaben zu nutzen, die nach Regionen differenzieren.

► **FRAUEN VERDIENEN MEIST WENIGER ALS MÄNNER UND BESETZEN DEUTLICH WENIGER ALS 50 PROZENT DER ARBEITSPLÄTZE IN DER LOGISTIK.**

Frauen werden in vielen Segmenten schlechter bezahlt als Männer. Doch einige Ausnahmen zeigt diese Studie auf: Im Bereich Operations verdienen Frauen genauso viel wie ihre männlichen Kollegen. In den Bereichen Administration und Kundenservice liegen ihre Gehälter sogar leicht über denen der Männer in ähnlichen Positionen.

Eine gleichberechtigte Bezahlung spricht für einen Arbeitgeber. Unternehmen könnten so ihr Image verbessern und sowohl qualifizierte wechselwillige weibliche Talente anziehen als auch die Bindung ihrer Mitarbeiterinnen ans Unternehmen stärken. Auf der anderen Seite könnten Kandidatinnen in vielen Bereichen ihre Wunschgehälter nach oben anpassen.

Der Anteil der Frauen in der Logistik liegt, bezogen auf die für diese Studie ausgewerteten Angaben der Talente, bei 22,2 Prozent. Ein deutlich höherer Anteil ließ sich für folgende Bereiche ermitteln: Mitarbeiterinnen im Bereich Administration: 46,5 Prozent, im Customer Support: 44,4 Prozent, im Einkauf: 41,4 Prozent, im Vertriebsinnendienst: 36,8 Prozent und im Supply Chain Management: 34,4 Prozent. Dagegen liegt der Frauenanteil in Leitungspositionen – abgesehen von Teamleitern (14 Prozent) und Abteilungsleitern (11,2 Prozent) – bei weniger als 10 Prozent.

► **FAHRER KÖNNTEN ANSPRUCHSVOLLER SEIN.**

Auch im Bereich „Fahrer“ haben wir unterschiedliche Berufsgruppen und Qualifikationen untersucht. Die Ist-Gehälter beispielsweise der LKW-Fahrer liegen leicht über dem Niveau der Angebote.

Wer Fahrer finden möchte, könnte ihnen eine bessere Bezahlung bieten und zudem auf ihre über das Gehalt hinausgehenden Bedürfnisse eingehen. Dazu gehören insbesondere – wie in der Logistik allgemein bekannt – mehr Wertschätzung des Berufsstands und Anerkennung seiner Leistung. Weitere Wünsche hat BirdieMatch untersucht. Im Zuge dieser Analyse fiel auf, dass nur wenige Fahrer Wünsche äußern, die ihren Arbeitsplatz betreffen. Aufgrund der Fahrerknappheit könnten die Talente hier mutiger sein.

2. **TALENTE UND VAKANZEN**

2. TALENTE UND VAKANZEN

In den diesjährigen BirdieMatch-Gehaltsreport sind die Daten von 3.757 Logistiktalenten sowie 1.108 Jobangeboten im Bereich „Office“, von 2.281 Talenten und 85 Vakanzen im Bereich „Lager“ und von 824 Talenten sowie 79 Vakanzen im Bereich „Fahrer“ eingeflossen. Eine Aufschlüsselung befindet sich in Teil 6 (Methodik). Die Bereiche „Office“, „Lager“ und „Fahrer“ werden jeweils separat betrachtet.

Die BirdieMatch-Studie zeigt die durchschnittlichen Bruttogehälter und Mediane inklusive variabler Bezüge insgesamt sowie unterteilt nach bestimmten Leitungspositionen und Berufsgruppen. Sie orientiert sich am jeweiligen Intervallmittelwert. Auch eine Analyse nach Regionen, Geschlecht, Alter und Berufserfahrung sowie von weiteren Faktoren wurde vorgenommen. Alle monetären Werte sind in Euro angegeben.

3. OFFICE-BERUFE, LOGISTIKER

3. OFFICE-BERUFE, LOGISTIKER

3.1. GEHÄLTER

Die meisten verfügbaren Gehaltsstudien unterscheiden im Bereich Logistik nicht in Leitungs- und Fachfunktionen und differenzieren nicht nach unterschiedlichen Aufgabengebieten. Werden alle Berufsgruppen und Positionen in der Logistik im Bereich „Office“, die bei BirdieMatch angegeben sind, in eine einzige Auswertung einbezogen, liegen die Mediane der Jahresgehälter (d.h. die Mittel- oder Zentralwerte, bei denen 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,-	55.500,-

TABELLE 1: MEDIANE ÜBER ALLE GEHÄLTER IN DER LOGISTIK

Die Durchschnittswerte der Angebote, Ist- und Wunschgehälter lauten wie folgt:

ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
49.031,-	56.408,-	62.813,-

TABELLE 2: MITTELWERTE ÜBER ALLE GEHÄLTER IN DER LOGISTIK

GEHÄLTER NACH LEITUNGSPPOSITIONEN UND BERUFSGRUPPEN

Die untenstehende Tabelle zeigt die Mittelwerte (d.h. die Durchschnitte) der von den Unternehmen für die Vakanzen benannten Gehälter sowie der von den Talenten angegebenen Ist- und Wunschgehälter unterteilt nach verschiedenen Positionen und Tätigkeitsbereichen als Jahressaläre ohne Boni und Tantiemen.

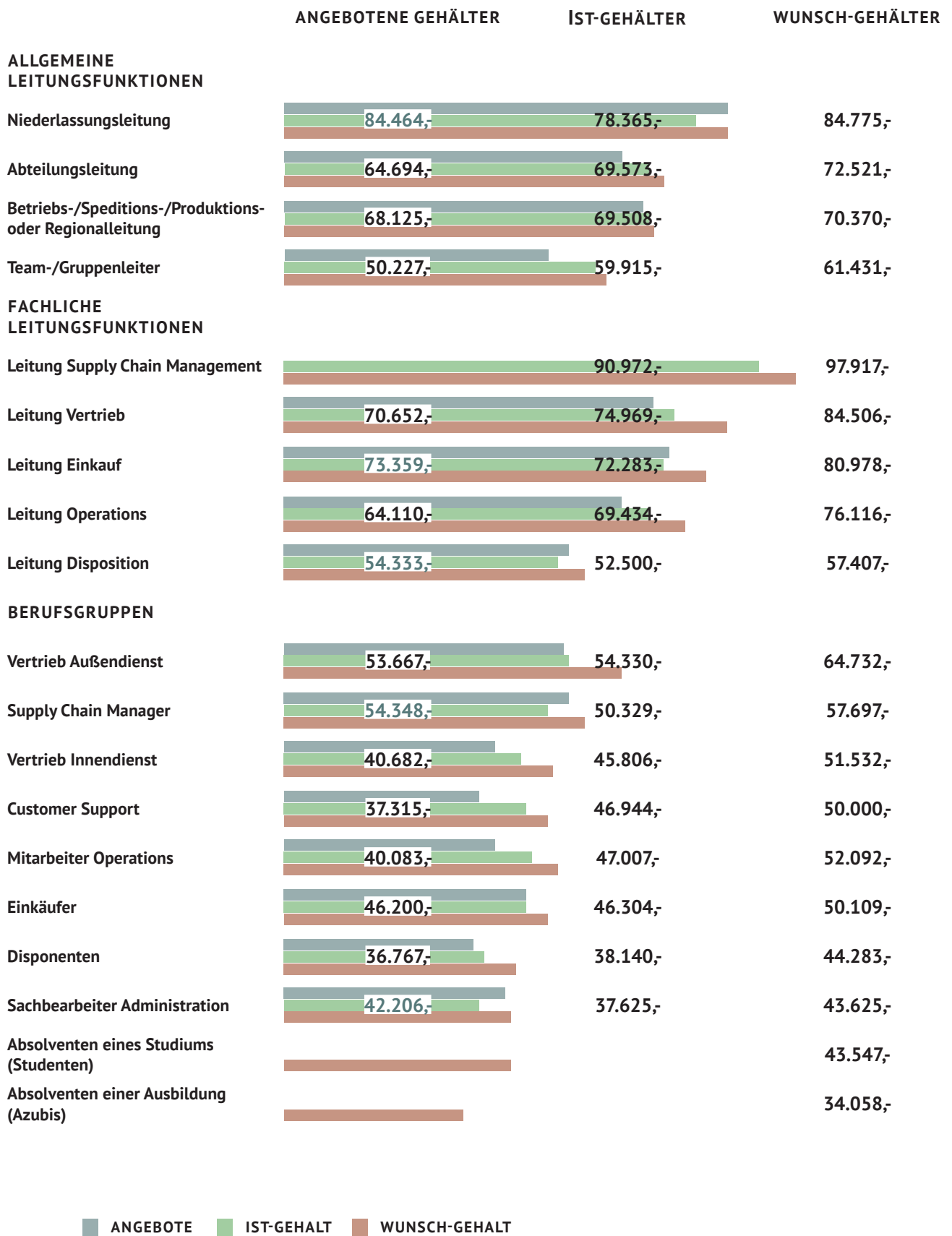


TABELLE 3: GESAMTÜBERSICHT DER GEHÄLTER NACH BERUFSGRUPPEN

Liegt die für Vakanzen angebotene Entlohnung höher als der Durchschnitt der Ist-Gehälter, ist sie **BLAU** markiert. Hier könnte sich ein Jobwechsel für wechselwillige Talente lohnen. Niederlassungsleiter etwa könnten bei einem Arbeitgeberwechsel ähnlich ihrem Wunschgehalt verdienen. Doch oft liegen die Angebote unter den Ist-Gehältern der Talente. In diesen Fällen legt die Gegenüberstellung die Vermutung nahe, dass Unternehmen zu wenig Gehalt anbieten, um ihre offenen Positionen besetzen zu können. Möglich ist auch, dass Talente 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 Talente ein wichtiger Wechselgrund sind.

Die Ist-Gehälter für Abteilungsleiter sind ähnlich hoch wie jene für Betriebs-/ Spediti-
ons-/ Produktions- oder Regionalleiter. Hier scheinen die Funktionsbezeichnungen je nach Unternehmen unterschiedlich zu sein und sich zum Teil zu überschneiden. Bei der Betrachtung der Gehälter für Supply Chain Manager und Leiter Supply Chain Management sowie im Bereich Einkauf ist zu berücksichtigen, dass Positionen in diesen Bereichen auch häufig von Handels- und Industrieunternehmen ausgeschrieben werden. Dort wird in der Regel besser verdient als bei Dienstleistern in der Logistik.

GEHÄLTER NACH REGIONEN

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

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	47.833,-	47.833,-	64.169,-
WEST	52.315,-	52.315,-	64.296,-
SÜD	51.380,-	51.380,-	64.801,-
OST	40.350,-	40.350,-	53.911,-
GESAMT	49.031,-	49.031,-	62.813,-

TABELLE 4: GEHÄLTER NACH REGIONEN

Die Verteilung bestätigt das allgemein angenommene Gefälle zu Ungunsten Ostdeutschlands sowohl bei den für Vakanzen angebotenen Gehältern als auch bei den Ist- und

Wunschgehältern. Ebenso ist bei den Angeboten ein Gefälle von Süd- nach Norddeutschland zu erkennen. Jedoch belegen die Zahlen der Ist-Gehälter kein Süd-Nord-Gefälle. Diese liegen auf einem vergleichbaren Niveau.

Die prozentuale Verteilung der Talente und Vakanzen im Bereich „Office“ auf Regionen zeigt die nächste Tabelle.

	TALENTE IN PROZENT	VAKANZEN IN PROZENT
NORD	22,7 %	36,6 %
WEST	29,6 %	24,1 %
SÜD	19,0 %	16,5 %
OST	9,8 %	8,2 %
KEINE ANGABE	18,9 %	14,1 %
GESAMT	100 %	100 %

TABELLE 5: VERTEILUNG DER TALENTE UND VAKANZEN NACH REGIONEN

Die Talente, die auf BirdieMatch registriert sind, suchen vor allem in der Region West eine neue Herausforderung. Die meisten Logistik-Jobs werden von den auf dem BirdieMatch-Portal gelisteten Arbeitgebern in der Region Nord angeboten, gefolgt von Westdeutschland. Über alle Berufsgruppen gesehen ist die Zahl der Vakanzen ebenso wie die Zahl der Talente, die eine neue Herausforderung suchen, in Ostdeutschland am niedrigsten.

Ein Blick auf bei BirdieMatch registrierte vakante Leitungspositionen zeigt, dass Teamleiter, Abteilungsleiter sowie Geschäftsführer und -leiter, Bereichsleiter und Vorstände verstärkt in Norddeutschland gesucht werden, Niederlassungsleiter dagegen in Süddeutschland besonders gefragt sind.

Die nächste Tabelle bietet 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	81.167,-	78.531,-	75.245,-	./.	78.365,-
ABTEILUNGSLEITUNG	74.167,-	71.285,-	68.351,-	60.708,-	69.573,-
BETRIEBS-/SPEDITIONS-/PRODUKTIONS- ODER REGIONALLEITUNG	77.467,-	73.371,-	67.621,-	62.177,-	69.508,-
TEAM-/ GRUPPENLEITUNG	64.052,-	59.947,-	61.393,-	47.392,-	59.915,-
LEITUNG VERTRIEB	74.074,-	81.983,-	73.676,-	./.	74.969,-
LEITUNG OPERATIONS	75.981,-	72.412,-	70.238,-	60.663,-	69.434,-

TABELLE 6: GEHÄLTER DER LEITUNGSPPOSITIONEN NACH REGIONEN

Häufig verdienen leitende Angestellte in der Logistik in Norddeutschland am besten. Die jeweils niedrigsten ermittelten 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	53.594,-	57.500,-	58.235,-	./.	54.330,-
MITARBEITER OPERATIONS	49.194,-	47.108,-	49.221,-	39.593,-	47.007,-
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	47.717,-	53.452,-	./.	./.	45.806,-
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	36.528,-	36.786,-	./.	./.	37.625,-
DISPONENTEN	40.000,-	39.394,-	37.632,-	./.	38.140,-

TABELLE 7: GEHÄLTER DER BERUFSGRUPPEN NACH REGIONEN

Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, dass nicht immer für alle Regionen Durchschnittsgehälter ermittelt werden konnten.

GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Differenziert nach Geschlecht wird in der Logistik im Bereich „Office“ wie folgt verdient:

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	58.063,-	64.865,-
FRAUEN	47.970,-	52.350,-
GESAMT	56.408,-	62.813,-

TABELLE 8: GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Die Tabelle lässt darauf schließen, dass Frauen in der Logistik deutlich weniger verdienen als Männer. Rund 10.000,- EUR beträgt der Unterschied allein bei den Ist-Gehältern. Allerdings spiegeln die Zahlen nur das unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) wider, da nicht alle für die Bereinigung notwendigen Angaben vorhanden waren. Für das unbereinigte GPG werden die absoluten Bruttoverdienste ins Verhältnis zueinander gestellt, ohne die ursächlichen Faktoren für den GPG zu berücksichtigen.

Die Geschlechterunterschiede sind noch deutlicher in den Wunschgehältern vorhanden (Differenz: rund 12.500,- EUR). Dies mag zum Teil 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.

77,8 Prozent der bei BirdieMatch registrierten Talente im Bereich „Office“ sind männlich und 22,2 Prozent sind weiblich.

Werden die Führungspositionen von Teamleitern an aufwärts betrachtet, spiegelt sich dieses Verhältnis allerdings nicht wider: Während sich auf Positionen als Teamleiter noch 14 Prozent weibliche Talente bewerben, sind 11,2 Prozent der Abteilungsleiter-Talente Frauen, 9,1 Prozent der Talente für Betriebs-, Speditions-, Produktions- und Regionalleitungsposten und 5,3 Prozent der Talente für Positionen als Niederlassungsleiter. Der Anteil weiblicher Talente für Angebote als Geschäfts- oder Bereichsleiter, Geschäftsführer oder Vorstand liegt etwas höher – bei 7,1 Prozent.

Bezogen auf Berufsgruppen stechen folgende Bereiche mit einem deutlich höheren Anteil weiblicher Talente als im Durchschnitt mit 22,2 Prozent angegeben hervor: Mitarbeiter Administration (46,5 Prozent), Mitarbeiter Customer Support (44,4 Prozent), Mitarbeiter

Einkauf (41,4 Prozent), Mitarbeiter Vertrieb Innendienst (36,8 Prozent) und Supply Chain Manager (34,4 Prozent).

Einige Beispiele für die Ist-Gehälter von Männern und Frauen in unterschiedlichen **LEITUNGSPPOSITIONEN** gibt die nächste Tabelle.

	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT
NIEDERLASSUNGS-LEITUNG	79.657,-	./.	78.365,-
ABTEILUNGS-LEITUNG	70.809,-	57.544,-	69.573,-
BETRIEBS-, SPEDITIONS-, PRODUKTIONS- UND REGIONALLEITUNG	71.823,-	56.522,-	69.508,-
TEAM-/GRUPPEN-LEITUNG	60.930,-	52.683,-	59.915,-
LEITUNG VERTRIEB	79.224,-	./.	74.969,-
LEITUNG OPERATIONS	72.839,-	57.604,-	69.434,-

TABELLE 9: GEHÄLTER DER LEITUNGSPPOSITIONEN NACH GESCHLECHT

In einigen Leitungsfunktionen wie bei Abteilungsleitern und Leitern Operations sind die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern besonders ausgeprägt und liegen deutlich über 10.000,- EUR.

Die folgende Tabelle zeigt die Ist-Gehälter nach Geschlecht für unterschiedliche **BERUFS-GRUPPEN**:

	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT
MITARBEITER VERTRIEB AUSSEN-DIENST	57.019,-	49.167,-	54.330,-
SUPPLY CHAIN MANAGER	51.296,-	49.667,-	50.329,-
EINKÄUFER	49.583,-	./.	46.304,-
MITARBEITER OPERATIONS	46.858,-	47.563,-	47.007,-
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	49.461,-	42.778,-	45.806,-

MITARBEITER CUSTOMER SUPPORT	44.844,-	./.	46.944,-
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	36.646,-	38.600,-	37.625,-
DISPONENTEN	38.420,-	36.848,-	38.140,-

TABELLE 10: GEHÄLTER DER BERUFSGRUPPEN NACH GESCHLECHT

In einigen Funktionen, zum Beispiel als Kundenbetreuerinnen, Mitarbeiterinnen Operations oder Mitarbeiterinnen in der Administration, verdienen Frauen nach dieser Untersuchung etwas besser als ihre männlichen Kollegen.

3.2. FACHKENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN

3.2.1. TOP 10 DER GEFORDERTEN FACHKENNTNISSE

In den für die Auswertung herangezogenen Stellenangeboten sind – nach Verkehrsträgern sortiert – für 42,5 Prozent der Vakanzen Kenntnisse im Landverkehr erforderlich. Bei 34,8 Prozent der Ausschreibungen werden Seefrachtkenntnisse gewünscht und in 22 Prozent der Fälle ist Luftfrachtwissen unabdingbar.

Unabhängig von den Verkehrsträgern werden in den auf BirdieMatch eingestellten Jobbeschreibungen folgende Kenntnisse und Erfahrungen am häufigsten von den Unternehmen nachgefragt (Mehrfachnennungen waren möglich):

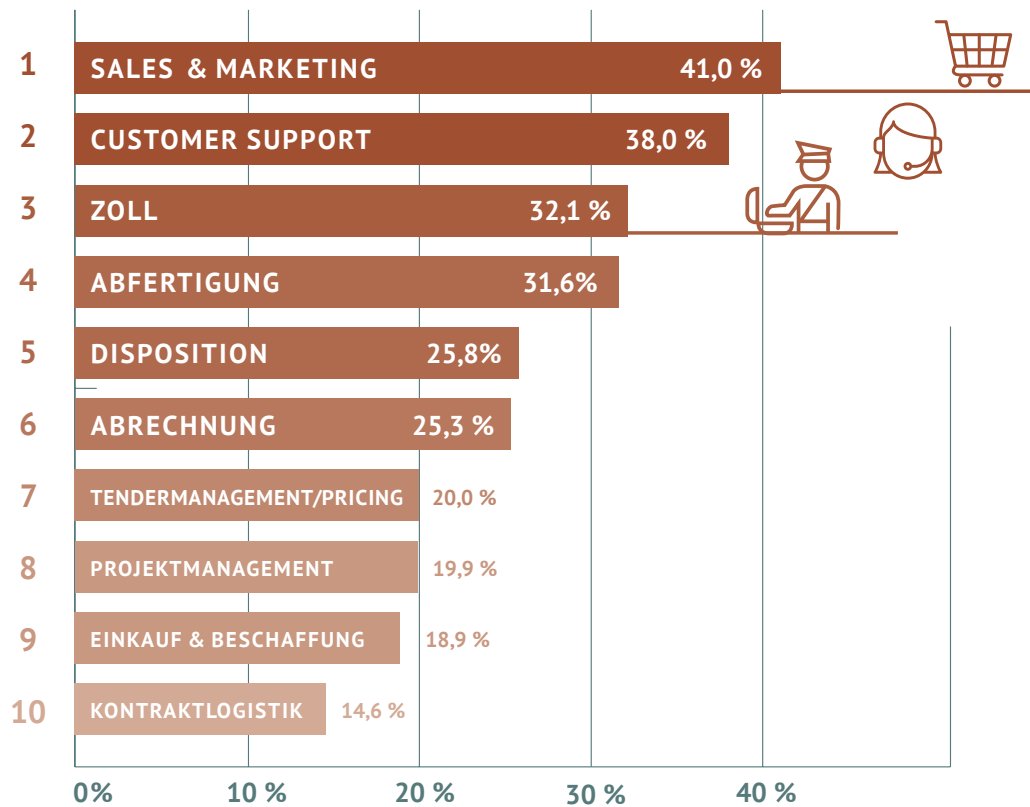


TABELLE 11: TOP 10 DER NACHGEFRAGTEN FACHKENNTNISSE

Erfahrungen in Vertrieb und Kundenbetreuung führen die Liste der wichtigsten Fachkenntnisse für die auf BirdieMatch ausgeschriebenen Stellen an.

3.2.2. GEFORDERTE BERUFSERFAHRUNG

Wie viele Unternehmen in Prozent für ihre Vakanzen in Leitungspositionen welche Berufserfahrung in Jahren verlangen, listet diese Tabelle auf:

	0-2 JAHRE	3-5 JAHRE	6-10 JAHRE	>10 JAHRE
NIEDERLASSUNGSLEITUNG	6,7 %	33,3 %	60,0 %	0,0 %
BETRIEBS-, SPEDITIONS-, PRODUKTIONS-, REGIONALLEITUNG	5,6 %	30,6 %	58,3 %	5,6 %
ABTEILUNGSLEITUNG	4,1 %	42,9 %	49,0 %	4,1 %
TEAM-/GRUPPENLEITUNG	5,3 %	71,1 %	18,4 %	5,3 %
LEITUNG VERTRIEB	12,5 %	25,0 %	62,5 %	0,0 %
LEITUNG OPERATIONS	5,1 %	51,3 %	41,0 %	2,6 %

LEITUNG EINKAUF	0,0 %	45,0 %	55,0 %	0,0 %
LEITUNG SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	12,5 %	37,5 %	25,0 %	25,0 %
LEITUNG CUSTOMER SUPPORT	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %
LEITUNG DISPOSITION	13,0 %	43,5 %	30,4 %	13,0 %

TABELLE 12: PROZENTUALE FORDERUNG BESTIMMTER BERUFSERFahrung AN LEITUNGSPPOSITIONEN

Nicht überraschend wollen Unternehmen für höhere Leitungspositionen wie Niederlassungsleiter sowie Betriebs-/Speditions-/Regionalleiter und Abteilungsleiter am häufigsten Talente mit 6 bis 10 Jahren Berufserfahrung. Dies gilt auch für Vertriebs- und Einkaufsleiter. Für andere Führungspositionen ist oft auch eine Berufserfahrung von 3 bis 5 Jahren ausreichend. Für Einsteiger in Leitungspositionen sind nur wenige Ausschreibungen geeignet.

Die nächste Tabelle zeigt, wie viele Unternehmen in Prozent welche Berufserfahrung in Jahren für die unterschiedlichen Berufsgruppen ohne Leitungsfunktionen fordern.

	0-2 JAHRE	3-5 JAHRE	6-10 JAHRE
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	13,1 %	78,7 %	8,2 %
SUPPLY CHAIN MANAGER	20,0 %	65,0 %	15,0 %
EINKÄUFER	40,0 %	55,0 %	5,0 %
MITARBEITER OPERATIONS	48,6 %	48,6 %	2,9 %
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	34,8 %	63,0 %	2,2 %
MITARBEITER CUSTOMER SUPPORT	60,7 %	37,7 %	1,6 %
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	40,0 %	53,3 %	6,7 %
DISPONENTEN	32,4 %	63,7 %	3,9 %

TABELLE 13: PROZENTUALE FORDERUNG BESTIMMTER BERUFSERFahrung AN BERUFSGRUPPEN

Die Unternehmen wollen – außer im Kundendienst – mehrheitlich Talente mit einer Berufserfahrung zwischen 3 und 5 Jahren für die von ihnen ausgeschriebenen Stellen einstellen. In vielen Berufsgruppen sind jedoch auch Berufsanfänger willkommen. Stellen

für Einsteiger (0 bis 2 Jahre Berufserfahrung) bieten die Arbeitgeber vor allem in den Bereichen Customer Support, Operations, Administration, Einkauf, Vertrieb Innendienst sowie Disposition.

3.2.3. ALTERSSTRUKTUR DER OFFICE-TALENTE

Die Altersstruktur der Talente bei BirdieMatch im Bereich „Office“ stellt sich wie folgt dar:

Die Bewerber bei BirdieMatch im Bereich „Office“ sind zwischen 19 und 69 Jahre alt. Das Durchschnittsalter liegt bei 35 Jahren, der Alters-Median bei 39 Jahren.

Sie verteilen sich auf die verschiedenen Altersgruppen wie hier dargestellt:

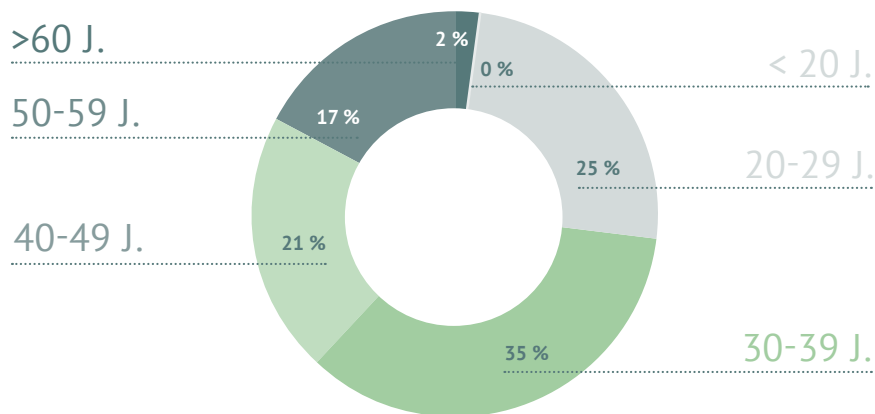
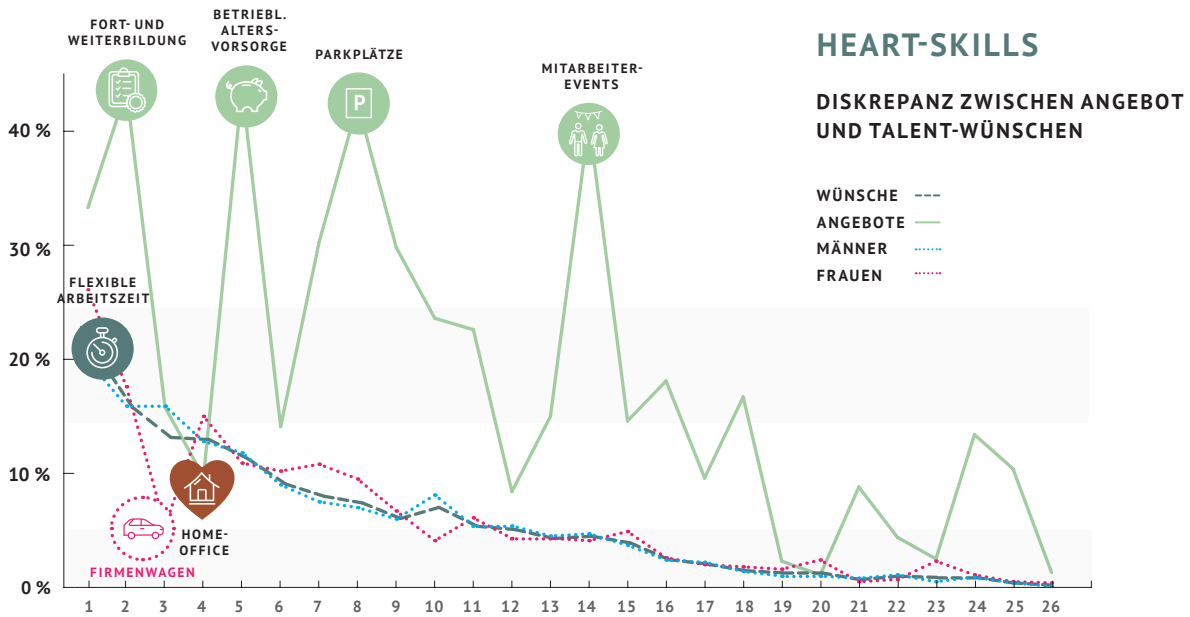


TABELLE 14: ALTERSSTRUKTUR DER TALENTE IM BEREICH „OFFICE“

MEHR ALS DIE HÄLFTE DER TALENTE (59,4 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.

3.3. „HEART SKILLS“

Die folgende Tabelle zeigt, inwieweit die bei BirdieMatch abgefragten Benefits von Unternehmen angeboten und von den Talenten nachgefragt werden (Mehrfachnennungen waren möglich). Ebenso ist ein Vergleich der Bedürfnisse von Männern und Frauen möglich.



		WÜNSCHE TALENTE	WÜNSCHE MÄNNER	WÜNSCHE FRAUEN	ANGEBOTE UNTERNEHMEN
1	Flexible Arbeitszeiten	21,3	19,9	26,1	33,3
2	Fort-/Weiterbildung	16,2	15,9	17,6	43,6
3	Firmenwagen	13,5	15,9	5,4	15,8
4	Home Office	13,3	12,8	15,0	9,7
5	Betriebliche Altersvorsorge	11,6	11,8	10,9	43,8
6	Coaching	9,3	9,0	10,2	14,1
7	Günstige Anbindung	8,2	7,5	10,8	30,3
8	Parkplätze	7,6	7,0	9,5	42,4
9	Internetnutzung	6,2	6,0	6,7	29,8
10	Mitarbeiter-Handy	7,2	8,1	4,1	23,6
11	Gesundheitsmaßnahmen	5,5	5,4	6,1	22,6
12	Mitarbeiterbeteiligung	5,2	5,4	4,3	8,4
13	Kantine	4,4	4,5	4,3	15,0
14	Mitarbeiter-Events	4,6	4,7	4,1	40,8
15	Bildungsurlaub	4,0	3,7	4,9	14,6
16	Mitarbeiterrabatt	2,5	2,4	2,6	18,1
17	Essenszulage	2,1	2,2	2,0	9,6
18	Betriebsarzt	1,5	1,4	1,8	16,7
19	Kinderbetreuung	1,3	1,0	1,6	2,3
20	Sabbatjahr	1,3	1,0	2,4	1,1
21	Barrierefreiheit	0,7	0,8	0,5	8,8
22	Dienstoffahrrad	1,0	1,1	0,7	4,4
23	Tiere am Arbeitsplatz erlaubt	0,9	0,5	2,3	2,5
24	Getränke Frei	0,9	0,9	1,1	13,4
25	Obstkorb etc.	0,4	0,4	0,5	10,4
26	Ruhe-/Gymnastikraum	0,2	0,1	0,4	1,3

TABELLE 15: „HEART-SKILLS“ – VERTEILUNG DER GEWÜNSCHTEN UND ANGEBOTENEN BENEFITS | ALLE ANGABEN IN PROZENT

Die Reihung der von den Unternehmen angebotenen Benefits entspricht zum Teil jener der Reihung der „Heart Skills“ der Talente. So finden sich flexible Arbeitszeiten, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die betriebliche Altersvorsorge sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Bewerbern unter 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 Talente nach diesen Benefits ist eher gering. Dagegen wünschen sich mehr Talente die Möglichkeit, von zuhause aus arbeiten zu dürfen, als Unternehmen diese anbieten. Einen Firmenwagen fahren zu können, ist für viele Talente ebenfalls wichtig. Der Anteil der Unternehmen, die ein solches Angebot haben, ist ähnlich hoch.

Der Vergleich der **„HEART SKILLS“ DER GESCHLECHTER** ergibt, dass sich Frauen flexible Arbeitszeiten noch stärker als ihre männlichen Kollegen wünschen. Auch die Top-Wünsche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Home Office sind bei den weiblichen Talenten stärker ausgeprägt als bei den Männern. Darüber hinaus legen Frauen mehr Wert auf eine verkehrsgünstige Anbindung und einen Firmenparkplatz sowie Bildungsurlaub und Coaching. Dagegen sind Firmenwagen und Mitarbeiter-Handys 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:

	FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	FORT- UND WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN	FIRMENWAGEN	HOME OFFICE	BETRIEBL. ALTERSVORSORGE
NIEDERLASSUNGSLEITUNG	15,0 %	45,0 %	65,0 %	5,0 %	40,0 %
BETRIEBS-, SPEDITIONS-, PRODUKTIONS-, REGIONALLEITUNG	18,4 %	49,0 %	40,8 %	8,2 %	38,8 %
ABTEILUNGSLEITUNG	18,9 %	51,4 %	32,4 %	4,1 %	45,9 %
TEAM-/GRUPPENLEITUNG	40,7 %	42,4 %	8,5 %	5,1 %	49,2 %
LEITUNG VERTRIEB	20,0 %	20,0 %	40,0 %	13,3 %	23,3 %
LEITUNG OPERATIONS	24,7 %	43,0 %	26,9 %	6,5 %	46,2 %
LEITUNG EINKAUF	20,6 %	74,0 %	52,9 %	8,8 %	55,9 %
LEITUNG SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	20,0 %	33,0 %	6,7 %	6,7 %	40,0 %
LEITUNG DISPOSITION	22,9 %	44,0 %	33,3 %	4,2 %	43,8 %

TABELLE 16: ANGEBOTENE BENEFITS AN LEITUNGSPOSITIONEN

Die Arbeitgeber halten sich mit Home-Office-Offerten an Führungskräfte zurück. Dagegen sind Firmenwagen-Angebote in diesem Segment – außer für Team- und Gruppenleiter sowie Supply-Chain-Management-Leiter – weit verbreitet.

Die nächste Tabelle zeigt die Häufigkeit der **TOP-5-BENEFIT-ANGEBOTE** der Unternehmen für die unterschiedlichen Berufsgruppen.

	FLEXIBLE ARBEITS- ZEITEN	FORT- UND WEITER- BILDUNGS- MÖGLICH- KEITEN	FIRMEN- WAGEN	HOME OFFICE	BETRIEBL. ALTERS- VORSORGE
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	31,7 %	37,0 %	42,1 %	24,8 %	33,1 %
SUPPLY CHAIN MANAGER	59,1 %	63,0 %	20,5 %	20,5 %	52,3 %
EINKÄUFER	44,4 %	62,0 %	6,7 %	13,3 %	57,8 %
MITARBEITER OPERATIONS	34,8 %	42,0 %	2,5 %	5,1 %	46,2 %
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	42,6 %	32,0 %	13,0 %	13,0 %	38,9 %
MITARBEITER CUSTOMER SUPPORT	36,9 %	41,0 %	0,6 %	5,7 %	50,4 %
SACHBEARBEITER ADMINIS- TRATION	32,4 %	37,8 %	0,0 %	0,0 %	45,9 %
DISPONENTEN	27,8 %	43,9 %	2,5 %	5,6 %	44,9 %

TABELLE 17: ANGEBOTENE TOP-5-BENEFITS AN BERUFSGRUPPEN

Während flexible Arbeitszeiten, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine betriebliche Altersvorsorge von Unternehmen häufig offeriert werden, richten sich die Angebote von Firmenwagen und Home-Office-Möglichkeiten stark nach dem Arbeitsgebiet und der damit verbundenen betrieblichen Erfordernis dieser Benefits.

Unterteilt in **ALTERSGRUPPEN** stehen bei den Talenten im Alter zwischen 20 und 49 Jahren jeweils flexible Arbeitszeiten an erster Stelle. Bei den 50-Jährigen und Älteren ist es der Firmenwagen. Flexible Arbeitszeiten liegen bei ihnen auf Platz zwei. Platz zwei bei den Talenten zwischen 20 und 39 Jahren nehmen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein. Für die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen steht der Firmenwagen an zweiter Stelle, den dritten Platz erreichen hier Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Der dritte Wunsch der 20- bis 39-Jährigen ist die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten. Auch die Talente ab 60 Jahren schließen sich diesem Wunsch an. Allein die 50- bis 59-Jährigen geben an dritter Stelle eine betriebliche Altersvorsorge an.

3.4. FOKUS – DISPOSITION, OPERATIONS, VERTRIEB

3.4.1. DISPOSITION

3.4.1.1. GEHÄLTER DER DISPONENTEN

Die folgende Tabelle zeigt die jeweiligen Mittelwerte der von den Unternehmen angebotenen Gehälter für Disponenten sowie der Ist- und Wunschgehälter der Talente, die sich als Disponenten bewerben.

	ANGEBOTE	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
DISPONENTEN	36.767,-	38.140,-	44.283,-

TABELLE 18: GEHÄLTER DER DISPONENTEN

Die Disponenten haben Gehälter zwischen unter 20.000,- und 90.000,- EUR angegeben. Der Median liegt bei 37.500,- EUR. Sie würden gerne rund 6.000,- EUR im Jahr mehr verdienen als sie aktuell erhalten. Die Angebote werden diesem Wunsch nicht gerecht. Sie liegen im Durchschnitt knapp 1.400,- EUR unter den Ist-Gehältern, ihr Median allerdings ebenfalls bei 37.500,- EUR. Die Bandbreite der Gehälter für Vakanzen bewegt sich zwischen 20.001,- und 60.000,- EUR.

GEHÄLTER NACH FACHKENNTNISSEN

Die Höhe eines Disponentengehalts ist auch abhängig vom jeweiligen fachlichen Schwerpunkt des Talents, wie diese Tabelle zeigt.

	IST-GEHÄLTER
LANDVERKEHR	38.101,-
LUFTVERKEHR	36.739,-
SEEVERKEHR	39.700,-
KEP	34.931,-
HANDEL / INDUSTRIE	38.519,-
GESAMT	38.140,-

TABELLE 19: GEHÄLTER DER DISPONENTEN MIT BESTIMMTEN FACHKENNTNISSEN

Speziell KEP-Kenntnisse werden nicht honoriert. Von den Unternehmen werden vor allem Seefrachtspezialisten nachgefragt. 22 Prozent aller Talente im Bereich Disposition bringen diese Kenntnisse mit. Erfahrungen im Bereich KEP haben 25 Prozent der Disponenten, die sich bei BirdieMatch registriert haben. 20 Prozent kennen sich (auch) mit Luftfracht aus, 80 Prozent mit Landverkehren. Erfahrungen im Bereich Handel / Industrie geben 36 Prozent der Talente an. Mehrfachnennungen waren möglich.

GEHÄLTER NACH ALTER

Bei den Gehältern nach Altersgruppen ergibt sich das in der untenstehenden Tabelle dargestellte Bild.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	34.338,-	41.544,-
30 - 39 JAHRE	38.558,-	45.529,-
40 - 49 JAHRE	40.682,-	48.182,-
50 - 59 JAHRE	40.313,-	41.563,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	38.140,-	44.283,-

TABELLE 20: GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH ALTER

Die Gehälter steigen laut Ist-Angaben kontinuierlich bis zum Alter von 39 Jahren an. Dann stagnieren sie offenbar häufig.

Mehr als 40 Prozent der Talente, die sich als Disponenten bewerben, sind zwischen 30 und 39 Jahren alt. Knapp 24 Prozent gehören zur Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen, knapp 23 Prozent zu den 40- bis 49-Jährigen. Das Durchschnittsalter der Talente liegt bei 37,5 Jahren.

GEHÄLTER NACH BERUFSERFahrung

Im Folgenden sind die angebotenen Gehälter abhängig von der angegebenen Berufserfahrung dargestellt.

ANGEBOTENE GEHÄLTER	
0 - 2 JAHRE	33.581,-
3 - 5 JAHRE	38.219,-
GESAMT	36.767,-

TABELLE 21: ANGEBOtENE GEHÄLTER FÜR DISPONENTEN NACH BERUFSERFahrung

Berufserfahrung wird in dieser Gruppe finanziell honoriert. Die Analyse der von den Unternehmen gewünschten Berufserfahrung von Disponenten ergibt folgendes Bild: Knapp 64 Prozent der ausgeschriebenen Stellen für Disponenten richten sich an Talente mit 3 bis 5 Jahren Berufserfahrung, ein knappes Drittel an solche mit 0 bis 2 Jahren Berufserfahrung.

GEHÄLTER NACH REGIONEN

Diese Tabelle zeigt die Gehälter der Disponenten unterteilt nach Regionen.

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	37.250,-	40.000,-	45.417,-
WEST	36.731,-	39.394,-	45.726,-
SÜD	./.	37.632,-	41.094,-
GESAMT	36.767,-	38.140,-	44.283,-

TABELLE 22: GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH REGIONEN

Die Ist-Gehälter der Disponenten in Nord- und Westdeutschland liegen dicht beieinander und über denen in Süddeutschland.

Die meisten auf BirdieMatch vertretenen Disponenten bewerben sich in der Region West um einen neuen Job, dicht gefolgt von Talenten in den nördlichen Bundesländern. Die wenigsten kommen aus Ostdeutschland. Bei den Vakanzen für Disponenten sind die meisten offenen Stellen im Norden zu finden.

GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Die analysierten Daten bieten ebenfalls einen Blick auf die Disponentengehälter abhängig vom Geschlecht der Talente.

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

TABELLE 23: GEHÄLTER DER DISPONENTEN NACH GESCHLECHT

Frauen verdienen auch als Disponentinnen im Mittel weniger als ihre männlichen Kollegen (unbereinigter Unterschied). Ihre Gehaltswünsche sind zudem deutlich bescheidener als die der Männer.

Von den bei BirdieMatch registrierten Disponenten sind 21,2 Prozent Frauen.

3.4.1.2. „HEART SKILLS“ DER DISPONENTEN

Die nächste Tabelle zeigt das Angebot an Benefits für Disponenten und die Nachfrage der Disponenten nach diesen. Die „Top 5“ sind jeweils farbig markiert.

	WÜNSCHE DER TALENTE	ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN
BARRIEREFREIHEIT	0,4 %	12,1 %
BETRIEBL. ALTERSVORSORGE	13,3 %	44,9 %
BETRIEBSARZT	3,2 %	15,7 %
BILDUNGSURLAUB	5,0 %	9,1 %
COACHING	11,5 %	10,1 %
DIENSTFAHRRAD	0,7 %	5,6 %
ESSENSZULAGE	1,8 %	9,1 %
FIRMENWAGEN	9,7 %	2,5 %
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	25,1 %	27,8 %
FORT- UND WEITERBILDUNG	20,1 %	43,9 %
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	9,0 %	22,7 %
GETRÄNKE FREI	2,2 %	13,1 %

GÜNSTIGE ANBINDUNG	11,5 %	37,9 %
HOME OFFICE	8,6 %	5,6 %
INTERNETNUTZUNG	5,4 %	26,3 %
KANTINE	5,4 %	16,2 %
KINDERBETREUUNG	2,2 %	0,5 %
MITARBEITERBETEILIGUNG	6,1 %	9,1 %
MITARBEITER-EVENTS	6,1 %	43,9 %
MITARBEITER-HANDY	4,7 %	20,2 %
MITARBEITERRABATT	2,9 %	21,7 %
OBSTKORB ETC.	1,1 %	12,1 %
PARKPLATZ	9,7 %	50,0 %

TABELLE 24: „HEART SKILLS“ DER DISPONENTEN – GEWÜNSCHTE UND ANGEBOTENE BENEFITS

Die Disponenten und die Unternehmen stimmen in drei ihrer jeweiligen Top 5 überein: Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, betriebliche Altersvorsorge und günstige Anbindung. Parkplätze und Mitarbeiter-Events werden nicht im selben Maß nachgefragt wie von den Unternehmen für Disponenten angeboten. Der Hauptwunsch der Talente – flexible Arbeitszeiten – gehört zwar nicht zu den fünf häufigsten Offerten der Arbeitgeber, doch dem Bedürfnis von einem Viertel der Talente stehen mehr als ein Viertel der Arbeitgeber gegenüber, die diesem Wunsch der Disponenten entsprechen können.

3.4.1.3. DISPOSITIONSLEITUNG – GEHÄLTER UND BESONDERHEITEN

Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht über die Gehaltshöhen in der Dispositionsleitung.

	ANGEBOTE	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
DISPOSITONS-LEITER	54.333,-	52.500,-	57.407,-

TABELLE 25: GEHÄLTER DER DISPOSITIONSLEITER

Die Ist-Gehälter bewegen sich zwischen 35.001,- und 100.000,- EUR. Der Median beträgt 47.500,- EUR. Sie liegen leicht unter den Dotierungen der auf BirdieMatch registrierten Vakanzten für Dispositionsleiter. Der Median der Angebote zeigt, dass sich ein Jobwechsel tatsächlich lohnen könnte: Er liegt bei 55.000,- EUR. Die Bandbreite der angebotenen Gehälter beträgt 25.001,- bis 120.000,- EUR.

43,5 Prozent der Vakanzen verlangen eine **BERUFSERFahrung** zwischen 3 und 5 Jahren. 30,4 Prozent der Stellen sind für Talente mit 5 bis 10 Jahren Berufserfahrung ausgeschrieben.

Der Großteil der Ausschreibungen (91 Prozent) verlangt von Dispositionsleitern Landverkehrserfahrungen. Ihre Ist-Gehälter liegen bei 53.587,- EUR. 79 Prozent der Talente im Bereich Dispositionsleitung bringen Landverkehrskenntnisse mit.

Die meisten Talente bewerben sich in der **REGION** West auf eine Stelle als Dispositionsleitung, die wenigsten in Ostdeutschland. Offene Positionen sind vor allem in der Region Nord zu finden.

Von den bei BirdieMatch registrierten Bewerbern als Dispositionsleiter sind 9,1 Prozent **FRAUEN**. Eine Aussage über ihre Ist- und Wunschgehälter ist aufgrund der geringen Anzahl an Gehaltsangaben nicht möglich, liegt aber in den vorliegenden Fällen über dem Ist-Gehalt der männlichen Talente, da dieses mit im Durchschnitt 51.538,- EUR unter dem Gesamtwert von 52.500,- liegt.

Die **HERZENSWÜNSCHE** der Dispositionsleiter führen Firmenwagen sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an.

3.4.2. 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.

3.4.2.1. GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS

	ANGEBOTE	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
DISPONENTEN	36.767,-	38.140,-	44.283,-

TABELLE 26: GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS

Die Bandbreite der angebotenen Gehälter liegt zwischen unter 20.000,- und 100.000,- EUR, der Median bei 37.500,- EUR. Der Durchschnitt der Ist-Gehälter liegt fast 7.000,- EUR über dem der Angebote. Der Median zeigt mit 42.500,- EUR allerdings nur eine Differenz von 5.000,- EUR zu den Offerten. Die Ist-Gehälter der bei BirdieMatch registrierten Talente

im Bereich Operations liegen zwischen unter 20.000,- und 120.000,- EUR. Ein Jobwechsel scheint sich in vielen Fällen zumindest unter monetären Gesichtspunkten nicht zu lohnen.

GEHÄLTER NACH FACHKENNTNISSEN

Je nach fachlichem Schwerpunkt verdienen Mitarbeiter in operativen Bereichen in der Logistik unterschiedlich.

	IST-GEHÄLTER	ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN
LANDVERKEHR	47.065,-	43.929,-
LUFTVERKEHR	49.139,-	40.700,-
SEEVERKEHR	47.370,-	38.944,-
KEP	45.195,-	./.
HANDEL / INDUSTRIE	48.571,-	./.
GESAMT	47.007,-	40.083,-

TABELLE 27: GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS MIT BESTIMMTEN FACHKENNTNISSEN

Erfahrungen im Bereich Landverkehr werden in den angebotenen Stellen besonders gut bezahlt. Dagegen liegen die Ist-Gehälter in allen Bereichen außer KEP höher als die für Landverkehrsspezialisten. Die Differenz zwischen den Dotierungen für Luftfracht- und KEP-Spezialisten beträgt knapp 4.000,- EUR.

Die Angebote der Unternehmen liegen in allen Bereichen unter den Ist-Gehältern.

GEHÄLTER NACH ALTER

Die Analyse nach Altersgruppen ergibt dieses Gehaltsgefüge:

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	37.200,-	43.200,-
30 - 39 JAHRE	46.718,-	52.163,-

40 - 49 JAHRE	49.123,-	54.838,-
50- 59 JAHRE	56.727,-	58.500,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	47.007,-	52.092,-

TABELLE 28: GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH ALTER

Ist- und Wunschgehälter zeigen, dass die Verdienstmöglichkeiten mit dem Alter steigen. Allerdings sind die Unterschiede zwischen 30 und 49 Jahren gering. Das Durchschnittsalter der Talente im Bereich operativer Aufgabengebiete, die auf Birdie-Match registriert sind, liegt bei knapp 38 Jahren. Die am häufigsten vertretene Altersgruppe ist mit gut 41 Prozent jene der 30- bis 39-Jährigen.

GEHÄLTER NACH BERUFSERFABUNG

Die Analyse der von den Unternehmen gewünschten Berufserfahrung von Talenten, die operative Aufgaben übernehmen sollen, ergibt folgendes Bild: Jeweils knapp 49 Prozent der ausgeschriebenen Stellen richten sich an Talente mit 0 bis 2 Jahren Berufserfahrung und mit 3 bis 5 Jahren Berufserfahrung. Im Folgenden sind die angebotenen Gehälter abhängig von der angegebenen Berufserfahrung dargestellt.

	ANGEBOTE
0 - 2 JAHRE	36.026,-
3 - 5 JAHRE	39.826,-
GESAMT	40.083,-

TABELLE 29: ANGEBOTENE GEHÄLTER OPERATIONS NACH BERUFSERFABUNG

Berufsanfänger im Bereich Operations werden schlechter bezahlt als Talente mit Berufserfahrung.

GEHÄLTER NACH REGIONEN

Unterteilt nach Regionen zeigt sich folgendes Gehaltsgefüge für Mitarbeiter Operations:

	IST-GEHÄLTER	WUNSCH-GEHÄLTER
NORD	49.194,-	53.534,-
WEST	47.108,-	51.113,-
SÜD	49.221,-	54.097,-
OST	39.593,-	44.643,-
GESAMT	47.007,-	52.092,-

TABELLE 30: GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH REGIONEN

In Ostdeutschland sind die Ist- und Wunschgehälter niedriger als in anderen Bundesländern. In Süd- und Norddeutschland wird ähnlich verdient.

GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Betrachtet man die Gehaltshöhen unterteilt nach dem Geschlecht der Talente, sieht das Gefüge wie folgt aus:

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	46.858,-	52.133,-
FRAUEN	47.563,-	51.938,-
GESAMT	47.007,-	52.092,-

TABELLE 31: GEHÄLTER DER MITARBEITER OPERATIONS NACH GESCHLECHT

Frauen verdienen in operativen Bereichen in der Logistik etwas besser als ihre männlichen Kollegen (unbereinigter Vergleich). Die Gehaltswünsche sind in beiden Gruppen auf demselben Niveau.

Von den Talenten, die sich als Mitarbeiter im Bereich Operations über BirdieMatch bewerben, sind 23,2 Prozent weiblich.

3.4.2.2. „HEART SKILLS“ DER MITARBEITER OPERATIONS

Diese Tabelle zeigt die gewünschten Benefits der Talente im Bereich Operations sowie die von den Unternehmen angebotenen Benefits für diese Berufsgruppe. Die „Top 5“ sind jeweils farbig markiert.

	WÜNSCHE DER TALENTE	ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN
BARRIEREFREIHEIT	1,0 %	11,0 %
BETRIEBL. ALTERSVORSORGE	13,0 %	46,2 %
BETRIEBSARZT	2,0 %	13,3 %
BILDUNGSURLAUB	5,0 %	12,7 %
COACHING	9,0 %	10,0 %
DIENSTFAHRRAD	1,0 %	4,0 %
ESSENSZULAGE	2,0 %	10,8 %
FIRMENWAGEN	10,0 %	2,5 %
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	22,7 %	34,8 %
FORT- UND WEITERBILDUNG	17,1 %	42,0 %
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	6,0 %	22,2 %
GETRÄNKE FREI	0,5 %	19,6 %
GÜNSTIGE ANBINDUNG	10,0 %	28,5 %
HOME OFFICE	14,0 %	5,1 %
INTERNETNUTZUNG	7,0 %	21,5 %
KANTINE	5,0 %	12,0 %
KINDERBETREUUNG	2,0 %	0,0 %
MITARBEITERBETEILIGUNG	6,0 %	12,7 %
MITARBEITER-EVENTS	5,0 %	40,5 %
MITARBEITER-HANDY	7,0 %	6,3 %
MITARBEITERRABATT	3,0 %	22,0 %
OBSTKORB ETC.	0,4 %	10,1 %
PARKPLATZ	7,6 %	33,5 %
RUHE-/GYMNASTIKRAUM	0,2 %	0,0 %
SABBATJAHR	2,0 %	1,0 %
TIERE AM ARBEITSPLATZ	1,0 %	3,0 %

TABELLE 32: „HEART SKILLS“ OPERATIONS – GEWÜNSCHTE UND ANGEBOTENE BENEFITS

Den Talenten sind flexible Arbeitszeiten, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Option, von zuhause aus zu arbeiten, und eine betriebliche Altersvorsorge am wichtigsten. Den fünften Rang teilen sich der Wunsch nach einem Firmenwagen und der nach einer günstigen Verkehrsanbindung des Arbeitsplatzes. Die Angebote der Unternehmen können mit den Wünschen der Talente in zwei Bereichen nicht mithalten: Home Office akzeptieren nur etwa 5 Prozent der Arbeitgeber in diesem Tätigkeitsbereich, Firmenwagen stellen nur 2,5 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern im Bereich Operations zur Verfügung.

3.4.2.3. GEHÄLTER DER LEITER OPERATIONS

Die nachfolgenden Tabellen geben eine Übersicht über die Gehälter für Leiter Operations nach verschiedenen Kriterien.

Über die gesamte bei BirdieMatch vertretene Gruppe der Leiter Operations stellen sich die Durchschnittsgehälter wie folgt dar:

	ANGEBOTE	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
LEITUNG OPERATIONS	64.110,-	69.434,-	76.116,-

TABELLE 33: GEHÄLTER DER LEITER OPERATIONS

Die Bandbreite der angebotenen Gehälter liegt zwischen 35.001,- und 100.000,- EUR, der Median bei 65.000,- EUR. Ein Stellenwechsel lohnt sich in vielen Fällen offenbar nicht. Die Ist-Gehälter werden im Durchschnitt um rund 5.000,- EUR höher angegeben als die Angebote liegen. Der Median der Ist-Gehälter dagegen liegt ebenfalls bei 65.000,- EUR, ihre Spanne zwischen 20.001,- und 200.000,- EUR.

GEHÄLTER NACH FACHKENNTNISSEN

Ob, und, wenn ja, welchen Einfluss bestimmte Erfahrungen und Kenntnisse auf die Gehälter der Leiter Operations haben, zeigt diese Tabelle:

	IST-GEHÄLTER
LANDVERKEHR	68.613,-
LUFTVERKEHR	72.007,-
SEEVERKEHR	72.897,-

KEP	67.065,-
HANDEL / INDUSTRIE	69.574,-
GESAMT	69.434,-

TABELLE 34: GEHÄLTER DER LEITER OPERATIONS MIT BESTIMMTEN FACHKENNTNISSEN

Leiter operativer Bereiche mit Erfahrung in der Seefracht werden am besten bezahlt. Fast gleichauf liegen die Ist-Gehälter der Talente mit Luftfrachtkenntnissen. Am wenigsten attraktiv scheinen für Arbeitgeber KEP-Skills zu sein.

GEHÄLTER NACH ALTER

Die Altersstruktur der Talente ist breit gefächert: Jeweils etwa 30 Prozent gehören den Altersgruppen der 30- bis 39-Jährigen, der 40- bis 49-Jährigen und der 50- bis 59-Jährigen an.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	44.167,-	51.563,-
30 - 39 JAHRE	59.092,-	66.592,-
40 - 49 JAHRE	71.803,-	79.337,-
50- 59 JAHRE	80.197,-	85.461,-
AB 60 JAHREN	74.432,-	79.545,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	69.434,-	76.116,-

TABELLE 35: GEHÄLTER DER LEITER OPERATIONS NACH ALTER

Je älter die Leiter Operations sind, desto höher ist ihr Gehalt – zumindest bis zu einem Alter von 59 Jahren.

GEHÄLTER NACH BERUFSERFAHRUNG

Die Analyse der von den Unternehmen gewünschten Berufserfahrung der Talente, die operative Leitungsaufgaben übernehmen sollen, ergibt folgendes Bild: 51 Prozent der ausgeschriebenen Stellen, in denen eine Angabe zur erforderlichen Berufserfahrung gemacht wurde, richten sich an Talente mit 3 bis 5 Jahren Berufserfahrung. 41 Prozent erfordern 6 bis 10 Jahre Berufserfahrung.

Im Folgenden sind die angebotenen Gehälter abhängig von der angegebenen Berufserfahrung dargestellt.

	ANGEBOTE
3 - 5 JAHRE	60.403,-
6 - 10 JAHRE	68.900,-
GESAMT	64.110,-

TABELLE 36: ANGEBOTENE GEHÄLTER FÜR LEITER OPERATIONS NACH BERUFSERFAHRUNG

Berufserfahrung zahlt sich in diesem Segment offenbar aus.

GEHÄLTER NACH REGIONEN

Ist-Gehaltsunterschiede nach Regionen:

	NORD	WEST	SÜD	OST	GESAMT
LEITUNG OPERATIONS	75.981,-	72.412,-	70.238,-	60.663,-	69.434,-

TABELLE 37: GEHÄLTER DER LEITER OPERATIONS NACH REGIONEN

In Ostdeutschland verdienen Führungskräfte im Bereich Operations deutlich schlechter als in anderen Regionen – knapp 10.000,- EUR weniger pro Jahr als in Süd-, 12.000,- EUR weniger als in West- und 15.000,- EUR weniger als in Norddeutschland.

GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Ist-Gehaltsunterschiede der Leiter Operations nach Geschlechtern:

	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT	ANGEBOTE
LEITUNG OPERATIONS	72.839,-	57.604,-	69.434,-	64.110,-

TABELLE 38: GEHÄLTER DER LEITER OPERATIONS NACH GESCHLECHT

Der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied (unbereinigt) liegt bei mehr als 15.000,- EUR pro Jahr.

Von den Talenten, die sich für Leitungsaufgaben im Bereich Operations über BirdieMatch bewerben, sind 9,9 Prozent weiblich.

3.4.2.4. „HEART SKILLS“ DER LEITER OPERATIONS

Die „Heart Skills“ zeigen, was Talenten in einer Leitungsfunktion im Bereich Operations neben dem Gehalt noch wichtig ist: Der Firmenwagen steht bei den Wünschen an erster Stelle, dicht gefolgt von flexiblen Arbeitszeiten. Auf den Plätzen 3 bis 5 der Top-„Heart Skills“ befinden sich Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung, die Option, von zuhause aus zu arbeiten, und eine betriebliche Altersvorsorge. Den Wünschen 3 und 5 entsprechen auch die Top-Angebote der Unternehmen mit mehr als 40 Prozent. Die Arbeitgeber bieten dann zwar deutlich häufiger als gewünscht Parkplätze, Mitarbeiter-Handys und Mitarbeiter-Events an. Doch die Zahl der Unternehmen, die Firmenwagen (27 Prozent) und flexible Arbeitszeiten (25 Prozent) offerieren, kann gut mit den Wünschen der Arbeitnehmer mithalten. Gerade das Angebot von Firmenwagen für Leiter Operations ist deutlich größer als für Mitarbeiter Operations.

3.4.3. VERTRIEB

3.4.3.1. GEHÄLTER DER MITARBEITER IM VERTRIEB

Die Gehälter im Vertrieb variieren stark, abhängig vom Tätigkeitsbereich. Im Innendienst wird in der Regel schlechter verdient als im Außendienst. Darum werden die beiden Gruppen getrennt voneinander betrachtet. Eventuelle Boni oder Tantiemen sind nicht in diesen Gehaltsreport eingeflossen.

	ANGEBOTE	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	40.682,-	45.806,-	51.532,-
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	53.667,-	54.330,-	64.732,-

TABELLE 39: GEHÄLTER IM VERTRIEBSINNEN- UND -AUSSENDIENST

Die Bandbreite der angebotenen Gehälter für Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst liegt zwischen unter 20.000,- und 90.000,- EUR, der Median bei 37.500,- EUR. Die Talente im Innendienst geben Ist-Gehälter zwischen unter 20.000,- und 90.000,- EUR an. Der Median der Ist-Gehälter liegt bei 45.000,- EUR. Vergleicht man die Angebote mit den aktuellen Ist-Gehältern der Talente, lohnt sich ein Stellenwechsel für sie nicht.

Dies gilt auch für die Talente im Bereich Vertriebsaußendienst. Angebote und Ist-Gehälter sind allerdings hier ähnlich in der Höhe. Die Bandbreite der angebotenen Gehälter für Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst liegt zwischen 25.001,- und 90.000,- EUR, der Median bei 55.000,- EUR. Die Talente im Außendienst geben Ist-Gehälter zwischen 35.001,- und 100.000,- EUR an. Der Median der Ist-Gehälter liegt ebenfalls bei 55.000,- EUR.

GEHÄLTER NACH FACHKENNTNISSEN

Je nach Erfahrungsschwerpunkt variieren die Gehälter im Vertrieb wie folgt:

	IST-GEHÄLTER VERTRIEBS-ID	ANGEBOTE VERTRIEBS-ID	IST-GEHÄLTER VERTRIEBS-AD	ANGEBOTE VERTRIEBS-AD
LANDVERKEHR	46.016,-	./.	56.481,-	47.344,-
LUFTVERKEHR	48.000,-	39.286,-	54.643,-	54.200,-
SEEVERKEHR	49.531,-	38.929,-	55.568,-	54.795,-
HANDEL / INDUSTRIE	43.542,-	./.	52.647,-	./.
GESAMT	45.806,-	40.682,-	54.330,-	53.667,-

TABELLE 40: GEHÄLTER DER VERTRIEBSMITARBEITER MIT BESTIMMTEN FACHKENNTNISSEN/ID=INNENDIENST,AD=AUSSENDIENST

Im Vertriebsinnendienst (ID) sind sowohl die Angebote für Talente mit See- und Luftverkehrserfahrungen ähnlich in der Höhe als auch die Ist-Gehälter – allerdings verdienen die Talente aktuell rund 10.000,- EUR mehr als ihnen auf freien Stellen geboten wird.

Im Vertriebsaußendienst (AD) liegen dagegen die Angebote für See- und Luftfrachtspezialisten ähnlich hoch wie die Ist-Gehälter dieser Gruppen.

KEP-Erfahrungen bei Mitarbeitern im Vertriebsinnen- und -außendienst werden nur von wenigen Unternehmen nachgefragt, ebenso wie solche im Bereich Handel / Industrie (jeweils unter 15 Prozent).

Mehr als 50 Prozent der Angebote sowohl im Innen- als auch im Vertriebsaußendienst verlangen Seeverkehrskennnisse. Etwa 40 Prozent der Vakanzen in beiden Bereichen sind mit erforderlichen Luftfrachterfahrungen versehen, ebenso viele wünschen Landverkehrskennnisse. Mehrfachnennungen waren möglich.

GEHÄLTER NACH ALTER

Die untenstehende Tabelle zeigt die Durchschnittsgehälter nach Alter der Talente im **VERTRIEBSINNENDIENST**.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	39.306,-	45.139,-
30 - 39 JAHRE	50.625,-	56.771,-
GESAMT	45.806,-	51.532,-

TABELLE 41: GEHÄLTER IM VERTRIEBSINNENDIENST NACH ALTER

Die Talente, die eine Stelle als Vertriebsmitarbeiter im **INNENDIENST** suchen, sind im Durchschnitt 38 Jahre alt. 41 Prozent haben ein Alter zwischen 30 und 39 Jahren genannt. Die nächsthäufige Altersgruppe ist die zwischen 20 und 29 Jahren mit etwa 23 Prozent.

Bei den Talenten, die eine Anstellung als Vertriebsmitarbeiter im **AUSSENDIENST** anstreben, lag das Durchschnittsalter bei 40 Jahren. Von allen Talenten sind 42 Prozent zwischen 30 und 39 Jahre alt sowie 28 Prozent zwischen 40 und 49.

Wird eine Einteilung nach Alter der Talente im Vertriebsaußendienst vorgenommen, ergibt sich nur für eine Altersgruppe ein gesicherter Wert:

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
30 - 39 JAHRE	54.200,-	68.300,-
GESAMT	54.330,-	64.732,-

TABELLE 42: GEHÄLTER IM VERTRIEBSAUSSENDIENST NACH ALTER

GEHÄLTER NACH BERUFSERFahrung

Unter dem Aspekt „Berufserfahrung“ konnte für Mitarbeiter im **VERTRIEBSINNENDIENST** ebenfalls nur ein Angebotswert ermittelt werden:

	ANGEBOTE
3 - 5 JAHRE	41.250,-
GESAMT	40.682,-

TABELLE 43: ANGEBOTENE GEHÄLTER IM VERTRIEBSINNENDIENST NACH BERUFSERFahrung

Die meisten Unternehmen (63 Prozent) verlangen 3 bis 5 Jahre Berufserfahrung von Mitarbeitern im **VERTRIEBSINNENDIENST**. Einstiegsstellen für Talente mit einer Berufserfahrung von 0 bis 2 Jahren werden von knapp 35 Prozent angeboten.

Im **VERTRIEBSAUSSENDIENST** fordern knapp 79 Prozent aller Stellenausschreibungen eine Berufserfahrung von 3 bis 5 Jahren. Nur 13 Prozent der Vakanzen sind für Berufsanfänger mit 0 bis 2 Jahren Berufserfahrung geeignet.

	ANGEBOTE
3 - 5 JAHRE	53.000,-
6-10 JAHRE	62.750,-
GESAMT	53.667,-

TABELLE 44: ANGEBOTENE GEHÄLTER IM VERTRIEBSAUßENDIENST NACH BERUFSERFAHRUNG

Im Vertriebsaußendienst zahlt sich Berufserfahrung aus.

GEHÄLTER NACH REGIONEN

Die folgende Tabelle zeigt die Gehälter für Mitarbeiter im **VERTRIEBSINNENDIENST** nach Regionen.

	ANGEBOTE	IST-GEHÄLTER	WUNSCH-GEHÄLTER
NORD	42.368,-	47.717,-	48.684,-
WEST	./.	53.452,-	59.444,-
GESAMT	40.682,-	45.806,-	51.532,-

TABELLE 45: GEHÄLTER IM VERTRIEBSINNENDIENST NACH REGIONEN

Eine Beurteilung nach Regionen ist aufgrund der zum Teil kleinen Stichproben schwierig. Die Ist-Gehälter der Talente im **VERTRIEBSINNENDIENST** sind in Westdeutschland fast 6.000,- EUR höher als im Norden. Die wenigen mit Gehaltsangaben versehenen Angebote liegen in allen Regionen unter den Realgehältern der Talente.

Talente für Vertriebsaufgaben im Innendienst sind vor allem in der Region Nord zu finden, gefolgt von Bewerbern aus der Region West. Die wenigsten Talente bewerben sich in der Region Ost.

Die meisten Vakanzen im Vertriebsinnendienst sind bei den auf BirdieMatch registrierten offenen Stellen für die Region Nord gelistet.

Für den **VERTRIEBSAUSSENDIENST** zeigt sich unterteilt nach Regionen das folgende Bild:

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCH- GEHÄLTER
NORD	52.895,-	53.594,-	62.361,-
WEST	54.896,-	57.500,-	65.476,-
SÜD	53.152,-	58.235,-	67.500,-
GESAMT	53.667,-	54.330,-	64.732,-

TABELLE 46: GEHÄLTER IM VERTRIEBSAUSSENDIENST NACH REGIONEN

Ob in Süd- oder Westdeutschland: Hier wird im **VERTRIEBSAUSSENDIENST** am besten verdient.

Besonders viele Talente bewerben sich in der Region West um einen neuen Job im Vertriebsaußendienst, gefolgt von der Region Süd. Im Osten sind die wenigsten Vertriebs-talente auf Stellensuche im Außendienst. Passende Vakanzen sind bei BirdieMatch am häufigsten in der Region Nord zu finden.

GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Gehaltsunterschiede nach Geschlecht im Vertriebsinnendienst zeigt diese Tabelle:

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	49.461,-	53.920,-
FRAUEN	42.778,-	45.694,-
GESAMT	45.806,-	51.532,-

TABELLE 47: GEHÄLTER IM VERTRIEBSINNENDIENST NACH GESCHLECHT

Die weiblichen Talente verdienen im **VERTRIEBSINNENDIENST** deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen – mehr als 6.500,- EUR beträgt der Unterschied zwischen den Jahres-Ist-Gehältern (unbereinigt). Betrachtet man die Mediane (Frauen: 40.000,- EUR, Männer: 55.000,- EUR), liegt die Differenz sogar bei 15.000,- EUR. Selbst ihre Wünsche bleiben noch unter den aktuellen Ist-Gehältern der männlichen Kollegen, die ebenfalls im Vertriebsinnendienst beschäftigt sind.

Der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden im Vertriebsinnendienst, die sich über Birdie-Match bewerben, liegt bei 36,8 Prozent.

Unter den Talenten, die gern im **VERTRIEBSAUSSENDIENST** arbeiten möchten, liegt der Frauenanteil bei 18,5 Prozent. Im Vertriebsaußendienst wird unterteilt nach Geschlechtern ebenfalls unterschiedlich verdient.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	57.019,-	65.814,-
FRAUEN	49.176,-	59.211,-
GESAMT	54.330,-	64.732,-

TABELLE 48: GEHÄLTER IM VERTRIEBSAUSSENDIENST NACH GESCHLECHT

Die Mediane (47.500,- / 55.000,- EUR) liegen bei den Ist-Gehältern 7.500,- EUR auseinander, die Ist-Gehälter selbst ähnlich weit.

3.4.3.2. „HEART SKILLS“ DER MITARBEITER IM VERTRIEB

Diese Tabelle zeigt die nachgefragten und angebotenen Benefits im **VERTRIEBSINNEN- UND -AUSSENDIENST**. Die fünf häufigsten Nennungen sind jeweils **FARBIG** markiert.

	WÜNSCHE DER ID-TALENTE	ANGEBOTE UNTERNEHMEN ID	WÜNSCHE DER AD-TALENTE	ANGEBOTE UNTERNEHMEN AD
BARRIEREFREIHEIT	1,0 %	4,0 %	2,0 %	3,0 %
BETRIEBL. ALTERSVORSORGE	11,0 %	38,9 %	12,0 %	33,1 %
BETRIEBSARZT	1,0 %	20,4 %	2,0 %	11,0 %
BILDUNGSURLAUB	3,0 %	5,6 %	4,0 %	15,2 %
COACHING	7,0 %	15,0 %	17,0 %	21,0 %
DIENSTFAHRRAD	0,0 %	7,0 %	1,0 %	1,0 %
ESSENSZULAGE	1,0 %	7,4 %	3,0 %	6,2 %
FIRMENWAGEN	12,0 %	13,0 %	27,0 %	42,1 %
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	18,4 %	42,6 %	23,1 %	31,7 %
FORT- UND WEITERBILDUNG	13,2 %	32,0 %	14,8 %	37,0 %

GESUNDHEITS- MASSNAHMEN	5,0 %	24,1 %	6,0 %	19,3 %
GETRÄNKE FREI	0,0 %	18,5 %	0,0 %	4,8 %
GÜNSTIGE ANBINDUNG	8,0 %	29,6 %	7,0 %	20,7 %
HOME OFFICE	10,0 %	13,0 %	25,0 %	24,8 %
INTERNETNUTZUNG	7,0 %	33,3 %	7,0 %	31,7 %
KANTINE	3,0 %	13,0 %	7,0 %	4,1 %
KINDERBETREUUNG	3,0 %	4,0 %	2,0 %	1,0 %
MITARBEITERBETEILI- GUNG	5,0 %	5,6 %	10,0 %	6,2 %
MITARBEITER-EVENTS	1,3 %	40,7 %	9,0 %	37,2 %
MITARBEITER-HANDY	7,0 %	20,4 %	15,0 %	37,9 %
MITARBEITERRABATT	0,0 %	17,0 %	5,0 %	12,0 %
OBSTKORB ETC.	0,0 %	14,8 %	0,0 %	2,8 %
PARKPLATZ	7,0 %	44,4 %	9,0 %	33,1 %
RUHE-/GYMNASTIKRAUM	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %
SABBATJAHR	2,0 %	0,0 %	5,0 %	1,0 %
TIERE AM ARBEITSPLATZ	1,0 %	4,0 %	0,0 %	1,0 %

TABELLE 49: „HEART SKILLS“ IM VERTRIEB – GEWÜNSCHTE UND ANGEBOTENE BENEFITS

Lediglich flexible Arbeitszeiten und eine betriebliche Altersvorsorge sind im **VERTRIEBS-INNENDIENST** sowohl bei den Talenten als auch bei den Unternehmen in den Top 5. Während bei den Talenten darüber hinaus Firmenwagen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Home Office am häufigsten genannt werden, sind bei den Unternehmen noch Parkplätze, Mitarbeiter-Events und Internetnutzung in den Top 5. Allerdings bieten die Arbeitgeber für alle Top 5 der Talente ausreichend Möglichkeiten.

Mit Firmenwagen und Mitarbeiter-Handy stimmen Talente für Positionen im **VERTRIEBS-AUSSENDIENST** und Unternehmen in zwei ihrer jeweiligen Top 5 überein. Für Talente sind darüber hinaus Home Office, flexible Arbeitszeiten sowie Coaching besonders wichtig. Unternehmen bieten dagegen relativ häufig für Vertriebsmitarbeiter im Außendienst Mitarbeiter-Events, Fort- und Weiterbildung sowie Parkplätze. Allerdings stehen den Top-5-Wünschen der Talente auf Arbeitgeberseite genügend Angebote gegenüber.

3.4.3.3. REISEBEREITSCHAFT DER MITARBEITER IM VERTRIEB

Die folgende Tabelle zeigt die Reisebereitschaft im **VERTRIEBSINNENDIENST**.

TALENTE VERTRIEBS-INNENDIENST	
KEINE	3,9 %
< 2 TAGE	15,8 %
= 2 TAGE	13,2 %
> 2 TAGE	18,4 %
KEINE ANGABE	48,7 %
GESAMT	100 %

TABELLE 50: REISEBEREITSCHAFT IM VERTRIEBSINNENDIENST

Im Innendienst muss wenig gereist werden. Entsprechend schwach ist die Bereitschaft ausgeprägt, während einer Woche regelmäßig länger unterwegs zu sein.

Die nächste Tabelle listet die Reisebereitschaft von Mitarbeitern im **AUSSENDIENST** auf.

TALENTE VERTRIEBS-AUSSENDIENST	
KEINE	1,9 %
< 2 TAGE	10,2 %
= 2 TAGE	16,7 %
> 2 TAGE	34,3 %
KEINE ANGABE	36,9 %
GESAMT	100 %

TABELLE 51: REISEBEREITSCHAFT IM VERTRIEBSAUSSENDIENST

Nicht ganz überraschend sind knapp mehr als ein Drittel (34,3 Prozent) der Talente im Außendienst dazu bereit, pro Woche mehr als 2 Tage zu reisen.

3.4.3.4. GEHÄLTER DER LEITER VERTRIEB UND BESONDERHEITEN

Was Vertriebsleiter in Deutschland verdienen und gern verdienen würden, zeigt die folgende Tabelle.

	ANGEBOTENE GEHÄLTER	IST-GEHÄLTER	WUNSCH- GEHÄLTER
VERTRIEBSLEITER	70.652,-	74.969,-	84.506,-

TABELLE 52: GEHÄLTER DER VERTRIEBSLEITER

Auch für Vertriebsleiter gilt: Unter monetären Gesichtspunkten lohnt sich ein Jobwechsel in vielen Fällen nicht. Die Bandbreite der angebotenen Gehälter liegt zwischen 45.001,- und 100.000,- EUR, der Median bei 70.001,- EUR.

GEHÄLTER NACH FACHKENNTNISSEN

Je nach Erfahrungsschwerpunkt variieren die Gehälter ebenfalls.

	IST-GEHÄLTER
LANDVERKEHR	74.423,-
LUFTVERKEHR	79.188,-
SEEVERKEHR	74.853,-
KEP	81.071,-
HANDEL / INDUSTRIE	81.081,-
GESAMT	74.969,-

TABELLE 53: GEHÄLTER DER VERTRIEBSLEITER MIT BESTIMMTEN FACHKENNTNISSEN

Vertriebsleiter verdienen mit Erfahrungen im Bereich Handel und Industrie oder KEP am besten. Besonders gefragt sind Vertriebsleiter mit Kenntnissen im Bereich Landverkehr.

GEHÄLTER NACH REGIONEN

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	74.074,-	78.095,-
WEST	81.983,-	90.000,-
SÜD	73.676,-	83.382,-
GESAMT	74.969,-	84.506,-

TABELLE 54: GEHÄLTER DER VERTRIEBSLEITER NACH REGIONEN

Am meisten können Vertriebsleiter offenbar in Westdeutschland verdienen. In den südlichen Bundesländern sind die Höhen der Ist-Gehälter ähnlich wie in Norddeutschland. Talente für die Vertriebsleitung sind vor allem in Westdeutschland zu finden, gefolgt von der Region Nord. Offene Stellen sind besonders häufig in der Region Nord ausgeschrieben.

GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

Unter den Talenten, die sich um eine Position in der Vertriebsleitung bewerben, sind 8,8 Prozent Frauen. Es liegen allerdings zu wenige Gehaltsangaben für Vertriebsleiterinnen vor, um eine belastbare Aussage zu ihren Ist- und Wunschgehältern machen zu können. Männliche Vertriebsleiter verdienen nach eigenen Angaben im Durchschnitt 79.224,- EUR. Da der Gesamtdurchschnittswert bei 74.969,- EUR liegt, muss der Durchschnitt der vorliegenden Gehälter der Vertriebsleiterinnen deutlich unter dem der Ist-Gehälter ihrer männlichen Kollegen liegen.

Die **REISEBEREITSCHAFT** der Vertriebsleiter liegt bei 35 Prozent der Talente bei mehr als 2 Tagen pro Woche.

Die **HERZENSWÜNSCHE** der Vertriebsleiter führen Firmenwagen (31,0 Prozent) und Mitarbeiter-Handy (21,0 Prozent) an.

3.5. ABSOLVENTEN

3.5.1. WUNSCHGEHÄLTER DER ABSOLVENTEN EINES STUDIUMS

Die Hochschulabsolventen, die über BirdieMatch eine erste Festanstellung entsprechend ihrer fachlichen Qualifikation suchen, streben im Durchschnitt ein Jahresgehalt von rund 43.500,- EUR an.

	WUNSCHGEHALT GESAMTE GRUPPE	WUNSCHGEHALT MÄNNER	WUNSCHGEHALT FRAUEN
MITTELWERT	43.547,-	43.933,-	42.468,-

TABELLE 55: WUNSCHGEHÄLTER DER HOCHSCHULABSOLVENTEN

Verglichen mit den vorangegangenen Gehaltsstudien von BirdieMatch hat sich der Gehaltswunsch der weiblichen Talente dem der männlichen Absolventen weiter angenähert. Waren es im vergangenen Jahr noch rund 3.000,- EUR Unterschied, sind es nun etwa 1.500,- EUR.

Der Frauenanteil dieser Gruppe liegt bei 27,5 Prozent.

3.5.2. „HEART SKILLS“ DER ABSOLVENTEN EINES STUDIUMS

Die „Heart Skills“ zeigen, was Absolventen eines Studiums neben dem Gehalt wichtig ist:

18,7 PROZENT wollen flexible Arbeitszeiten.

16,7 PROZENT sind an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten interessiert.

11,4 PROZENT wünschen sich eine Home-Office-Option.

10,5 PROZENT legen Wert auf Coaching.

Neben einer qualifizierten Festanstellung wollen Studenten über ihre Registrierung bei BirdieMatch Themen für Haus- und Abschlussarbeiten, Praktika und Studentenjobs finden. Ebenfalls sind einige Bewerber auf der Suche nach einer Traineeestelle.

3.5.3. WUNSCHGEHÄLTER DER ABSOLVENTEN EINER AUSBILDUNG

Absolventen einer Ausbildung streben in ihrer ersten Festanstellung ein Jahresgehalt von rund 34.000,- EUR an.

	WUNSCHGEHALT GESAMTE GRUPPE	WUNSCHGEHALT MÄNNER	WUNSCHGEHALT FRAUEN
MITTELWERT	34.058,-	35.051,-	31.625,-

TABELLE 56: WUNSCHGEHÄLTER DER AUSBILDUNGSABSOLVENTEN

Obwohl die Höhe der Ausbildungsvergütung für beide Geschlechter gleich ist, scheinen die weiblichen Absolventen zurückhaltender bei der Angabe eines ersten Gehaltswunsches nach der Ausbildung zu sein. Sie geben sich mit etwa 3.500,- EUR weniger zufrieden als ihre männlichen Kollegen. Dieser Wert liegt unter dem der Untersuchung aus dem vergangenen Jahr. Damals betrug der Unterschied noch rund 5.000,- EUR.

28 Prozent der frisch ausgelernten Talente, die sich auf BirdieMatch registriert haben, sind Frauen.

3.5.4. „HEART SKILLS“ DER ABSOLVENTEN EINER AUSBILDUNG

Die „Heart Skills“ zeigen, was Absolventen einer Ausbildung neben dem Gehalt wichtig ist:

14,5 PROZENT wünschen sich flexible Arbeitszeiten.

14,5 PROZENT wollen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

8,4 PROZENT sind an einer günstigen Anbindung interessiert.

7,2 PROZENT legen Wert auf einen Firmenparkplatz.

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

4. **FAHRER**

4. FAHRER

Im Segment der Fahrer auf BirdieMatch finden sich sowohl LKW-Fahrer als auch KEP- und Busfahrer (Personenbeförderung). Ebenso beziehen sich die Vakanzen auf diese Fahrergruppen.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung richten sich 76 Prozent der angebotenen Fahrerstellen an LKW-Fahrer. Für LKW-Fahrer haben wir unter anderem untersucht, ob bestimmte Spezialkenntnisse, wie beispielsweise im Segment Gefahrgut oder bei der Beförderung von Jumbo- oder Schwergutladung erforderlich, die Höhe der Gehälter der Fahrer beeinflussen.

4.1. GEHÄLTER

Im Bereich „Fahrer“ werden die Gehälter auf BirdieMatch nicht als Jahres-, sondern als Monatsentgelt angegeben. Es wurden nur Gehälter für Vollzeit-Jobs ausgewertet. Spesen sind nicht in die Betrachtung einbezogen worden.

Über alle Fahrergruppen gerechnet, liegen sowohl die Ist- als auch die Wunschgehälter zwischen 1.501,- und 5.000,- EUR monatlich. Für die gesamte Gruppe dieser Fahrer liegt das Ist-Gehalt im Durchschnitt bei 2.397,- EUR (Median: 2.150,- EUR). Das genannte Wunschgehalt beträgt im Durchschnitt 2.616,- EUR (Median: 2.450,- EUR). Die Angebote liegen zwischen 1.501,- und 5.000,- EUR, der Median der Angebote bei 2.450,- EUR. Damit decken sich die Mediane der Angebote und Wunschgehälter.

GEHÄLTER NACH FACHKENNTNISSEN

MITTELWERTE	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
BUSFAHRER	2.356,-	2.810,-
KEP-FAHRER	2.297,-	2.518,-
LKW-FAHRER GESAMT	2.614,-	2.833,-
LKW-FAHRER GEFAHRGUT	2.567,-	2.746,-
LKW-FAHRER JUMBO UND SCHWERGUT	2.698,-	2.909,-
LKW-FAHRER MIT GEFAHRGUTQUALIFIKATION SOWIE JUMBO-/SCHWERGUT-ERFAHRUNG	2.695,-	2.874,-
FAHRER GESAMT	2.397,-	2.616,-

TABELLE 57: GEHÄLTER ALLER FAHRER

Wird nur die Gruppe der LKW-Fahrer betrachtet, liegen das Ist-Gehalt bei 2.614,- EUR, das Wunschgehalt bei 2.833,- EUR und die Angebote befinden sich mit 2.553,- EUR leicht unter den aktuellen Ist-Gehältern. Eine höhere Qualifizierung durch Spezialkenntnisse im Transport von Gefahrgut oder Jumbo-/Schwergutladung schlägt sich nicht bei Gefahrgut und nur leicht bei Jumbo-/Schwergut sowie gekoppelt mit Gefahrgutkenntnissen in einem höheren Gehalt nieder.

Die Angebote scheinen diese Spezialkenntnisse nicht zu belohnen. Darauf weisen – allerdings nicht belastbare – Stichproben hin. Betrachtungen der Angebote und Gehälter für LKW-Fahrer ohne Spezialkenntnisse sind nicht möglich, da die meisten Talente Spezialkenntnisse angegeben haben.

KEP-Fahrer verdienen in der Gruppe der Fahrer – verglichen mit LKW- und Busfahrern – am wenigsten.

GEHÄLTER NACH ALTER

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	2.318,-	2.652,-
30 - 39 JAHRE	2.356,-	2.574,-
40 - 49 JAHRE	2.542,-	2.795,-
50 - 59 JAHRE	2.474,-	2.649,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	2.397,-	2.616,-

TABELLE 58: GEHÄLTER ALLER FAHRER NACH ALTER

Die Ist-Gehälter steigen nur leicht proportional zum Alter. Allerdings verdienen die 50- bis 59-Jährigen im Mittel weniger als die 40- bis 49-Jährigen.

Das Durchschnittsalter der Talente im Bereich „Fahrer“ von BirdieMatch liegt bei 36 Jahren, wobei 77 Prozent zwischen 20 und 49 Jahren alt sind.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	2.635,-	2.823,-
30 - 39 JAHRE	2.585,-	2.785,-
40 - 49 JAHRE	2.702,-	2.957,-
50 - 59 JAHRE	2.563,-	2.769,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	2.614,-	2.833,-

TABELLE 59: GEHÄLTER DER LKW-FAHRER NACH ALTER

Auch in der Gruppe der **LKW-FAHRER** ist eine Gehaltsdelle bei den 50- bis 59-Jährigen zu verzeichnen. Die Sprünge zwischen den Altersgruppen sind zudem eher gering und ungeordnet.

Das Durchschnittsalter aller LKW-Fahrer liegt bei 34 Jahren. LKW-Fahrer mit Spezialkenntnissen in der Beförderung von Gefahrgut und/oder von Jumbo- beziehungsweise Schwer- gut-Ladung sind nur selten jünger als 30 Jahre.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	2.159,-	2.486,-
30 - 39 JAHRE	2.181,-	2.383,-
40 - 49 JAHRE	2.422,-	2.671,-
50 - 59 JAHRE	2.452,-	2.526,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	2.297,-	2.518,-

TABELLE 60: GEHÄLTER DER KEP-FAHRER NACH ALTER

Je älter ein **KEP-FAHRER**, desto besser sein Gehalt. Allerdings steigt es von Altersgruppe zu Altersgruppe nur leicht an.

Besonders viele junge Fahrer unter 30 Jahren gibt es im Teilbereich KEP. Trotzdem ist in der Gruppe der KEP-Fahrer das Durchschnittsalter mit 37 Jahren am höchsten.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	2.375,-	3.058,-
30 - 39 JAHRE	2.325,-	2.700,-
40 - 49 JAHRE	2.463,-	2.723,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	2.356,-	2.810,-

TABELLE 61: GEHÄLTER DER BUSFAHRER NACH ALTER

Die Gehaltsunterschiede zwischen den Altersklassen sind bei den **BUSFAHRERN** ebenfalls nur gering ausgeprägt.

GEHÄLTER NACH BERUFSERFABUNG

Die Arbeitgeber geben sich bei den LKW-Fahrern in zwei Dritteln der Ausschreibungen mit 0 bis 2 Jahren Berufserfahrung zufrieden, bei knapp einem Drittel mit 3 bis 5 Jahren. Mit 0 bis 2 Jahren Berufserfahrung bieten ihnen die Arbeitgeber monatlich im Durchschnitt 2.350,- EUR. KEP-Fahrer werden genauso gern mit 0 bis 2 Jahren Berufserfahrung genommen wie mit 3 bis 5 Jahren.

GEHÄLTER NACH REGIONEN

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	2.458,-	2.660,-
WEST	2.433,-	2.661,-
SÜD	2.512,-	2.784,-
OST	2.173,-	2.404,-
GESAMT	2.397,-	2.616,-

TABELLE 62: GEHÄLTER ALLER FAHRER NACH REGIONEN

Im Süden Deutschlands wird am besten verdient. Allerdings ist der Unterschied zu den Gehältern im Norden und Westen gering – weniger als 60,- beziehungsweise 80,- EUR liegen dazwischen. Entsprechend ist ein Süd-Nord-Gefälle – wenn überhaupt – nur schwach ausgeprägt. Dagegen ist der Unterschied zwischen den Ist-Gehältern für Fahrer in Süd- und Ostdeutschland mit knapp 340,- EUR zu Ungunsten der in den östlichen Bundesländern beschäftigten Talente deutlich.

Die meisten LKW-, KEP- und Busfahrer bewerben sich aus der Region West, gefolgt von Süd. Die meisten Angebote gibt es in der Region Süd, gefolgt von West.

Es liegen nur wenige mit Gehaltsangaben versehene Angebote für Fahrer pro Region vor. Diese Stichproben weisen auf im Vergleich mit den Ist-Gehältern lukrative Vakanzen in Westdeutschland hin. Dies gilt auch für die Gruppe der LKW-Fahrer.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	2.653,-	2.847,-
WEST	2.645,-	2.843,-
SÜD	2.572,-	2.856,-
OST	2.447,-	2.650,-
GESAMT	2.614,-	2.833,-

TABELLE 63: GEHÄLTER DER LKW-FAHRER NACH REGIONEN

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen sind bei den Ist-Gehältern für **LKW-FAHRER** wenig ausgeprägt. Ein Gefälle nach Osten hin ist zu erkennen. Dort werden monatlich rund 200,- EUR weniger verdient als in Norddeutschland.

Während in den nördlichen Bundesländern die Ist-Gehälter der LKW-Fahrer mit Kenntnissen in der Beförderung von Gefahrgut leicht höher als der Durchschnitt der im Norden gezahlten Gehälter ausfallen, sind es in den anderen Bundesländern die Fahrer mit Kenntnissen in der Beförderung von Jumboladungen und Schwergut, die leicht besser verdienen. Im Süden werden die meisten LKW-Fahrer gesucht, KEP-Fahrer dagegen vor allem im Norden und Westen.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	2.272,-	2.458,-
WEST	2.331,-	2.521,-
SÜD	2.505,-	2.684,-
OST	2.013,-	2.157,-
GESAMT	2.297,-	2.518,-

TABELLE 64: GEHÄLTER DER KEP-FAHRER NACH REGIONEN

Die **KEP-FAHRER**, die sich bei BirdieMatch registriert haben, werden laut angegebener Ist-Gehälter in Süddeutschland am besten bezahlt und verdienen in Ostdeutschland am schlechtesten. Der Unterschied beträgt im Mittel knapp 500,- EUR pro Monat.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	2.481,-	2.742,-
WEST	2.204,-	2.696,-
SÜD	2.409,-	2.844,-
GESAMT	2.356,-	2.810,-

TABELLE 65: GEHÄLTER DER BUSFAHRER NACH REGIONEN

Im Norden verdienen die bei BirdieMatch registrierten **BUSFAHRER** am besten.

GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

	IST GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	2.453,-	2.709,-
FRAUEN	2.124,-	2.240,-
GESAMT	2.397,-	2.616,-

TABELLE 66: GEHÄLTER ALLER FAHRER NACH GESCHLECHT

Die Zahlen spiegeln nur das unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) 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.

Frauen erhalten als Fahrerinnen im Durchschnitt 330,- EUR weniger als ihre männlichen Kollegen und reichen mit ihren Wünschen nicht einmal an die Ist-Gehälter der Männer heran. Die männlichen Fahrer dieser Gruppe wünschen sich gut 250,- EUR mehr als sie derzeit im Schnitt verdienen. Die Frauen würden gerne knapp 120,- EUR mehr verdienen als bisher.

Der Anteil der Frauen an der gesamten Gruppe der Fahrer, die sich als Talente auf Birdie-Match registriert haben, liegt bei 8,8 Prozent. Mehr als die Hälfte bewerben sich als KEP-Fahrerinnen.

Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Gruppen der LKW-, KEP- und Busfahrer in Bezug auf Unterschiede in der Bezahlung zwischen Männern und Frauen ist aufgrund nur kleiner Stichproben nur im Bereich „KEP“ möglich. Hier beträgt die Differenz knapp 300,- EUR pro Monat. Dass auch LKW- und Busfahrerinnen weniger als ihre männlichen Kollegen erhalten, zeigt die Diskrepanz zwischen den Gesamtwerten und den Ist-Gehältern der Männer.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	2.631,-	2.848,-
FRAUEN	./.	./.
GESAMT	2.614,-	2.833,-

TABELLE 67: GEHÄLTER DER LKW-FAHRER NACH GESCHLECHT

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	2.328,-	2.564,-
FRAUEN	2.040,-	2.112,-
GESAMT	2.297,-	2.518,-

TABELLE 68: GEHÄLTER DER KEP-FAHRER NACH GESCHLECHT

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	2.380,-	2.852,-
FRAUEN	./.	./.
GESAMT	2.356,-	2.810,-

TABELLE 69: GEHÄLTER DER BUSFAHRER NACH GESCHLECHT

4.2. ARBEITSBEDINGUNGEN

4.2.1. SCHICHT- UND WOCHENENDARBEIT

Waren werden oft frühmorgens oder nachts geladen oder an Supermärkten angeliefert, Paketdienste bieten ihren Kunden Wunsch-Zustellzeiten auch in den Abendstunden oder an Samstagen an, Busfahrer bringen ihre Fahrgäste fast rund um die Uhr und an allen Tagen der Woche ans Ziel. Entsprechend wichtig ist die Bereitschaft der Arbeitnehmer, nicht nur von montags bis freitags tagsüber zu arbeiten.

Wie diese Bereitschaft ausgeprägt ist und wie viele Unternehmen Schicht- und/oder Wochenendarbeit fordern, zeigt diese Tabelle:

	BEREITSCHAFT SCHICHTDIENST	ANFORDERUNG SCHICHTDIENST	BEREITSCHAFT WOCHENEND- DIENST	ANFORDERUNG WOCHENEND- DIENST
LKW-FAHRER	18,4 %	13,3 %	23,6 %	13,3 %
KEP-FAHRER	19,0 %	5,6 %	30,3 %	33,3 %
BUSFAHRER	32,2 %	./.	51,7 %	./.

TABELLE 70: SCHICHT- UND WOCHENENDARBEIT NACH FAHRERGRUPPEN

Von den auf BirdieMatch registrierten LKW-Fahrern haben die Talente ohne Spezialkenntnisse in der Gefahrgut- oder Jumbo-/Schwergutbeförderung in ihrem Profil auf BirdieMatch keine Bereitschaft zu Wochenend- oder Schichtarbeit signalisiert. Entsprechend höher ist jeweils die Bereitschaft bei den Gruppen mit Spezialkenntnissen (bis über 40 Prozent). Mehrfachnennungen waren möglich.

4.2.2. EINSATZGEBIETE

Das jeweilige Einsatzgebiet von Fahrern beeinflusst ihren Arbeitsalltag und ihre Freizeitmöglichkeiten stark. Wer in ganz Deutschland oder auch grenzüberschreitend unterwegs ist, ist häufig am Abend nicht zuhause bei der Familie und verbringt auch manches Wochenende im Fahrzeug oder einem Hotel. Anders verhält es sich bei Fahrern im Nahverkehr. Sie bedienen zwar in der Regel mehr Abhol- und/oder Anlieferstationen am Tag und sind häufig in City-Staus unterwegs; abends sind sie dafür aber zuhause.

LKW-FAHRER

Von den LKW-Fahrern, deren Angaben in die Auswertung eingeflossen sind, wollen 40,5 Prozent im Nahverkehr arbeiten. 28,4 Prozent wollen sich im nationalen Fernverkehr einsetzen lassen. Kurier- und Expressfahrten würden rund 22 Prozent der Bewerber übernehmen.

In den für LKW-Fahrer ausgeschriebenen Stellen ist bei 60 Prozent der Einsatz im Nahverkehr und/oder im nationalen Fernverkehr geplant. Internationale Fernverkehrstouren erfordern knapp 22 Prozent der Vakanzen, die Arbeitgeber auf BirdieMatch eingestellt haben. Linien- und Systemverkehre sind in 16,7 Prozent der Ausschreibungen vorgesehen, ein flexibler Einsatz bei 8,3 Prozent der Jobs.

48,3 Prozent der Arbeitgeber verlangen eine Fahrerkarte.

KEP-FAHRER

Von den Talenten, die sich über BirdieMatch als KEP-Fahrer bewerben, geben knapp 76 Prozent Kurierfahrten als gewünschten Einsatzbereich an, jeweils etwa 50 Prozent Kurier-/Expressfahrten und Nahverkehr/Verteilerverkehr. Im Tagesdienst wollen 39 Prozent arbeiten, knapp 25 Prozent sind flexibel einsetzbar.

Das bevorzugte Fahrzeug ist bei knapp 78 Prozent der Talente ein Wagen bis 3,5 t zulässigem Gesamtgewicht. Knapp 21 Prozent können auch einen LKW bis 7,5 t fahren. Führerscheine für größere Einheiten sind bei weniger als 20 Prozent vorhanden.

Die für KEP-Fahrer gelisteten Stellen sind zu 61 Prozent für den Nahverkehr mit Fahrzeugen bis 3,5 t zulässigem Gesamtgewicht ausgeschrieben. Nationale Fernverkehre sind bei knapp 28 Prozent der Jobs vorgesehen, internationale Fernverkehre bei knapp 17 Prozent. Kühlfahrzeuge sollen von knapp 28 Prozent der KEP-Fahrer bewegt werden.

4.3. „HEART SKILLS“

Geld ist nicht alles. Auch „weiche“ Faktoren können über die Arbeitsplatzwahl entscheiden. Dazu gehören in der Regel das Betriebsklima und die Anerkennung im Job. Aber auch andere Wünsche können eine Rolle spielen. Die „Top 5“ sind jeweils **FARBIG** markiert.

	WÜNSCHE DER TALENTE	ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN
ARBEITSKLEIDUNG	11,7 %	57,0 %
BARRIEREFREIHEIT	2,8 %	0,0 %
BEHEIZTER ARBEITSPLATZ	2,3 %	17,7 %
BETR. ALTERSVORSORGE	4,0 %	38,0 %
BETRIEBSARZT	1,6 %	24,1 %
BILDUNGSURLAUB	1,9 %	1,3 %
COACHING / MENTORING	1,6 %	10,1 %
ESSENSZULAGE	3,3 %	8,9 %
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	6,3 %	5,1 %
FORT-/WEITERBILDUNG	8,1 %	36,7 %
GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN	2,7 %	8,9 %
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	2,7 %	15,2 %
GETRÄNKE FREI	1,8 %	10,1 %
GÜNSTIGE ANBINDUNG	3,6 %	19,1 %
INTERNETNUTZUNG	1,7 %	7,6 %
KANTINE	1,9 %	1,3 %
KINDERBETREUUNG	0,7 %	2,5 %
KLIMAAANLAGE IM NUTZFAHRZEUG	8,7 %	35,4 %
MITARBEITER-EVENTS	1,0 %	30,4 %
MITARBEITER-HANDY	3,6 %	27,8 %
MITARBEITERRABATT	3,0 %	20,3 %
OBSTKORB ETC.	0,8 %	6,3 %
PARKPLATZ	3,8 %	35,4 %
RUHE-/GYMNASTIKRAUM	0,6 %	2,5 %
SABBATJAHR/AUSZEIT	1,1 %	0,0 %

SOZIALRÄUME	1,0 %	24,1 %
SPIND	1,8 %	17,7 %
SPORT- / FITNESSBEITRAG	2,2 %	1,3 %
TIERE AM ARBEITSPLATZ	0,7 %	0,0 %

TABELLE 71: „HEART SKILLS“ DER FAHRER – GEWÜNSCHTE UND ANGEBOTENE BENEFITS

Die Wünsche von Fahrern und die Angebote der Unternehmen passen gut zueinander. Von den Top 5 der „Heart Skills“ der Fahrer erfüllen mehr als 35 Prozent der Arbeitgeber vier Punkte. Arbeitskleidung wird sogar bei 57 Prozent der Arbeitgeber gestellt. Allein der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten ist bei den Talenten höher als die Bereitschaft der Arbeitgeber, diese anzubieten. Dafür offerieren mehr als ein Drittel der Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Parkplätze.

Werden die **GRUPPEN LKW-, KEP- UND BUSFAHRER** separat betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: In allen drei Gruppen steht der Wunsch nach Arbeitskleidung an erster Stelle. Ebenfalls unter den Top 5 befinden sich jeweils flexible Arbeitszeiten sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Bei LKW-Fahrern spielen zudem eine Klimaanlage im Nutzfahrzeug (Rang 2) und ein Mitarbeiter-Handy (Rang 5) eine große Rolle. KEP-Fahrer möchten ebenfalls gern eine Klimaanlage (Rang 3) und legen Wert auf eine günstige Anbindung des Arbeitsplatzes (Rang 5). Busfahrer wünschen sich einen Parkplatz beim Arbeitgeber (Rang 4). Den fünften Platz teilen sich bei ihnen eine günstige Anbindung, eine betriebliche Altersvorsorge und Mitarbeiterrabatte. Da die absolute Zahl der Busfahrer, die Heart Skills geäußert haben, sehr gering ist, können ihre Aussagen allerdings nur als Indikator, aber nicht als belastbar gelten.

Der Wunsch nach Arbeitskleidung ist bei den **LKW-FAHRERN MIT SPEZIALKENNTNISSEN** in der Gefahrgut- sowie Jumbo- und Schwergutbeförderung besonders ausgeprägt: 44,8 Prozent dieser Talente wollen für ihren Job Arbeitskleidung, die vom Arbeitgeber gestellt wird. Noch mehr Talente wünschen sich eine Klimaanlage in ihrem LKW (46,6 Prozent). Auch das Bedürfnis nach Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist mit 36,2 Prozent in diesem Teilsegment deutlich höher als der Durchschnitt über alle LKW-Fahrer (12,4 Prozent) anzeigt. Dagegen haben alle LKW-Fahrer ohne Spezialkenntnisse im Gefahrgut- oder Jumbo-/Schwergutbereich keinerlei Wünsche angegeben.

5. MITARBEITER LAGER

5. MITARBEITER LAGER

Zur Gruppe der im Lager Beschäftigten und für das Lager Verantwortlichen gehören Lagerleiter und Lagermeister, Schichtführer, Teamleiter und Mitarbeiter im Leitstand sowie Mitarbeiter im Lager mit und ohne Stapler- oder Kranführerschein.

Bei den im Lager Beschäftigten werden die Gehälter auf BirdieMatch nicht als Jahres-, sondern als Monatsentgelt angegeben. Es wurden nur Gehälter für Vollzeitstellen einbezogen.

5.1. GEHÄLTER

	ANGEBOT	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
ALLE IM LAGER BESCHÄFTIGTEN	2.380,-	2.461,-	2.702,-

TABELLE 72: MITTELWERTE DER GEHÄLTER IM LAGER

Die durchschnittliche Höhe der Angebote liegt leicht unter der der Ist-Gehälter. Die Gehaltsangaben der Talente liegen jeweils zwischen 1.501,- und 5.000,- EUR. Der Median der Ist-Gehälter beläuft sich auf 2.150,- EUR, der der Wunschgehälter auf 2.450,- EUR.

Der Median der im Lagerbereich gebotenen Gehälter aus den Vakanzen auf BirdieMatch liegt, über alle Berufsgruppen im Lager betrachtet, ebenfalls bei 2.150,- EUR. Die Gehälter schwanken im gleichen Rahmen: zwischen 1.501,- und 5.000,- EUR.

GEHÄLTER NACH FACHKENNTNISSEN

Differenziert nach verschiedenen Tätigkeiten im Lager ergibt sich folgende Gehaltsstruktur:

	IST-GEHÄLTER	WUNSCH-GEHÄLTER
LAGERLEITUNG / MEISTER LAGER	2.706,-	2.962,-
SCHICHTFÜHRER, TEAMLEITER UND MITARBEITER LEITSTAND	2.698,-	2.985,-
MITARBEITER LAGER MIT STAPLER-/ KRAFÜHRERSCHEIN	2.251,-	2.555,-
MITARBEITER LAGER OHNE STAPLER-/ KRAFÜHRERSCHEIN	2.214,-	2.375,-
GESAMT	2.461,-	2.702,-

TABELLE 73: GEHÄLTER IM LAGER NACH FACHKENNTNISSEN

Am besten wird – wie zu erwarten war – in den Leitungspositionen bezahlt. Das geht aus den angegebenen Ist-Gehältern hervor. Eine klare finanzielle Trennung zwischen Lagerleitern und -meistern sowie der Gruppe der Schichtführer, Teamleiter und Leitstandmitarbeiter ist nicht zu erkennen. Die Zusatzqualifikation eines Stapler- oder Kranführerscheins zahlt sich offenbar kaum aus. Die Ist-Gehälter der Mitarbeiter mit und ohne Stapler- und/oder Kranführerschein liegen nur etwa 35,- EUR auseinander.

GEHÄLTER NACH ALTER

Der Aussage, dass Gehälter in der Regel mit dem Alter der Arbeitnehmer steigen, kann im Bereich Lager bedingt zugestimmt werden. Kaum eine Steigerung ist allerdings im Durchschnitt zwischen 30 und 49 Jahren festzustellen.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
< 20 JAHRE	2.073,-	2.344,-
20 - 29 JAHRE	2.227,-	2.510,-
30 - 39 JAHRE	2.431,-	2.654,-
40 - 49 JAHRE	2.543,-	2.658,-
50 - 59 JAHRE	2.728,-	2.914,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	2.461,-	2.702,-

TABELLE 74: GEHÄLTER IM LAGER NACH ALTER

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
30 - 39 JAHRE	2.397,-	2.737,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	2.698,-	2.985,-

TABELLE 75: GEHÄLTER SCHICHTFÜHRER, TEAMLEITER UND MITARBEITER LEITSTAND NACH ALTER

Für die Gruppe der Schicht- und Teamleiter sowie Mitarbeiter Leitstand liegt nur für eine Altersgruppe ein gesicherter Mittelwert vor.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
20 - 29 JAHRE	2.110,-	2.592,-
30 - 39 JAHRE	2.323,-	2.598,-
40 - 49 JAHRE	2.327,-	2.418,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	2.251,-	2.555,-

TABELLE 76: GEHÄLTER IM LAGER MIT SPEZIALFÜHRERSCHEIN NACH ALTER

Die Gehälter der 40- bis 49-Jährigen befinden sich auf dem gleichen Niveau wie die ihrer 30 bis 39 Jahre alten Kollegen.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
< 20 JAHRE	2.087,-	2.187,-
20 - 29 JAHRE	2.167,-	2.376,-
30 - 39 JAHRE	2.250,-	2.392,-
40 - 49 JAHRE	2.263,-	2.367,-
50 - 59 JAHRE	2.295,-	2.398,-
ÜBER ALLE ALTERSGRUPPEN	2.214,-	2.375,-

TABELLE 77: GEHÄLTER IM LAGER OHNE SPEZIALFÜHRERSCHEIN NACH ALTER

In der Gruppe der Lagermitarbeiter ohne Stapler- oder Kranführerschein kann ein Anstieg der Gehälter proportional zum Alter der Mitarbeiter nur bedingt belegt werden. Bei den auf BirdieMatch registrierten Werten sind die Erhöhungen vor allem zwischen 30 und 59 Jahren äußerst gering.

Das Alter der Talente, die bei BirdieMatch im Bereich „Lager“ registriert sind und hier Angaben dazu gemacht haben, liegt zwischen 19 und 70 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 39 Jahre, ebenso der Median.

Mehr als zwei Drittel (68,7 Prozent) der Bewerber sind zwischen 20 und 39 Jahre alt. Nur in der Gruppe der Lagerleiter und Lagermeister sind neben 36,6 Prozent in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen knapp 30 Prozent der Bewerber der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre zuzuordnen. Bei diesen Leitungspositionen liegt das Durchschnittsalter bei 45 Jahren. In der Gruppe der Schicht- und Teamleiter sowie Mitarbeiter Leitstand sind die Talente im Schnitt 44 Jahre alt. Die Gruppe der Mitarbeiter im Lager ohne Zusatzqualifikation ist durchschnittlich 34 Jahre alt. Die Mitarbeiter mit Stapler- oder Kranführerschein haben ein Durchschnittsalter von 36 Jahren.

GEHÄLTER NACH BERUFSERFAHRUNG

Die Arbeitgeber, die ihre Vakanzen im Bereich „Lager“ bei BirdieMatch registriert haben, fordern für 76,9 Prozent der Stellen eine Berufserfahrung von 0 bis 2 Jahren. Allerdings sind sowohl für Lagerleiter und Lagermeister als auch für Schicht- und Teamleiter sowie Mitarbeiter Leitstand jeweils etwa 60 Prozent der Stellen für Talente mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung ausgeschrieben.

GEHÄLTER NACH REGIONEN

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	2.339,-	2.563,-
WEST	2.267,-	2.483,-
SÜD	2.533,-	2.776,-
OST	2.148,-	2.458,-
GESAMT	2.461,-	2.702,-

TABELLE 78: GEHÄLTER IM LAGER NACH REGIONEN

Ein Gefälle nach Osten kann bei den Ist- und Wunschgehältern festgestellt werden. Und während sowohl die Ist- als auch die Wunschgehälter in Süddeutschland am höchsten sind, sind von den auf BirdieMatch registrierten Angeboten finanziell jene für die Region West am besten. Allerdings liegt hier nur eine kleine Stichprobe vor, die sogar leicht über den Wunschgehältern in dieser Region liegt.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	2.524,-	2.850,-
WEST	2.543,-	2.828,-
SÜD	2.836,-	3.133,-
OST	2.463,-	2.913,-
GESAMT	2.698,-	2.985,-

TABELLE 79: GEHÄLTER SCHICHTFÜHRER, TEAMLEITER UND MITARBEITER LEITSTAND NACH REGIONEN

Auch für Schichtführer, Teamleiter und Mitarbeiter Leitstand gilt: Die Ist-Gehälter sind in Süddeutschland am höchsten und in den neuen Bundesländern am niedrigsten.

Wer als Lagermitarbeiter die Zusatzqualifikation eines Stapler- oder Kranführerscheins zu bieten hat, verdient ebenfalls in Süddeutschland am besten und in Ostdeutschland am schlechtesten, zeigt die nächste Tabelle.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	2.191,-	2.461,-
WEST	2.310,-	2.562,-
SÜD	2.324,-	2.650,-
OST	1.979,-	2.407,-
GESAMT	2.251,-	2.555,-

TABELLE 80: GEHÄLTER IM LAGER MIT SPEZIALFÜHRERSCHEIN NACH REGIONEN

Stapler- und Kranführer im Lager werden in Westdeutschland besser und in Süddeutschland ähnlich bezahlt wie ihre Kollegen in der jeweiligen Region ohne diese Qualifikation.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
NORD	2.238,-	2.333,-
WEST	2.089,-	2.283,-
SÜD	2.300,-	2.438,-
OST	2.056,-	2.281,-
GESAMT	2.214,-	2.375,-

TABELLE 81: GEHÄLTER IM LAGER OHNE SPEZIALFÜHRERSCHEIN NACH REGIONEN

Lagermitarbeiter ohne Zusatzqualifikationen wie Stapler- oder Kranführerschein werden ebenfalls in Süddeutschland besser bezahlt als in den anderen Regionen des Landes. Am wenigsten verdienen sie in Ostdeutschland, wie aus den angegebenen Ist-Gehältern dieser Mitarbeitergruppe hervorgeht.

42,2 Prozent der Stellen mit Ortsangaben auf BirdieMatch waren im Bereich „Lager“ für Norddeutschland ausgeschrieben.

Die meisten der Talente, die eine Angabe zu ihrem Wohnort gemacht haben, stammen aus Westdeutschland (40,8 Prozent). Nur von den Bewerbern um Stellen als Lagerleiter oder Lagermeister kommt ein Drittel aus Süddeutschland.

Offene Stellen für Lagerleiter und Lagermeister sind über BirdieMatch ebenfalls in Süddeutschland häufiger zu finden als in den anderen Regionen. Dagegen werden Schichtleiter, Teamleiter und Mitarbeiter Leitstand vor allem in Ostdeutschland gesucht. Lagermitarbeiter mit und ohne Stapler- oder Kranführerschein sind besonders in Norddeutschland gefragt.

GEHÄLTER NACH GESCHLECHT

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	2.487,-	2.759,-
FRAUEN	2.299,-	2.430,-
GESAMT	2.461,-	2.702,-

TABELLE 82: GEHÄLTER IM LAGER NACH GESCHLECHT

Frauen, die im Bereich Lager arbeiten, verdienen im Durchschnitt knapp 200,- EUR weniger als ihre männlichen Kollegen. Das geht aus den angegebenen Ist-Gehältern der beiden Geschlechtergruppen hervor.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	2.711,-	3.029,-
FRAUEN	2.569,-	2.727,-
GESAMT	2.698,-	2.985,-

TABELLE 83: GEHÄLTER SCHICHTFÜHRER, TEAMLEITER UND MITARBEITER LEITSTAND NACH GESCHLECHT

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	2.240,-	2.540,-
GESAMT	2.251,-	2.555,-

TABELLE 84: GEHÄLTER IM LAGER MIT SPEZIALFÜHRERSCHEIN NACH GESCHLECHT

Es liegen zwar nicht genügend Gehaltsangaben von Frauen mit Spezialführerschein vor, doch der Unterschied zwischen dem Gesamtwert und dem der männlichen Gruppe weist darauf hin, dass zumindest die auf BirdieMatch in dieser Berufsgruppe registrierten Frauen, die Gehaltsangaben gemacht haben, leicht besser verdienen als ihre männlichen Kollegen.

	IST-GEHÄLTER	WUNSCHGEHÄLTER
MÄNNER	2.223,-	2.397,-
FRAUEN	2.047,-	2.137,-
GESAMT	2.214,-	2.375,-

TABELLE 85: GEHÄLTER IM LAGER OHNE SPEZIALFÜHRERSCHEIN NACH GESCHLECHT

Von den auf BirdieMatch registrierten Talenten im Bereich Lager sind 12,6 Prozent weiblich.

5.2. ARBEITSBEDINGUNGEN

SCHICHT- UND WOCHENENDARBEIT

Von allen Talenten, die bei BirdieMatch für den Bereich „Lager“ geführt werden, sind 46,8 Prozent bereit, im Schichtdienst zu arbeiten, und 23,5 Prozent sind mit Wochenenddiensten einverstanden.

Von den Vakanzen beinhalten 48,2 Prozent die Anforderung, Schichtdienste zu leisten. 18,8 Prozent der Stellen wenden sich an Talente, die damit einverstanden sind, auch am Wochenende zu arbeiten. Von Team- und Schichtleitern sowie Mitarbeitern des Leitstands wird Schichtdienst besonders häufig verlangt (in 64,7 Prozent der Ausschreibungen für diese Gruppe). Sie werden noch getoppt von den Anforderungen an Stapler- und Kranführer, die bei 84,2 Prozent der ausgeschriebenen Stellen zum Schichtdienst bereit sein müssen. Auch die Quote der Jobs, die Wochenenddienste beinhalten, ist hier am höchsten (30,8 Prozent). Auf Bewerberseite sind die Anforderungen offenbar bekannt und die Bereitschaft in der betroffenen Gruppe entsprechend hoch: 90,4 Prozent der Lagermitarbeiter mit Stapler- und/oder Kranführerschein würden auch im Schichtdienst arbeiten, 43,1 Prozent am Wochenende. Interessant ist, dass auch die Talente, die sich als Lagerleiter oder Lagermeister bewerben, sehr flexibel sind: 67,4 Prozent sind zu Schicht- und 39,5 Prozent zu Wochenendarbeit bereit. In diesem Bereich waren jeweils Mehrfachnennungen möglich.

5.3. „HEART SKILLS“

Geld ist nicht alles. Entsprechend haben wir die so genannten „weichen Faktoren“ untersucht, die einen Arbeitsplatz für Talente attraktiv machen können. Die genannten Prozentzahlen beziehen sich auf die gesamte Gruppe der Talente im Bereich „Lager“ und alle Stellenausschreibungen. Mehrfachnennungen waren möglich. Die „Top 5“ sind jeweils **FARBIG** markiert.

	WÜNSCHE DER TALENTE	ANGEBOTE DER UN- TERNEHMEN
ARBEITSKLEIDUNG	8,9 %	42,7 %
BARRIEREFREIHEIT	1,0 %	3,6 %
BEHEIZTER ARBEITSPLATZ	2,7 %	4,5 %
BETR. ALTERSVORSORGE	4,3 %	29,1 %
BETRIEBSARZT	2,1 %	4,5 %
BILDUNGSURLAUB	2,5 %	7,3 %

COACHING / MENTORING	2,0 %	11,8 %
ESSENSZULAGE	2,0 %	12,7 %
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	5,2 %	13,6 %
FORT-/WEITERBILDUNG	6,8 %	30,0 %
GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN	2,3 %	2,7 %
GESUNDHEITSMASSNAHMEN	2,8 %	13,6 %
GETRÄNKE FREI	3,0 %	11,8 %
GÜNSTIGE ANBINDUNG	3,9 %	26,4 %
INTERNETNUTZUNG	1,2 %	10,0 %
KANTINE	4,0 %	16,4 %
KINDERBETREUUNG	0,5 %	0,0 %
KLIMAANLAGE IM NUTZFAHRZEUG	1,2 %	1,8 %
MITARBEITER-EVENTS	1,8 %	28,2 %
MITARBEITER-HANDY	1,2 %	3,6 %
MITARBEITERRABATT	2,5 %	22,7 %
OBSTKORB ETC.	1,3 %	11,8 %
PARKPLATZ	5,0 %	55,5 %
RUHE-/GYMNASTIKRAUM	0,8 %	1,8 %
SABBATJAHR/AUSZEIT	0,2 %	1,8 %
SOZIALRÄUME	2,3 %	18,2 %
SPIND	5,4 %	35,5 %
SPORT- / FITNESSBEITRAG	2,1 %	0,9 %
TIERE AM ARBEITSPLATZ	0,4 %	0,0 %

TABELLE 86: „HEART SKILLS“ IM LAGER – GEWÜNSCHTE UND ANGEBOTENE BENEFITS

Die Wünsche der Talente werden von Arbeitskleidung, die der Arbeitgeber stellt, angeführt. Es folgen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. An dritter Stelle rangiert der Wunsch nach einem eigenen Spind. Flexible Arbeitszeiten und ein Parkplatz auf dem Firmengelände sind Top 4 und Top 5 der „Heart Skills“.

Die Arbeitgeberangebote werden von Parkplätzen für Lagermitarbeiter angeführt. Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber bieten diese. An zweiter und dritter Stelle folgen Arbeitskleidung und Spind. Eine betriebliche Altersvorsorge sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten offerieren immerhin noch jeweils etwa 30 Prozent der Arbeitgeber für Mitarbeiter im Bereich

„Lager“. Den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten können 13,6 Prozent der Arbeitgeber erfüllen.

Die Benefits der Arbeitgeber entsprechen den Wünschen der Arbeitnehmer insgesamt gut.

Unterteilt nach **GESCHLECHTERN** ergibt sich, dass sich die Top-5-Wünsche von Frauen und Männern nahezu decken. Allerdings unterscheiden sich Intensität und Reihenfolge. Während sich die männlichen Talente im Bereich „Lager“ vor allem Arbeitskleidung wünschen, stehen bei den Frauen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ganz oben. Zudem wollen prozentual mehr Frauen flexible Arbeitszeiten, einen Parkplatz und einen Spind als Männer. Darüber hinaus haben ebenso viele weibliche Talente die Möglichkeit gewünscht, in einer Kantine essen zu können, wie die Möglichkeit, sich die Arbeitszeit flexibel einteilen zu können.

Gegliedert nach **ALTERSGRUPPEN** ergibt sich bei den „Heart Skills“ der Talente, dass bei allen Gruppen die Top 5 variieren. Neben denen der gesamten Gruppe (Arbeitskleidung, Spind, Fort- und Weiterbildung, flexible Arbeitszeiten und Parkplatz) sind für verschiedene Altersgruppen auch eine betriebliche Altersvorsorge (Gruppe der 30- bis über 59-Jährigen), Freigetränke (Gruppe der unter 20-Jährigen), eine günstige Anbindung (20- bis 29-Jährige sowie 40- bis 49-Jährige), freie Internetnutzung (über 59-Jährige) und eine Kantine (50- bis über 59-Jährige) wichtig.

Der Blick auf die **BERUFLICHEN UNTERGRUPPEN** im Lager ergibt folgendes Bild: Der Wunsch nach vom Unternehmen gestellter Arbeitskleidung führt die Liste der „Heart Skills“ an. Nur in der Gruppe der Schicht- und Teamleiter sowie Leitstand-Mitarbeiter überwiegt der Wunsch nach Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. In der Gruppe der Lagerleiter und -meister liegt der Wunsch nach Arbeitskleidung gleichauf mit dem nach Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie dem nach flexiblen Arbeitszeiten.

Während den beiden Leitungsgruppen ein Parkplatz vor Ort sowie eine betriebliche Altersvorsorge ebenfalls besonders wichtig sind, ist es bei den Lagermitarbeitern mit und ohne Stapler-/Kranführerschein die verkehrlich günstige Anbindung des Arbeitsortes. Der Wunsch nach einem Spind ist in allen Gruppen ausgeprägt.

6. METHODIK

6. METHODIK

Das BirdieMatch-Team hat im Winter 2019 die Daten des Job-Matching-Portals für Logistiker anonymisiert ausgewertet. Dafür wurden sowohl die Talentprofile als auch die bei BirdieMatch registrierten Stellenangebote herangezogen.

Der BirdieMatch-Gehaltsreport spiegelt die Angaben der Talente und zu den Vakanzen wider, die sich auf dem Job-Matching-Portal befinden. Die Ergebnisse der Studie sind aus drei 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. Daten von Talenten, die mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, sind nicht enthalten.
3. 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.

Lücken in der Tabelle ergeben sich daraus, dass in diesen Fällen nicht genug Angaben vorlagen, um eine belastbare Aussage treffen zu können.

Der BirdieMatch-Gehaltsreport zeigt die durchschnittlichen Bruttogehälter exklusive variabler Bezüge wie Boni und Tantiemen. Im Bereich „Office“ wurden Jahresgehälter herangezogen, während in den Bereichen „Lager“ und „Fahrer“ Monatsgehälter verwendet wurden. Alle Gehaltsdaten sind in Euro angegeben.

Die Jahresgehälter im Bereich „Office“ wurden auf der Plattform in den folgenden Intervallen abgefragt:

- ▶ Im Bereich von 20.001,- bis 50.000,- EUR: **5.000,- EUR**
- ▶ Im Bereich von 50.001,- bis 100.000,- EUR: **10.000,- EUR**
- ▶ Über 100.000,- EUR: **100T bis 120T EUR, 120T bis 140TEUR, 140T bis 170T EUR, 170T bis 200T EUR sowie über 200T EUR.**

DIE MONATSGEHÄLTER IN DEN BEREICHEN „LAGER“ UND „FAHRER“ WURDEN AUF DER PLATTFORM IN DEN FOLGENDEN INTERVALLN ABGEFRAGT:

- ▶ Im Bereich von 1.501,- bis 2.000,- EUR: **500,- EUR**
- ▶ Im Bereich von 2.001,- bis 5.000,- EUR: **300,- EUR**

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

Die Gehälter wurden sowohl insgesamt als auch nach bestimmten Leitungspositionen und Berufsgruppen ausgewertet. Zudem wurden diese nach Region, Geschlecht, Alter und Berufserfahrung 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 Talentgruppen 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 Talente oder Unternehmen in der jeweiligen Kategorie Angaben gemacht haben. Zudem wurden nur Werte für Gruppen angegeben, die mindestens fünfzehn Talente oder Vakanzen umfassen. Es wurden nur Profile ausgewertet, die in den vergangenen zwei Jahren (2018 und 2019) bei Birdie-Match eingeloggt waren.

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.

Aus den Stellenausschreibungen und Talentprofilen sind die folgenden Leitungsfunktionen herausgefiltert worden:

	ANZAHL VAKANZEN	ANZAHLTALENTE
GESCHÄFTSFÜHRUNG/ GESELLSCHAFTER	20	395
NIEDERLASSUNGSLEITUNG	20	374
ABTEILUNGSLEITUNG	74	1079
BETRIEBS-/ SPEDITIONS-/ REGIONALLEITUNG	49	645
TEAM-/ GRUPPENLEITUNG	59	1500
LEITUNG SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	15	64
LEITUNG EINKAUF	34	50

LEITUNG VERTRIEB	30	137
LEITUNG OPERATIONS	93	957
LEITUNG CUSTOMER SUPPORT	./.	15
LEITUNG FUHRPARK	./.	24
LEITUNG LAGER	./.	43
LEITUNG DISPOSITION	48	55

TABELLE 87: ANZAHL DER VAKANZEN UND TALENTE NACH LEITUNGSFUNKTIONEN

Außerdem wurden die folgenden Berufsgruppen in der Studie identifiziert:

	ANZAHL STELLENANGEBOTE	ANZAHL TALENTE
MITARBEITER VERTRIEB AUSSENDIENST	145	108
SUPPLY CHAIN MANAGER	44	93
MITARBEITER EINKAUF	45	70
MITARBEITER OPERATIONS	158	815
MITARBEITER VERTRIEB INNENDIENST	54	152
MITARBEITER CUSTOMER SUPPORT	141	63
SACHBEARBEITER ADMINISTRATION	37	198
DISPONENTEN	198	279
MITARBEITER LAGER	50	1725
STAPLERFAHRER UND KRANFÜHRER	./.	146
SCHICHTFÜHRUNG, TEAMLEITUNG UND LEITSTAND IM LAGER	17	367
LKW-FAHRER	60	348
KEP-FAHRER	18	389

BUSFAHRER	./.	87
ABSOLVENTEN EINES STUDIUMS	./.	480
ABSOLVENTEN EINER AUSBILDUNG (AZUBIS)	./.	87
PRAKTIKANTEN	./.	30

TABELLE 88: ANZAHL DER VAKANZEN UND TALENTE NACH BERUFSGRUPPEN

Die größten Talentgruppen sind Mitarbeiter Lager, Mitarbeiter und Leiter Operations sowie Fahrer (LKW-, KEP- und Busfahrer). Die meisten ausgeschriebenen Stellen finden sich in den Geschäftsfeldern Disposition, Operations und Vertrieb.

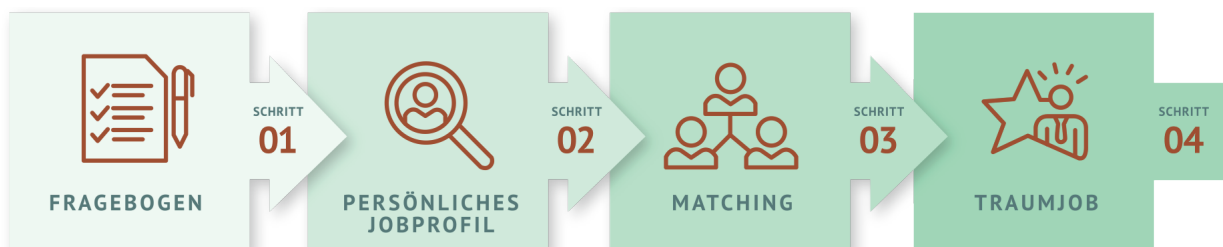
7. ÜBER BIRDIEMATCH

7. ÜBER BIRDIEMATCH

BirdieMatch ist die führende Online-Job-Matching Plattform für Logistiker in D-A-CH. 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 (HR TECH) die fachliche Spezialisierung auf Logistik, Spedition und Transport.

WAS IST JOB-MATCHING UND WIE FUNKTIONIERT DAS?

Im Grunde handelt es sich bei Job-Matching um den digitalen Abgleich von Profilen, ganz ähnlich wie bei einer Online-Partnervermittlung. Nur sind es bei BirdieMatch Job-Profile und Talent-Profile, die miteinander abgeglichen werden. Aufgrund der großen Anzahl möglicher Attribute wie Erfahrungen, Fähigkeiten, Gehaltswünsche, Arbeitsort, „Heart Skills“, etc. wird selbst entwickelte Algorithmik eingesetzt, welche die unzähligen Kombinationsmöglichkeiten detailliert für Logistikberufe analysiert und bewertet.



Im Ergebnis ergibt sich ein Punktwert, der eine Orientierung darüber gibt, wie gut der Job zum Arbeitnehmer passt. Für Arbeitgeber gilt natürlich der Umkehrschluss und sie sehen auf den ersten Blick, wie gut ein Talent zur ausgeschriebenen Stelle passt.

Bei BirdieMatch wird der komplette Prozess bis zum direkten persönlichen Kennenlernen abgebildet. Das Matching läuft 24/7. Gibt es einen passenden Match zur Suchanfrage, kann der Jobsuchende bzw. verantwortliche Recruiter direkt kontaktiert werden (beidseitig). Das ist wesentlich schneller, unkomplizierter und für alle Beteiligten auch günstiger als im herkömmlichen Bewerbungsverfahren.

WAS HEISST DAS FÜR DEN LOGISTIK-GEHALTSREPORT?

Mehr als 600 logistikspezifische Matching-Kriterien bringen Stellen und Arbeitskräfte auf fachlich/sachlicher Ebene schnell und einfach zusammen. Zudem werden die „Heart Skills“ der Talente sowie Benefits der Unternehmen einbezogen. Auf Grundlage dieser großen branchenspezifischen Datenbasis können umfangreiche anonymisierte Analysen erstellt und in diesem Logistik-Gehaltsreport publiziert werden.

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: SABINE SCHINEIS

E-MAIL: SABINE.SCHINEIS@BIRDIEMATCH.DE

8. TABELLEN & ABBILDUNGEN

TABELLEN UND ABBILDUNGEN

TAB. 1:	Mediane über alle Gehälter in der Logistik	14
TAB. 2:	Mittelwerte über alle Gehälter in der Logistik	14
TAB. 3:	Gesamtübersicht der Gehälter nach Berufsgruppen	15
TAB. 4:	Gehälter nach Regionen	16
TAB. 5:	Verteilung der Talente und Vakanzen nach Regionen	17
TAB. 6:	Gehälter der Leitungspositionen nach Regionen	18
TAB. 7:	Gehälter der Berufsgruppen nach Regionen	18
TAB. 8:	Gehälter nach Geschlecht	19
TAB. 9:	Gehälter der Leitungspositionen nach Geschlecht	20
TAB. 10:	Gehälter der Berufsgruppen nach Geschlecht	20
TAB. 11:	TOP 10 der nachgefragten Fachkenntnisse	22
TAB. 12:	Prozentuale Forderung bestimmter Berufserfahrung an Leitungspositionen	22
TAB. 13:	Prozentuale Forderung bestimmter Berufserfahrung an Berufsgruppen	23
TAB. 14:	Altersstruktur der Talente im Bereich „Office“	24
TAB. 15:	„Heart-Skills“ – Verteilung der gewünschten und angebotenen Benefits	25
TAB. 16:	Angebotene Benefits an Leitungspositionen	26
TAB. 17:	Angebotene TOP-5-Benefits an Berufsgruppen	27
TAB. 18:	Gehälter der Disponenten	28
TAB. 19:	Gehälter der Disponenten nach Schwerpunkt bestimmter Fachkenntnisse	28
TAB. 20:	Gehälter der Disponenten nach Alter	29
TAB. 21:	Angebotene Gehälter für Disponenten nach Berufserfahrung	30
TAB. 22:	Gehälter der Disponenten nach Regionen	30
TAB. 23:	Gehälter der Disponenten nach Geschlecht	31
TAB. 24:	„Heart Skills“ – gewünschte und angebotene Benefits der Disponenten	31
TAB. 25:	Gehälter der Dispositionsleiter	32
TAB. 26:	Gehälter der Mitarbeiter Operations	33
TAB. 27:	Gehälter der Mitarbeiter Operations mit bestimmten Fachkenntnissen	34
TAB. 28:	Gehälter der Mitarbeiter Operations nach Alter	34
TAB. 29:	Angebotenen Gehälter Operations nach Berufserfahrung	35
TAB. 30:	Gehälter für Operations nach Regionen	36
TAB. 31:	Gehälter Operations nach Geschlecht	36
TAB. 32:	„Heart Skills“ - gewünschte und angebotene Benefits Operations	37
TAB. 33:	Gehälter der Leiter Operations	38
TAB. 34:	Gehälter der Leiter Operations mit bestimmten Fachkenntnissen	38
TAB. 35:	Gehälter der Leiter Operations nach Alter	39

TAB. 36:	Angebote für Leiter Operations nach Berufserfahrung	40
TAB. 37:	Gehälter der Leiter Operations nach Geschlecht	40
TAB. 38:	Gehälter der Leiter Operations nach Regionen	41
TAB. 39:	Gehälter im Vertriebsinnen- und Außendienst	42
TAB. 40:	Gehälter der Vertriebsmitarbeiter mit bestimmten Fachkenntnissen	43
TAB. 41:	Gehälter im Vertriebsinnendienst nach Alter	43
TAB. 42:	Gehälter im Vertriebsaußendienst nach Alter	44
TAB. 43:	Angebotene Gehälter im Vertriebsinnendienst nach Berufserfahrung	44
TAB. 44:	Angebotene Gehälter im Vertriebsaußendienst nach Berufserfahrung	45
TAB. 45:	Gehälter im Vertriebsinnendienst nach Regionen	45
TAB. 46:	Gehälter im Vertriebsaußendienst nach Regionen	46
TAB. 47:	Gehälter im Vertriebsinnendienst nach Geschlecht	46
TAB. 48:	Gehälter im Vertriebsaußendienst nach Geschlecht	47
TAB. 49:	„Heart Skills“ – gewünschte und angebotene Benefits im Vertrieb	47
TAB. 50:	Reisebereitschaft im Vertriebsinnendienst	49
TAB. 51:	Reisebereitschaft im Vertriebsaußendienst	49
TAB. 52:	Gehälter der Vertriebsleiter	50
TAB. 53:	Gehälter der Vertriebsleiter mit bestimmten Fachkenntnissen	50
TAB. 54:	Gehälter der Vertriebsleiter nach Regionen	51
TAB. 55:	Wunschgehälter der Hochschulabsolventen	52
TAB. 56:	Wunschgehälter der Ausbildungsabsolventen	53
TAB. 57:	Gehälter aller Fahrer	55
TAB. 58:	Gehälter aller Fahrer nach Alter	56
TAB. 59:	Gehälter der LKW-Fahrer nach Alter	57
TAB. 60:	Gehälter der KEP-Fahrer nach Alter	57
TAB. 61:	Gehälter der Busfahrer nach Alter	58
TAB. 62:	Gehälter aller Fahrer nach Regionen	58
TAB. 63:	Gehälter der LKW-Fahrer nach Regionen	59
TAB. 64:	Gehälter der KEP-Fahrer nach Regionen	60
TAB. 65:	Gehälter der Busfahrer nach Regionen	60
TAB. 66:	Gehälter aller Fahrer nach Geschlecht	60
TAB. 67:	Gehälter der LKW-Fahrer nach Geschlecht	61
TAB. 68:	Gehälter der KEP-Fahrer nach Geschlecht	61
TAB. 69:	Gehälter der Busfahrer nach Geschlecht	62
TAB. 70:	Schicht- und Wochenendarbeit nach Fahrergruppen	62
TAB. 71:	„Heart Skills“ - gewünschte und angebotene Benefits der Fahrer	64
TAB. 72:	Gehälter im Lager	67

TAB. 73:	Gehälter im Lager nach Fachkenntnissen	67
TAB. 74:	Gehälter im Lager nach Alter	68
TAB. 75:	Gehälter Schichtführer, Teamleiter und Mitarbeiter Leitstand nach Alter	68
TAB. 76:	Gehälter im Lager mit Spezialführerschein nach Alter	69
TAB. 77:	Gehälter im Lager ohne Spezialführerschein nach Alter	69
TAB. 78:	Gehälter im Lager nach Regionen	70
TAB. 79:	Gehälter Schichtführer, Teamleiter und Mitarbeiter Leitstand nach Regionen	71
TAB. 80:	Gehälter im Lager mit Spezialführerschein nach Regionen	71
TAB. 81:	Gehälter im Lager ohne Spezialführerschein nach Regionen	72
TAB. 82:	Gehälter im Lager nach Geschlecht	72
TAB. 83:	Gehälter der Schichtführer, Teamleiter und Mitarbeiter Leitstand nach Geschlecht	73
TAB. 84:	Gehälter im Lager mit Spezialführerschein nach Geschlecht	73
TAB. 85:	Gehälter im Lager ohne Spezialführerschein nach Geschlecht	73
TAB. 86:	„Heart Skills“ im Lager – gewünschte und angebotene Benefits im Lager	74
TAB. 87:	Anzahl der Vakanzen und Talente nach Leitungsfunktionen	79
TAB. 88:	Anzahl der Vakanzen und Talente nach Berufsgruppen	80

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

SABINE SCHINEIS | MARKETING & PR

Mittelweg 14 / 20148 Hamburg

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

SABINE.SCHINEIS@BIRDIEMATCH.DE

www.birdiematch.de

