

Presseinformation

DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2021

Letzte Meile bietet beste Berufschance

- Personal für Kurier-, Express- und Paketfahrten dringend gesucht
- Zustellkräfte sollen zuverlässig, belastbar und motiviert sein
- Bewerber punkten bei Personalabteilung mit praktischen Erfahrungen
- Wichtigste formale Anforderungen: Führerschein und Führungszeugnis
- Etwas Bewegung bei Zusatzleistungen feststellbar

DEKRA e.V.
Konzernkommunikation
Handwerkstraße 15
D-70565 Stuttgart

www.dekra.de/presse

Immer mehr Menschen gehen auf digitale Shopping-Tour: Die Einkaufsstützen tragen dann Zustellkräfte in Form von Umschlägen, Päckchen und Paketen an die Haustüre. Die Pandemie hat diesem Trend einen zusätzlichen Schub gegeben und die Personalsituation in der Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP) weiter verschärft. Bei der Personalsuche legen Arbeitgeber Wert auf zuverlässige und motivierte Kandidatinnen und Kandidaten, idealerweise mit berufspraktischen Erfahrungen und guten Deutschkenntnissen. Im Gegenzug drücken sie ein Auge zu, was formale Nachweise anbelangt, wie der aktuelle DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2021 zeigt. Dies eröffnet Quereinsteigern und Jobsuchenden ohne Ausbildung beste Chancen. Außerdem scheint sich in Sachen Zusatzleistungen etwas bewegt zu haben.

Wie schon 2017 wurden 350 Stellenangebote für Zustellkräfte in der KEP-Branche analysiert. Im Fokus standen dabei die Aufgaben, die Jobsuchende am neuen Arbeitsplatz erwarten und welche Kompetenzen und Fähigkeiten Arbeitgeber von KEP-Fahrerinnen und -Fahrern erwarten.

Reibungslose Prozesse haben Priorität

An ihrer zukünftigen Arbeitsstelle transportieren die gesuchten Mitarbeitenden am häufigsten Briefsendungen (38,6 %) sowie Zeitungen und Prospekte (27,7 %). In jeder vierten Jobbeschreibung werden explizit Pakete als Transportgut erwähnt. Neben der eigentlichen Zustelltätigkeit erwähnen etwa sechs von zehn Arbeitgebern Aufgaben bzw. praktische Erfahrungen, die sie von Bewerbenden erwarten (57,4 %). Bei Mitarbeitenden achten sie insbesondere darauf, dass sie Fahrzeuge umsichtig beladen und die Waren sicher im Transportfahrzeug verstauen. Dementsprechend finden sich Kenntnisse in der Ladungssicherung weiterhin an erster Stelle der gewünschten praktischen Erfahrungen. Im Vergleich zu 2017 haben sie noch an Bedeutung gewonnen. Kein Wunder: Defekte Waren verursachen Kosten

Datum Stuttgart, 14.07.2021 / Nr. 062

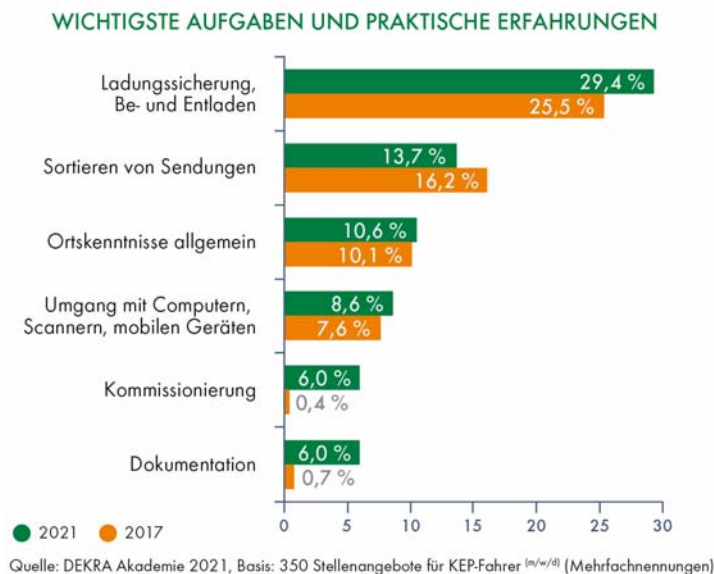
Kontakt Dr. Torsten Knödler

Telefon direkt 0711.7861-2075

Telefax direkt 0711.7861-742075

E-Mail torsten.knoedler@dekra.com

und verärgern Kunden, die auf ihre Bestellung warten. Im hart umkämpften Markt können sich KEP-Dienstleister keine Imageverluste oder Unzuverlässigkeit leisten.



Das Sortieren von Sendungen wird in den Stellenbeschreibungen zwar nicht mehr ganz so oft erwähnt, dürfte aber weiterhin ein wichtiger Teil des Arbeitsalltages sein. Denn je sorgfältiger die Beschäftigten Paket- und Briefsendungen sortieren, desto reibungsloser verläuft der eng getaktete Zustellprozess. Vergleichsweise selten wird Know-how im Umgang mit PC oder Scannern erwähnt. Vermutlich sind die Geräte mittlerweile oft intuitiv bedienbar und wer ein Smartphone nutzt, ist dazu auch bei einem Handscanner in der Lage. Viele KEP-Dienstleister haben auf eine kontaktlose Übergabe umgestellt, um das Infektionsrisiko zu minimieren. Dementsprechend nimmt die Dokumentation nun größeren Raum ein als vor vier Jahren.

Geringe Einstiegshürden

Die Fahrerlaubnis ist eine Grundvoraussetzung für den Beruf. Jeder zweite Arbeitgeber erwähnt explizit, dass Bewerbende einen Führerschein der Klasse B benötigen. Immerhin 21 der gesuchten Fahrerinnen und Fahrer müssen zudem in der Lage sein, einen Lkw zu lenken.

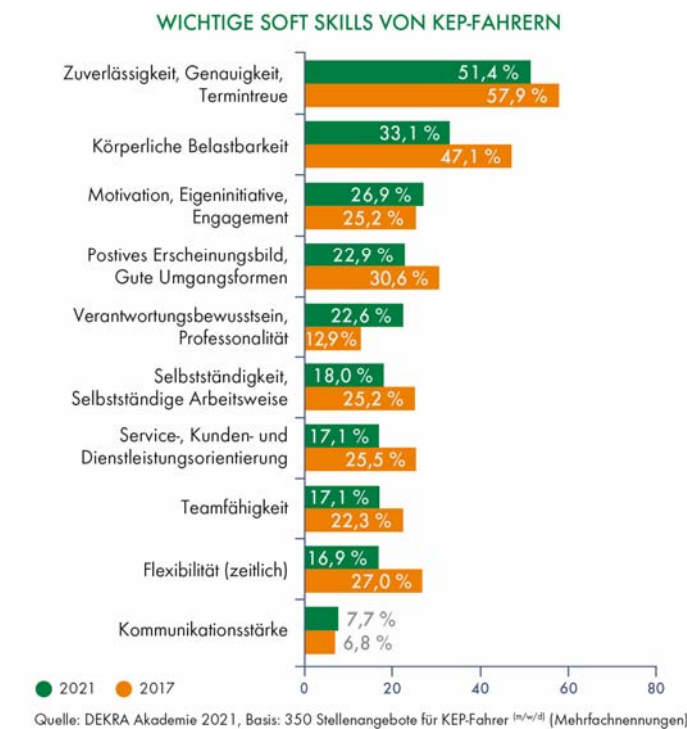
Was formelle Berufsabschlüsse und Zertifikate betrifft, sind die Dienstleister großzügig: Nur für jede vierte Position verlangen sie überhaupt entsprechende Nachweise. Jobsuchende benötigen am häufigsten ein makellosoes Führungszeugnis,

um sich auf eine der ausgeschriebenen Stellen bewerben zu können (11,7 %). Zum Vergleich: Vor vier Jahren war ein solches für jede fünfte Position Voraussetzung (19,8 %). Der Wunsch nach einer Berufsausbildung findet sich nur selten in den Anforderungsprofilen: Hin und wieder sollen die gesuchten Zustellkräfte eine Berufskraftfahrer-Ausbildung (3,4 %) mitbringen oder es sind Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen eingeladen, sich zu bewerben (2,9 %).

Personalabteilungen achten jedoch verstärkt auf die Sprachkenntnisse von Bewerbern: In explizit drei von zehn Fällen müssen sie Deutsch in Wort und Schrift beherrschen (2017: 23,4 %). In anderen Fällen werden allgemein Deutschkenntnisse gewünscht (13,4 %). Damit reagieren Arbeitgeber offensichtlich auf die oft beklagte babylonische Sprachverwirrung an der Haustüre.

Soft-Skill-Klassiker bleiben wichtig

Zuverlässig, belastbar und motiviert – so kann man die Idealvorstellung der Persönlichkeit von Zustellkräften zusammenfassen. Diese Soft Skills finden sich, mit Ausnahme von Motivation, jedoch seltener in den Offerten als in der Vergangenheit. Interessant ist auch, wie sich teilweise die Gewichtung verändert hat: Körperliche Belastbarkeit steht zum Beispiel nicht mehr ganz so stark im Vordergrund. Vermutlich gehen Recruiting-Abteilungen davon aus, dass die Stressfaktoren des Berufes hinlänglich bekannt sind und möchten diesen Punkt nicht zusätzlich strapazieren und damit womöglich Interessierte von einer Bewerbung abhalten. Ein positives Erscheinungsbild, gute Umgangsformen sowie Dienstleistungsorientierung sind als Anforderung in den Jobangeboten ebenfalls nicht mehr ganz so oft zu finden. Dennoch ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber bei ihren Mitarbeitenden weiterhin auf diese Merkmale achten. Eventuell werden sie heute eher unter dem Stichwort „Verantwortungsbewusstsein und Professionalität“ subsumiert – eine Eigenschaft, die um 9,7 Prozentpunkte zugelegt hat.



Womit Arbeitgeber locken

In der Pandemie wurden Paketboten oft als systemrelevant bezeichnet. Aber spiegelt sich dies auch in verbesserten Rahmenbedingungen wider? Es deutet manches darauf hin: Häufiger als in der Vergangenheit scheint es einen gewissen Verhandlungsspielraum in puncto Gehalt zu geben, wie die Aussage „Bezahlung nach Vereinbarung“ zeigt (2021: 17,1 % vs. 2017: 4,3 %). Außerdem machen sich eine Ausbildung oder einschlägige Berufspraxis auf dem Lohnzettel bemerkbar: Gut jeder zehnte Arbeitgeber honoriert berufsspezifische Fähigkeiten sowie besonderen Einsatz (2017: 4,7 %). Bei den Zusatzleistungen hat sich ebenfalls etwas getan, so bekommt zum Beispiel gut jeder fünfte Beschäftigte seine Arbeitskleidung gestellt (2017: 5,8 %). Auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sind nun verbreiteter.

„In unserer Analyse finden sich Hinweise, dass Arbeitgeber auf den leergefegten Bewerbermarkt reagieren“, sagt Katrin Haupt, Geschäftsführerin der DEKRA Akademie. „Sie haben formale Hürden weiter gesenkt, legen bei Jobsuchenden aber dennoch Wert auf einen Mindeststandard in Bezug auf Soft Skills oder Deutschkenntnisse. Und nicht zuletzt scheint sich im Bereich der Vergütung und Zusatzleistungen etwas bewegt zu haben.“

Inhalte des DEKRA Arbeitsmarkt-Reports 2021:

Im Kernerhebungszeitraum vom 22. bis 28. Februar wurden Stellenanzeigen in zwei Online-Jobbörsen sowie elf deutschen Tageszeitungen ausgewertet. Der Report beinhaltet

- einen Überblick über die Entwicklung der Berufe und Tätigkeitsfelder
- eine vertiefende Analyse der Tätigkeit von Zustellkräften in der KEP-Branche
- eine vertiefende Analyse der Tätigkeit von Pflegefachkräften
- einen Exkurs zum Thema „Digitales Lernen in der betrieblichen Weiterbildung“
- Expertenkommentare

Der **DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2021** kann kostenfrei per E-Mail unter service.akademie@dekra.com angefordert werden und steht als pdf unter www.dekra-akademie.de/dekra-arbeitsmarkt-report zur Verfügung.

Weitere Fachinformationen:

DEKRA Akademie GmbH

Diotima Neuner-Jehle

Tel. 0711.7861-3612

diotima.neuner-jehle@dekra.com

Über DEKRA Akademie

Die DEKRA Akademie GmbH, eine Tochter der DEKRA SE, versteht sich als individueller Berater und ganzheitlicher Prozessbegleiter für Qualifizierung. Langjähriges Know-how und Erfahrung aus der Bildungsberatung werden genutzt, um gemeinsam mit Partnern neue Qualifizierungskonzepte zu entwickeln. Mit ihrer praxis-, kunden- und qualitätsorientierten Ausrichtung ist die DEKRA Akademie einer der größten privaten Bildungsanbieter Deutschlands und bereitet jährlich mehr als 150.000 Teilnehmer auf veränderte oder neue berufliche Anforderungen vor.

Über DEKRA

Seit fast 100 Jahren arbeitet DEKRA für die Sicherheit: Aus dem 1925 in Berlin gegründeten Deutschen Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein e.V. ist eine der weltweit führenden Expertenorganisationen geworden. Die DEKRA SE ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des DEKRA e.V. und steuert das operative Geschäft des Konzerns. Im Jahr 2020 hat DEKRA einen Umsatz von nahezu 3,2 Milliarden Euro erzielt. Rund 44.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in rund 60 Ländern auf allen fünf Kontinenten im Einsatz. Mit qualifizierten und unabhängigen Expertendienstleistungen arbeiten sie für die Sicherheit im Verkehr, bei der Arbeit und zu Hause. Das Portfolio reicht von Fahrzeugprüfungen und Gutachten über Schadenregulierung, Industrie- und Bauprüfung, Sicherheitsberatung sowie die Prüfung und Zertifizierung von Produkten und Systemen bis zu

Schulungsangeboten und Zeitarbeit. Die Vision bis zum 100. Geburtstag im Jahr 2025 lautet: DEKRA wird der globale Partner für eine sichere und nachhaltige Welt. DEKRA gehört schon heute mit dem Platinum-Rating von EcoVadis zu den Top-1-Prozent der nachhaltigen Unternehmen im Ranking.