



**Fraunhofer** Institut  
Integrierte Schaltungen

Arbeitsgruppe für Technologien der  
Logistik-Dienstleistungswirtschaft ATL

## Studie

---

# Fachkräftebedarf in der Logistik in Mitteldeutschland

September 2008

**Eine Studie im Auftrag der:**

**Industrie- und Handelskammer zu Leipzig**



Industrie- und Handelskammer  
zu Leipzig

**Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau**



Industrie- und Handelskammer  
Halle - Dessau

Im Auftrag der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig und der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau

## **Fachkräftebedarf in der Logistik in Mitteldeutschland**

Dipl.-Sozialwirt Alexander Nehm  
Dipl.-Kfm. Uwe Veres-Homm

Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien  
der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (ATL)  
Nordostpark 93  
90411 Nürnberg

Nürnberg, September 2008

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Hintergrund, Motivation, Ziel und Aufbau der Studie</b>	<b>1</b>
1.1	Hintergrund und Motivation der Studie	1
1.2	Ziele und Inhalte der Studie	2
<b>2</b>	<b>Die Logistikwirtschaft in der Region Mitteldeutschland – ein boomender Wirtschaftszweig</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Ist-Analyse der Beschäftigungssituation und Ausbildungsstruktur</b>	<b>6</b>
3.1	Methodik zur Ermittlung der Beschäftigungsdaten	7
3.2	Quantitative Analyse der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland	10
3.3	Quantitative Analyse der Ausbildungssituation in Mitteldeutschland	18
3.4	Qualitative Beschäftigungs- und Ausbildungssituation in Mitteldeutschland	20
<b>4</b>	<b>Projektion des zukünftigen Fachkräftebedarfs in der Logistik</b>	<b>28</b>
4.1	Ableitung von Szenarien für die Entwicklung des Fachkräftebedarfs	29
4.2	Darstellung und Gewichtung von Logistik-Trends mit Einfluss auf den Fachkräftebedarf	31
4.3	Ermittlung eines Bedarfskorridors für Logistikbeschäftigte	36
<b>5</b>	<b>Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt</b>	<b>38</b>
<b>6</b>	<b>Fazit und Ausblick</b>	<b>41</b>
<b>7</b>	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	<b>44</b>
<b>Anhang 1:</b>	<b>Ergebnisse der Zusatzfragen zur Logistik bei der Frühjahrskonjunkturabfrage der IHKs zu Leipzig und Halle / Dessau</b>	<b>45</b>
<b>Anhang 2:</b>	<b>Interviewleitfaden für die Expertengespräche zum Ausbildungsbedarf in Mitteldeutschland</b>	<b>47</b>
<b>Anhang 3:</b>	<b>Zusammenfassung der Interviewergebnisse</b>	<b>49</b>

# Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1</b> Gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Logistik.....	3
<b>Abbildung 2</b> Entwicklung des Logistikmarktes in Deutschland.....	4
<b>Abbildung 3</b> Kammerbezirke der IHK zu Leipzig und IHK Halle / Dessau (Stand 31.07.2008) .....	6
<b>Abbildung 4</b> Relative Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland im Jahr 2007.....	11
<b>Abbildung 5</b> Struktur der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland (Stand 30. Juni 2007) .....	13
<b>Abbildung 6</b> Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Mitteldeutschland .....	15
<b>Abbildung 7</b> Entwicklung der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland.....	15
<b>Abbildung 8</b> Entwicklung der relativen Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland.....	16
<b>Abbildung 9</b> Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den Logistikberufsgruppen seit 2000.....	17
<b>Abbildung 10</b> Wachstum der Logistikberufsgruppen seit 2004 .....	17
<b>Abbildung 11</b> Entwicklung der Lehrstellenanzahl in Logistikberufen.....	20
<b>Abbildung 12</b> Rekrutierungskanäle für Logistikmitarbeiter .....	25
<b>Abbildung 13</b> Realistisches Szenario für die zukünftige Entwicklung der Logistikbeschäftigung.....	29
<b>Abbildung 14</b> Pessimistisches Szenario für die zukünftige Entwicklung der Logistikbeschäftigung.....	30
<b>Abbildung 15</b> Optimistisches Szenario für die zukünftige Entwicklung der Logistikbeschäftigung.....	30
<b>Abbildung 16</b> Zusammenführung der drei Szenarien zu einem Projektionskorridor .....	31
<b>Abbildung 17</b> Standortfaktoren für Logistikunternehmen .....	32
<b>Abbildung 18</b> Ableitung des zukünftigen Bedarfs an Logistikfachkräften in Mitteldeutschland ..	37
<b>Abbildung 19</b> Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung .....	41

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1</b> Logistikintensitäten der Berufe und Einteilung in Berufsgruppen.....	8
<b>Tabelle 2</b> Berechnung der Beschäftigtenanzahl am 30. Juni 2000 (Gesamt Deutschland) .....	9
<b>Tabelle 3</b> Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland (Stand: 30. Juni 2007) .....	10
<b>Tabelle 4</b> Gegenüberstellung der einzelnen Berufsgruppen .....	14
<b>Tabelle 5</b> Einteilung der Ausbildungsberufe in Berufsgruppen .....	19
<b>Tabelle 6</b> Paarweiser Vergleich zur Gewichtung der Einflussfaktoren auf die zukünftige Logistikbeschäftigung.....	36

# 1 Hintergrund, Motivation, Ziel und Aufbau der Studie

## 1.1 Hintergrund und Motivation der Studie

Die Logistikwirtschaft mit einem jährlichen Umsatz von etwa 205 Mrd. € und 2,7 Mio. Arbeitsplätzen ist eine der wichtigsten Wirtschaftssektoren in Deutschland. Hinzu kommt – nicht zuletzt durch die zunehmende Globalisierung und die EU-Osterweiterung – die immer stärker werdende Bedeutung Deutschlands als Logistikstandort. Die Auswirkungen dieses Booms spüren bereits zahlreiche regionale Logistikstandorte innerhalb Deutschlands. Nicht zuletzt aufgrund der DHL Ansiedlung am Flughafen Leipzig/Halle zählt der Raum Sachsen/Sachsen-Anhalt ebenfalls zu den Gewinnern der positiven Entwicklung in der Logistik.

Eine Vielzahl von Logistikunternehmen sowie Zulieferunternehmen dieser Branche haben sich bereits am Standort angesiedelt oder beabsichtigen dies in Zukunft. Der „Ansturm“ dieser Unternehmen fordert umfangreiche Rahmenbedingungen, um ein gutes, effizientes Wirtschaften zu gewährleisten. Dazu zählen seitens der Standorte neben der Bereitstellung von klassischen Faktoren wie einer guten Infrastruktur oder ausreichendem Flächenangebot auch weitere Merkmale, die für die Unternehmen von entscheidendem Interesse sind. Hierzu gehört neben der Verfügbarkeit von unterschiedlich qualifizierten Fachkräften auch eine passende Ausbildungsstruktur und -qualität am Standort. Angesichts der zahlreichen Unternehmensansiedlungen benötigt die Branche eine zunehmende Anzahl an regional verfügbaren und gut ausgebildeten Logistikfachkräften.

Diesen Bedarf haben die Industrie- und Handelskammern zu Leipzig und Halle-Dessau erkannt und die Fraunhofer ATL aus Nürnberg damit beauftragt, den Fachkräftebedarf im Bereich der Logistik zu identifizieren und zu quantifizieren. Da die Logistik in den Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung nicht als separate Branche ausgewiesen ist, gestaltet sich die Ermittlung von validen Daten bezüglich der Logistikbeschäftigung und Logistikausbildung aufwändig und sehr komplex. Durch zahlreiche Vorarbeiten (u.a. die Studien „Top 100 der Logistik“<sup>1</sup> und „LogBes – Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente“<sup>2</sup> sowie das Gutachten „Messung der Beschäftigtenzahlen in Hamburg und der Metropolregion“<sup>3</sup>) hat sich die Fraunhofer ATL eine breite Expertise bei der Erfassung und Auswertung von Beschäftigtenkennzahlen in der Logistik erarbeitet. Diese Kenntnisse boten eine wichtige Grundlage für die Bearbeitung des Projekts und die Anfertigung der vorliegenden Studie.

<sup>1</sup> Vgl. Klaus / Kille 2008.

<sup>2</sup> Vgl. Distel et al. 2006.

<sup>3</sup> Vgl. Nehm / Kille 2007.

## 1.2 Ziele und Inhalte der Studie

Die Zielvorgabe bei der Erstellung dieser Studie besteht in der Identifikation des Fachkräftebedarfs der Logistikwirtschaft in der Region Mitteldeutschland. Um diese Aufgabe zu erfüllen, wird zunächst die aktuelle Beschäftigungssituation und Ausbildungsstruktur der Logistik für die IHK-Bezirke Leipzig und Halle-Dessau erfasst. Dabei werden die Logistikbeschäftigten der entsprechenden Landkreise ermittelt, ihre Verteilung auf unterschiedliche Berufsgruppen analysiert und die Veränderung dieser Kennzahlen in den letzten Jahren betrachtet. Neben dieser quantitativen Erhebung wird auch eine qualitative Analyse der heutigen Situation vorgenommen, die durch Interviews mit Unternehmensvertretern aus der Logistikwirtschaft zusätzlich fundiert wurde.

In einem nächsten Schritt wird eine Projektion für die zukünftige Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland hergeleitet. Dabei werden unterschiedliche Entwicklungsszenarien zu Grunde gelegt, die anschließend durch wichtige Trends in der Logistik modifiziert und zur Berechnung des künftigen Fachkräftebedarfs in der Region herangezogen werden.

Abschließend werden Handlungsempfehlungen für die unterschiedlichen Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt formuliert, um den zukünftigen Herausforderungen im Bereich der Logistikbeschäftigung adäquat begegnen zu können.

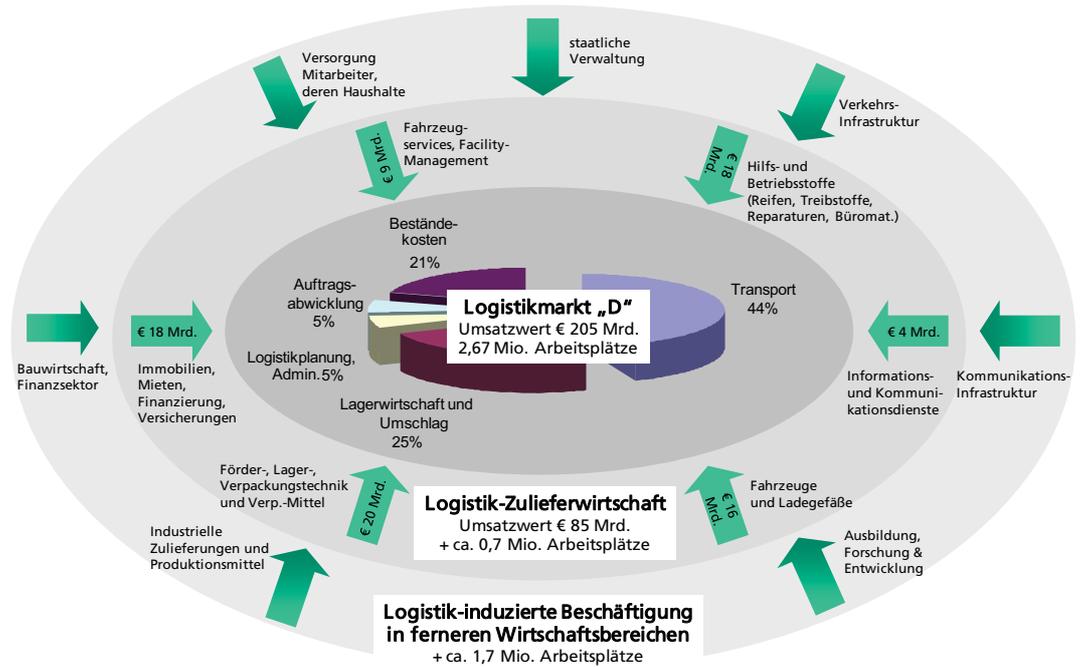
## 2 Die Logistikwirtschaft in der Region Mitteldeutschland – ein boomender Wirtschaftszweig

Die Logistikwirtschaft ist bezüglich der Wertschöpfung sowie den Beschäftigtenzahlen eine der größten und dynamischsten Branchen in Deutschland. Das im Jahr 2007 in der Logistik erwirtschaftete Umsatzvolumen steht mit 205 Mrd.€ auf Platz 4 der großen deutschen Wirtschaftszweige, nach der Automobilbranche (337 Mrd. €), dem Gesundheitswesen (245 Mrd. €) und dem Maschinenbau (219 Mrd. €). Bei Betrachtung der Anzahl an Arbeitsplätzen steht die Logistik mit 2,7 Mio. Erwerbstätigen sogar an erster Stelle der industriellen Arbeitgeber, übertroffen nur vom Gesundheitswesen mit über 4 Mio. Beschäftigten. Dabei sind jedoch nur die direkt der Logistik zurechenbaren Arbeitsplätze berücksichtigt, hinzu kommen noch einmal rund 0,7 Mio Beschäftigte in der Logistik-Zulieferwirtschaft und geschätzte 1,7 Mio. Logistik-induzierte Arbeitsplätze in fernerer Wirtschaftsbereichen.<sup>4</sup> Insgesamt kann also von geschätzten 5,1 Mio. Arbeitsplätzen der Logistik-„Industrie“ in Deutschland ausgegangen werden, wie in [Abbildung 1](#) dargestellt ist.

<sup>4</sup> Vgl. Klaus/Kille 2008, S. 74f.

## Abbildung 1

### Gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Logistik



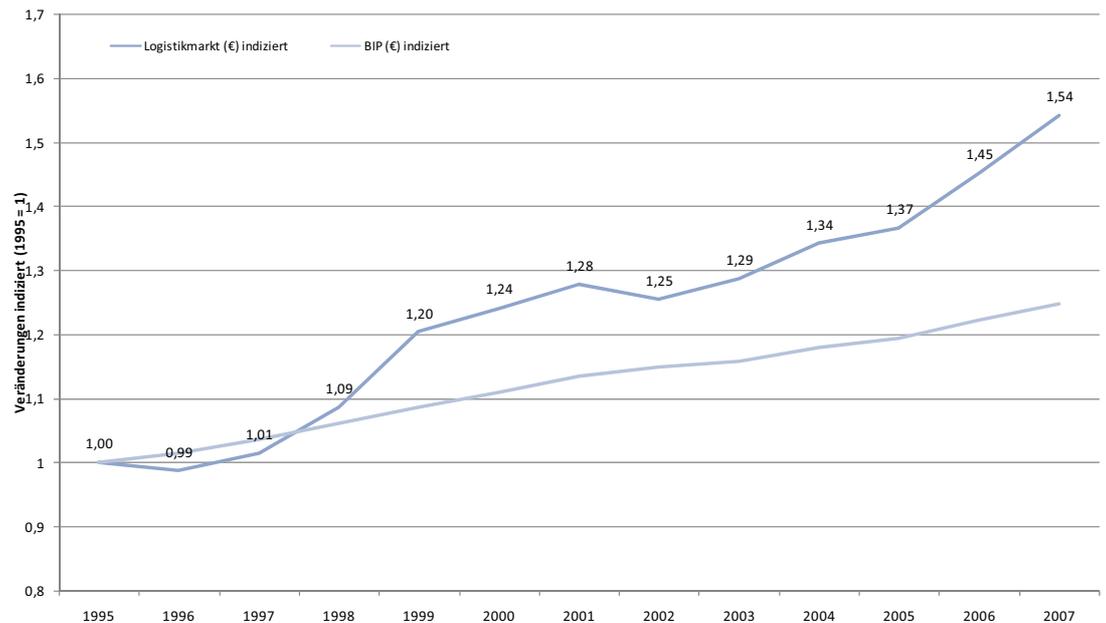
Quelle: Klaus/Kille 2008, S. 76

Die hohe volkswirtschaftliche Bedeutung macht deutlich, dass die Logistik ein Wirtschaftsbereich ist, der weit über den reinen Transport von Gütern auf unterschiedlichen Verkehrsträgern hinausgeht. Im Rahmen dieser Studie werden unter „Logistik“ alle Gütertransport-, Umschlags-, Kommissionier- und Lagereiaktivitäten in der Wirtschaft („TUL“-Logistik) verstanden, erweitert um die zugehörigen administrativen Aufgaben der Auftragsabwicklung, Disposition, Supply-Chain-Planung und Beständehaltung, die vor und zwischen den Produktions- und Verkaufsoperationen der Industrie und des Handels anfallen.

Dieser umfassende Logistikbegriff macht auch die äußerst dynamische Entwicklung der Branche in den letzten Jahren fassbar. Zahlreiche Einflussfaktoren üben eine positive Wirkung auf die Logistikwirtschaft aus und bedingen ein konstantes Wachstum des Umsatzvolumens. Besonders einflussreich war u.a. der stetige Anstieg der globalen Warenströme, die zunehmende „Just-in-Time“-Reaktion auf Kundenaufträge oder die Öffnung der Telekommunikations- und Verkehrsmärkte durch Deregulierung und Privatisierung ehemals staatlicher Anbieter. Insgesamt sind die Umsätze der deutschen Logistikwirtschaft dadurch von 1995 bis 2007 um rund 54% angestiegen. Wie [Abbildung 2](#) zeigt, ist dies ein gut doppelt so hohes Wachstum, wie es das Bruttoinlandsprodukt in diesem Zeitraum aufweisen konnte.

## Abbildung 2

### Entwicklung des Logistikmarktes in Deutschland



Quelle: Klaus/Kille 2008, S. 78, geänderte Darstellung

Nicht alle Regionen in Deutschland konnten gleichermaßen von dieser positiven Entwicklung der Logistik profitieren. Während anerkannte Logistikstandorte wie Hamburg, Bremen, oder Frankfurt große Zuwächse bei den Beschäftigtenzahlen und Logistikinvestitionen verzeichnen konnten, gingen Gebiete mit schwacher Infrastruktur oder ungünstiger geographischer Lage größtenteils leer aus. Eine der Gewinnerinnen war die Region um Leipzig / Halle, die vor allem in den letzten Jahren zahlreiche Unternehmensansiedlungen im Logistikbereich vorweisen konnte. Neben dem in den Medien häufig präsenten DHL-Hubs am Flughafen Leipzig/Halle, sind auch die Automobilwerke von Porsche und BMW mit ihren Zulieferzentren wichtige Leuchttürme für die regionale Logistikwirtschaft. Namhafte Logistikdienstleister wie Kühne + Nagel, Schenker, Schnellecke oder Finsterwalder haben ihre bestehenden Niederlassungen erweitert oder in neue Standorte in der Region investiert. Hinzu kommt die Ansiedlung von zahlreichen Zentrallagern großer Versand- und Einzelhändler wie beispielsweise Quelle, Rossmann, Amazon oder Obi.

Die Gründe für die erfolgreiche Entwicklung Mitteldeutschlands als Logistikstandort liegen in einer für die Logistik sehr attraktiven Kombination an unterschiedlichen Standortfaktoren:

- Die geographische Lage im Osten Deutschlands ließ die Region nach der EU-Osterweiterung in das Zentrum des erweiterten europäischen Wirtschaftsraums rücken.
- Die Infrastruktur bietet mit mehreren gut ausgebauten, internationalen Autobahnrouten, einem leistungsfähigen Schienennetz, dem großen GVZ in Leipzig und einem Flughafen mit 24-Stunden Betriebslaubnis optimale Voraussetzungen für die Integration mehrerer Verkehrsträger.

- Die Wirtschaftsregion Leipzig / Halle mit den Kernbranchen Automotive und Chemie bietet Logistikdienstleistern ein lukratives Absatzpotential.
- Die Logistik wird von den örtlichen Kommunen und Wirtschaftsförderern als Kernkompetenz betrachtet, was ein unbürokratisches und effizientes Ansiedlungsmanagement gewährleistet. Hierzu gehört auch die Ausweisung ausreichend großer Flächen mit 24-Stunden-Betriebserlaubnis und guter Infrastrukturanbindung.
- Diese Standortfaktoren bedingen in Verbindung mit den im innerdeutschen Vergleich günstigen Grundstücks- und Lohnkosten ein sehr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis für Logistikinvestitionen. Hinzu kommt die staatliche Förderung von Logistikansiedlungen von bis zu 30%, die es in dieser Form in anderen deutschen Logistikregionen nicht gibt.

Neben diesen Faktoren spielt jedoch auch die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften eine wichtige Rolle für Logistikunternehmen. Sowohl im Lager- und Transportwesen, als auch bei der Disposition und Planung der logistischen Abläufe ist die Motivation und Qualifikation der Mitarbeiter ein entscheidender Erfolgsfaktor für den reibungslosen Ablauf der Prozesse. Das fortschreitende Outsourcing von logistischen Aktivitäten an spezialisierte Dienstleister und die damit einhergehende stärkere Integration der Logistikunternehmen in die betrieblichen Abläufe ihrer Kunden erfordert eine hohe personelle und fachliche Flexibilität seitens der Anbieter. Nur mit ausreichend vorhandenen und passend qualifizierten Arbeitskräften können Logistikdienstleister auf die dynamischen Veränderungen des Marktes reagieren.

Durch die zahlreichen Unternehmensansiedlungen stieg die Nachfrage nach Logistikfachkräften in Mitteldeutschland in den letzten Jahren stark an. Laut der Frühjahrskonjunkturumfrage 2008 der IHKs zu Leipzig und Halle-Dessau<sup>5</sup>, bei der rund 850 Unternehmen aus verschiedenen Branchen teilnahmen, spüren bereits heute über 43% der befragten Unternehmen einen Fachkräftemangel in der Logistik. Gleichzeitig gehen etwa 23% der Befragten von einem zunehmenden Bedarf an Logistikfachkräften in ihrem Unternehmen aus, nur 5% erwarten einen Rückgang. Diese Ergebnisse zeigen, dass es sich bei der Verfügbarkeit von Arbeitskräften für die Logistikwirtschaft um einen kritischen Standortfaktor der Region Mitteldeutschland handelt, der die Entwicklung zum international anerkannten Logistikstandort negativ beeinträchtigen könnte.

Im Folgenden wird deshalb das regionale Angebot, die bisherige Entwicklung und die Struktur der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland näher analysiert.

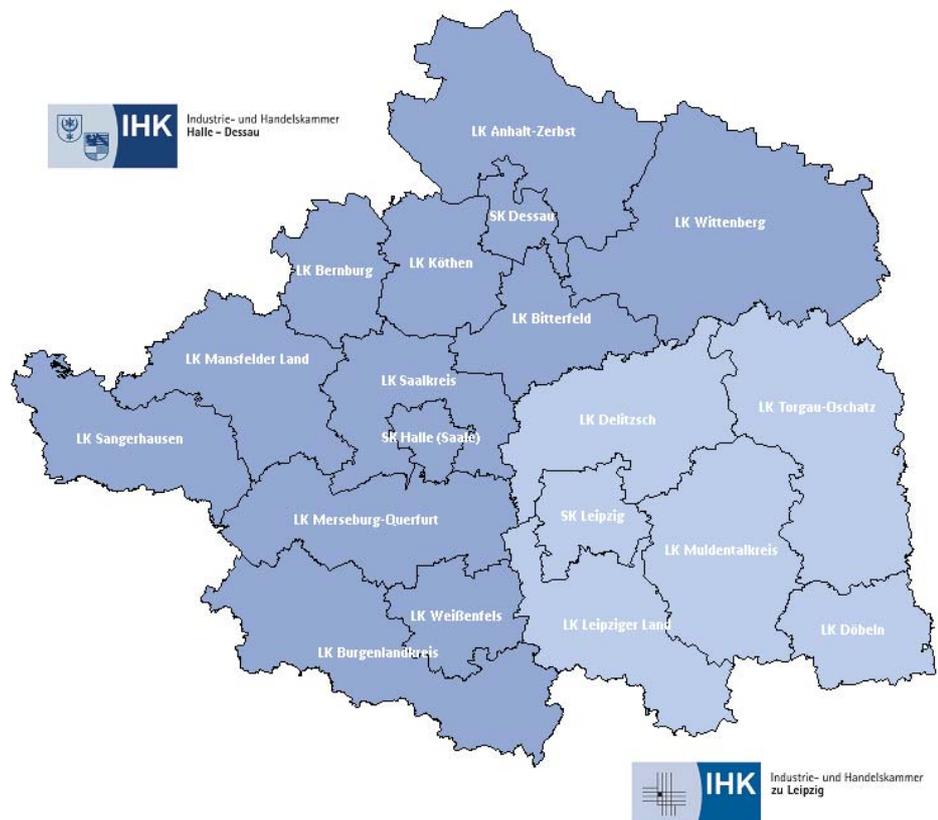
<sup>5</sup> Vgl. Anhang 1 für die Ergebnisse der Zusatzfragen zur Logistik.

### 3 Ist-Analyse der Beschäftigungssituation und Ausbildungsstruktur

Die Region Mitteldeutschland ist ein geographisch nicht eindeutig abgegrenztes Gebiet. Häufig werden damit die drei Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen bezeichnet, der Begriff wird jedoch auch allgemein für länderübergreifende Kooperationen in diesem Raum verwendet und ist mit unterschiedlichen historischen Assoziationen verknüpft.<sup>6</sup> Im Rahmen dieser Studie werden die Kammerbezirke der IHK Leipzig und Halle-Dessau mit dem Begriff „Mitteldeutschland“ bezeichnet. In **Abbildung 3** ist der Untersuchungsraum für die Beschäftigungs- und Ausbildungsanalyse mit den zugehörigen Landkreisen und kreisfreien Städten dargestellt.

#### Abbildung 3

Kammerbezirke der IHK zu Leipzig und IHK Halle-Dessau (Stand 30.06.2007)



Quelle: Eigene Darstellung

Aufgrund einer Verwaltungsreform des Landes Sachsen hat sich der Zuständigkeitsbereich der IHK Leipzig zum 1. August 2008 verändert.<sup>7</sup> Der Landkreis Dö-

<sup>6</sup> Auf die Diskussion zum Begriff „Mitteldeutschland“ wird im Rahmen dieser Studie nicht näher eingegangen. Für weitere Informationen zu dieser Thematik sei auf den Vortrag „Die Idee Mitteldeutschland“ von Prof. Jürgen John und dessen Forschungsarbeit auf diesem Gebiet verwiesen.

<sup>7</sup> Mit der Kreisgebietsreform in Sachsen vereinigten sich die Landkreise Delitzsch und Torgau-Oschatz zum neuen Landkreis Nordsachsen und die Landkreise Leipziger Land und Muldentalkreis zum Landkreis Leipzig. Der Landkreis Döbeln bildet mit den ehemaligen Landkreisen Mittweida und Freiberg den neuen Landkreis Mittelsachsen.

beln wechselte in den Kammerbezirk der IHK Südwestsachsen Chemnitz-Plauen-Zwickau, wodurch die IHK Leipzig ab diesem Zeitpunkt einen kleineren Bereich verwaltet. Mitte 2007 wurde auch im Land Sachsen-Anhalt eine Kreisreform durchgeführt, bei der die Anzahl der Landkreise von 21 auf 11 verringert wurde.<sup>8</sup> Um die Vergleichbarkeit der statistischen Daten über die Jahre zu gewährleisten, wird sich in dieser Studie auf die Kreisgebiete vor dem 1. Juli 2007 bezogen, d.h. es wird die alte Kreisstruktur in Sachsen-Anhalt betrachtet und der Landkreis Döbeln wird ebenfalls bei der Analyse berücksichtigt.

### 3.1 Methodik zur Ermittlung der Beschäftigungsdaten

Die im weiteren Verlauf der Studie verwendeten Daten wurden auf Kreisebene ermittelt. Da die drei kreisfreien Städte Leipzig, Halle und Dessau und die 16 umliegenden Landkreise statistisch sauber erfasst sind, ist die weitere Analyse auf dieser Aggregationsebene am vollständigsten möglich und bietet gleichzeitig einen hohen Detaillierungsgrad.

#### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als Untersuchungsbasis

Basis der Beschäftigungsmessung bilden die Statistiken der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese basieren auf den Meldungen der Arbeitgeber. Art, Inhalt und Prozess des Erfassungs-, Melde- und Auswertungsverfahrens sind aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Bedeutung detailliert und relativ aufwändig. Die Arbeitgeber melden jährlich ausgewählte Merkmale und Entgelte der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bei den Annahmestellen der Krankenkassen. Die Daten werden daraufhin an die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg weitergeleitet. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind Angestellte, Arbeiter, Auszubildende, Sonstige und geringfügig entlohnte Beschäftigte, wobei letztere in den vorliegenden Daten statistisch nicht erfasst wurden. Die Auswertungen dieser Studie beruhen auf der Meldeerfassung dieser Beschäftigten.

#### Erfassung der direkten Logistikbeschäftigung

Bei der Ermittlung der Logistikbeschäftigungsdaten wurde sich an der von Distel (wie auch von anderen Autoren)<sup>9</sup> verwendeten Methodik orientiert. Auf Basis der Berufe des Abschnitts Verkehr und Nachrichtenübermittlung werden die einzelnen Berufsgruppen und -ordnungen und die Verteilung der Beschäftigten innerhalb und außerhalb des Wirtschaftszweiges Verkehr und Nachrichtenübermittlung analysiert. Dabei wird der relative Logistikinhalt der Tätigkeiten und Berufe festgelegt und somit der jeweilige Anteil der Logistikbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten innerhalb einer Berufsordnung ermittelt. Die Analyse folgt einer funktionalen Betrachtung der Logistikberufe, folglich spielt die Branche, in der die jeweilige Logistiktätigkeit ausgeübt wird, eine untergeordnete Rolle. Die ausgeführten Tätigkeiten werden also branchenübergreifend erfasst.

<sup>8</sup> Für nähere Informationen zur umfassenden Kreisgebietsreform in Sachsen-Anhalt siehe <http://www.stala.sachsen-anhalt.de/gk/fms/fms113.htm> mit Unterseiten

<sup>9</sup> Vgl. Distel 2005, Läßle 2001, Elsner 2005, S.303 und SCI 2000, S.49.

Tabelle 1 zeigt die zugrundegelegten Anteile der Logistik in den einzelnen Berufsordnungen und gliedert die insgesamt 20 betrachteten Berufe zur besseren Übersichtlichkeit in drei übergeordnete Gruppen.

**Tabelle 1**

Logistikintensitäten der Berufe und Einteilung in Berufsgruppen

Transport-, Verkehr- und Zustellberufe			Lager- und Umschlagberufe			Kaufleute		
BA Nr.	Bezeichnung Berufsgruppe	Logistik -anteil	BA Nr.	Bezeichnung Berufsgruppe	Logistik -anteil	BA Nr.	Bezeichnung Berufsgruppe	Logistik -anteil
711	Schienefahrzeugführer	20%	521	Warenprüfer, -sortierer	20%	681	Groß- und Einzelhandelskaufleute	10%
712	Eisenbahnbetriebsregler	20%	522	Warenaufmacher, Versandfertigmacher	80%	701	Speditionskaufleute	100%
713	Sonstige Fahrbetriebsregler, Schaffner	20%	741	Lagerverwalter, Magaziner	100%	704	Makler, Grundstücksverwalter	5%
714	Kraftfahrzeugführer	80%	742	Transportgeräteführer	80%	705	Vermieter, Vermittler, Versteigerer	5%
721	Nautiker	20%	743	Stauer, Möbelpacker	100%			
722	Technische Schiffsoffiziere	20%	744	Lager-, Transportarbeiter	100%			
723	Decksleute in der Seeschifffahrt	20%						
724	Binnenschiffer	70%						
726	Luftverkehrsleute	15%						
732	Postverteiler	10%						

Quelle: Eigene Darstellung

Die dadurch entstehende „Schablone“ der Logistikbeschäftigung kann in einem weiteren Schritt von bundesdeutscher auf regionale Ebenen (Postleitzahlengebiete, Kreisebenen) übertragen werden. Dies bedeutet, dass sowohl für die Städte Leipzig, Halle und Dessau, als auch für die Region Mitteldeutschland die Logistikbeschäftigten ermittelt werden können. Die Basisdaten zur Beschäftigungssituation stammen von der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Mit Hilfe der oben genannten „Schablone“ werden die dortigen Daten mit dem Logistikanteil der jeweiligen Berufsordnung verrechnet und liefern so die logistikspezifische Beschäftigung in diesem Beruf.

Zu den direkt der Logistik zurechenbaren Beschäftigten kommen noch die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe in der Logistikwirtschaft. Hierzu gehören vor allem Führungskräfte, Wirtschaftsprüfer, Rechnungskaufleute und Büroangestellte. Die Bestimmung und Festlegung des Logistikinhalts dieser Berufsgruppen erfolgt hier in Abhängigkeit zu der Beschäftigung in den direkt der Logistik zuzuordnenden Berufen und Tätigkeiten. Nach Multiplikation des für diese „administrativen“ Berufsgruppen der Logistik festgelegten Faktors von 1,2 erschließt sich die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Logistikbeschäftigten.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Vgl. Distel 2005.

Tabelle 2 zeigt diese Vorgehensweise an der beispielhaften Berechnung der sozialversicherungspflichtigen Logistikbeschäftigten für Gesamtdeutschland für das Jahr 2000.

**Tabelle 2**

Berechnung der Beschäftigtenanzahl am 30. Juni 2000 (Gesamt Deutschland)

Ausgeübte Tätigkeit	Beschäftigte			Wesentliche Begründung bei der Festlegung des Logistikanteils
	Absolut	Anteil Logistik	Logistik	
<b>52 Warenprüfer, Versandfertigmacher</b>				
521 Warenprüfer, -sortierer, a.n.g.	139.261	20%	27.852	Produktion und Fertigung
522 Warenaufmacher, Versandfertigmacher	255.260	80%	204.208	
<b>68 Warenkaufleute</b>				
681 Groß- und Einzelhandelskaufl.	482.691	10%	48.269	Handelstätigkeit
<b>70 Dienstleistungskaufleute</b>				
701 Speditionskaufleute	90.028	100%	90.028	Tätigkeit im wesentlichen kein Logistikbezug
704 Makler, Grundstücksverwalter	9.261	5%	463	
705 Vermieter, Vermittler, Versteigerer	31.111	5%	1.556	
<b>71 Landverkehr</b>				
711 Schienenfahrzeugführer	36.640	20%	7.328	Personenbeförderung
712 Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner	68.751	20%	13.750	
713 Sonst. Fahrbetriebsregler, Schaffner	19.822	20%	3.964	Produktion und Fertigung
714 Kraftfahrzeugführer	809.560	80%	647.648	Personenbeförderung
<b>72 Wasser- und Luftverkehr</b>				
721 Nautiker	6.158	20%	1.232	Personenbeförderung und Infrastruktur
722 Technische Schiffsoffiziere	5.672	20%	1.134	
723 Decksleute (Seeschifffahrt)	7.685	20%	1.537	
724 Binnenschiffer	6.638	70%	4.647	Personenbeförderung
726 Luftverkehrsberufe	20.269	15%	3.040	Personenbeförderung
<b>73 Nachrichtenverkehr</b>				
732 Postverteiler	113.722	10%	11.372	Nachrichtenübermittlung
<b>74 Lagerverwalter, verw. Berufe</b>				
741 Lagerverwalter, Magaziner	304.871	100%	304.871	Produktion und Fertigung
742 Transportgeräteführer	62.291	80%	49.833	
743 Stauer, Möbelpacker	14.198	100%	14.198	
744 Lager-, Transportarbeiter	470.294	100%	470.294	
<b>Zwischensumme "Direkte Logistikberufe"</b>	<b>2.954.183</b>	<b>65%</b>	<b>1.907.224</b>	
75 Unternehmer, Wirtschaftsp.	(626.886)*	0,015	28.608	Anteilig auf direkte Beschäftigung in der Logistik
77 Rechnungskaufleute	(796.010)*	0,025	47.681	
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	(4.241.924)*	0,168	320.414	
<b>Zwischensumme "Indirekte Logistikberufe"</b>	<b>(5.664.820)*</b>	<b>(7%)*</b>	<b>396.703</b>	
<b>Summe "Logistikbeschäftigte"</b>			<b>2.303.927</b>	

\* Die Werte stehen in Klammern, da diese keinen Einfluss auf die Hochrechnung haben!  
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik 2000, Eigene Berechnungen.

Quelle: Distel 2005, S.146.

### 3.2 Quantitative Analyse der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland

Bei der Auswertung der Beschäftigungsdaten für die Region Mitteldeutschland wurden insgesamt 19 Landkreise bzw. kreisfreie Städte untersucht. Im Zuge der Ist-Analyse wurde sowohl die absolute Logistikbeschäftigung, als auch der Anteil der Logistikbeschäftigten an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ermittelt. Die Beschäftigungsstruktur sowie die Entwicklung der Logistikbeschäftigung über die letzten 7 Jahre wurden ebenfalls analysiert.

#### Aktuelle Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland

Im Jahr 2007 waren rund 61.000 Personen in Mitteldeutschland direkt in der Logistikwirtschaft beschäftigt. Der relative Anteil der Logistikbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung betrug 8,32% und lag somit geringfügig über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 8,27%. Beim Vergleich der beiden IHK-Bezirke Leipzig und Halle-Dessau weist letzterer sowohl die höhere absolute als auch relative Logistikbeschäftigung auf. In [Tabelle 3](#) sind die Ergebnisse der Auswertung auf Kreisebene zusammengefasst.

**Tabelle 3**

Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland (Stand: 30. Juni 2007)

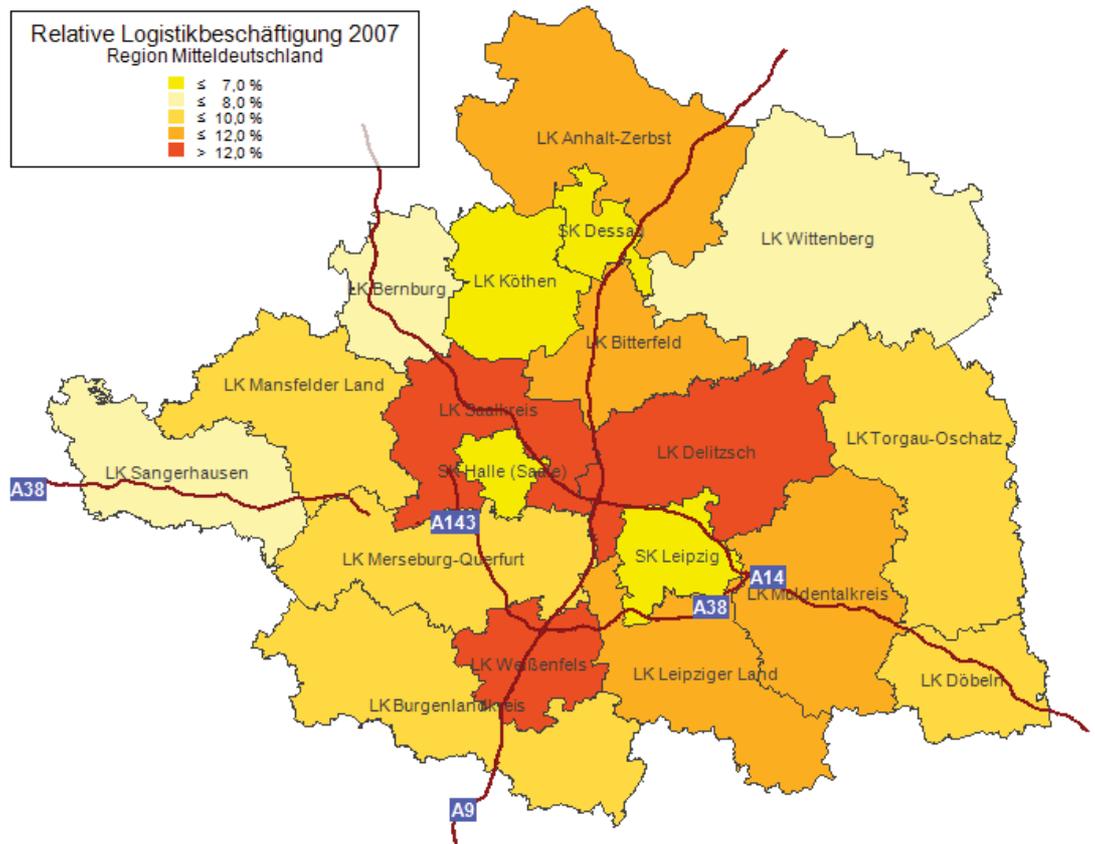
Landkreis (Arbeitsort der Svp Beschäftigten)	Gesamtbeschäftigung	Logberufe inkl. Faktor *1,2	Anteil Log.berufe an Gesamt-bes.
Leipzig, Stadt	199.472	12.487	6,26%
Delitzsch	36.102	4.424	12,25%
Döbeln	20.858	1.994	9,56%
Leipziger Land	34.899	3.534	10,13%
Muldentalkreis	32.669	3.333	10,20%
Torgau-Oschatz	25.573	2.512	9,82%
Dessau, Stadt	31.378	1.860	5,93%
Anhalt-Zerbst	17.140	1.938	11,31%
Bernburg	19.037	1.510	7,93%
Bitterfeld	29.458	3.144	10,67%
Köthen	14.843	979	6,59%
Wittenberg	33.280	2.378	7,15%
Halle (Saale), Stadt	86.980	4.833	5,56%
Burgenlandkreis	32.667	2.631	8,05%
Mansfelder Land	22.710	1.839	8,10%
Merseburg-Querfurt	42.277	4.020	9,51%
Saalkreis	21.755	3.830	17,61%
Sangerhausen	16.260	1.254	7,71%
Weißenfels	17.929	2.663	14,85%
<b>IHK Halle-Dessau</b>	<b>385.714</b>	<b>32.879</b>	<b>8,52%</b>
<b>IHK Leipzig</b>	<b>349.573</b>	<b>28.284</b>	<b>8,09%</b>
<b>Mitteldeutschland</b>	<b>735.287</b>	<b>61.163</b>	<b>8,32%</b>
<b>Gesamtdeutschland</b>	<b>26.739.591</b>	<b>2.212.416</b>	<b>8,27%</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Bei Betrachtung der relativen Logistikbeschäftigung ist ein deutlicher Unterschied zwischen den einzelnen Kreisen zu erkennen. Ein Grund hierfür ist die unterschiedlich ausgeprägte Verkehrsinfrastruktur, wobei das Vorhandensein eines Autobahnkreuzes grundsätzlich eine wichtige Rolle spielt. Unter den Standortfaktoren für Logistikansiedlungen wird die Nähe zu einer Autobahn regelmäßig als eines der wichtigsten Kriterien genannt. Insofern ist es nicht überraschend, dass die Kreise mit einer direkten Autobahnanbindung auch den höchsten Logistikbeschäftigungsanteil aufweisen. Insofern unterstreicht dieses Ergebnis auch die Validität der angewendeten Methode zur Logistikbeschäftigungsmessung. In **Abbildung 4** wird die Verteilung der Logistikbeschäftigten anhand einer Karte verdeutlicht.

**Abbildung 4**

Relative Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland im Jahr 2007



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen und Darstellung

Die vergleichsweise hohen Werte der relativen Logistikbeschäftigung in den Landkreisen Delitzsch, Weißenfels und dem Saalkreis unterstreichen diese Aussage. So liegen alle drei Kreise in direkter Nähe zu einem Autobahnkreuz oder können logistische Zentren wie z.B. den Flughafen Leipzig/Halle aufweisen. Der Saalkreis, der den mit Abstand höchsten relativen Wert von 17,61% aufweist, dient als Standort für mehrere große Logistikunternehmen wie Dachser oder das Zentrallager der Drogeriekette Rossmann. Bei der relativ geringen Anzahl von insgesamt rund 22.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis sind diese Unternehmen überdurchschnittlich wichtige Arbeitgeber und

stellen mit ihren Mitarbeitern einen verhältnismäßig großen Teil der Gesamtbeschäftigung.

Die vergleichsweise geringen Werte in den kreisfreien Städten Leipzig, Halle und Dessau sind trotz der teilweise recht hohen absoluten Logistikbeschäftigung leicht durch den größeren Anteil an Dienstleistungs-, Verwaltungs- und Handelsberufen in Großstädten zu erklären. In diesen Zentren arbeiten zwar mehr Menschen in der Logistikwirtschaft als im Umland, im Vergleich zu der ebenfalls wesentlich höheren Gesamtbeschäftigung spielen diese Logistikbeschäftigten aber eine geringere Rolle.

Insgesamt zeigt sich somit ein differenziertes Bild der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland. Die Kreise mit guter Verkehrs- und insbesondere Autobahn-anbindung, die gleichzeitig in der Nähe einer Großstadt liegen, weisen eine deutlich höhere Logistikbeschäftigung auf als diejenigen, die weder eine günstige Infrastruktur, noch einen zu versorgenden Absatzmarkt aufweisen können (z.B. die Landkreise Wittenberg oder Torgau-Oschatz).

### **Beschäftigungsstruktur der Logistik in Mitteldeutschland**

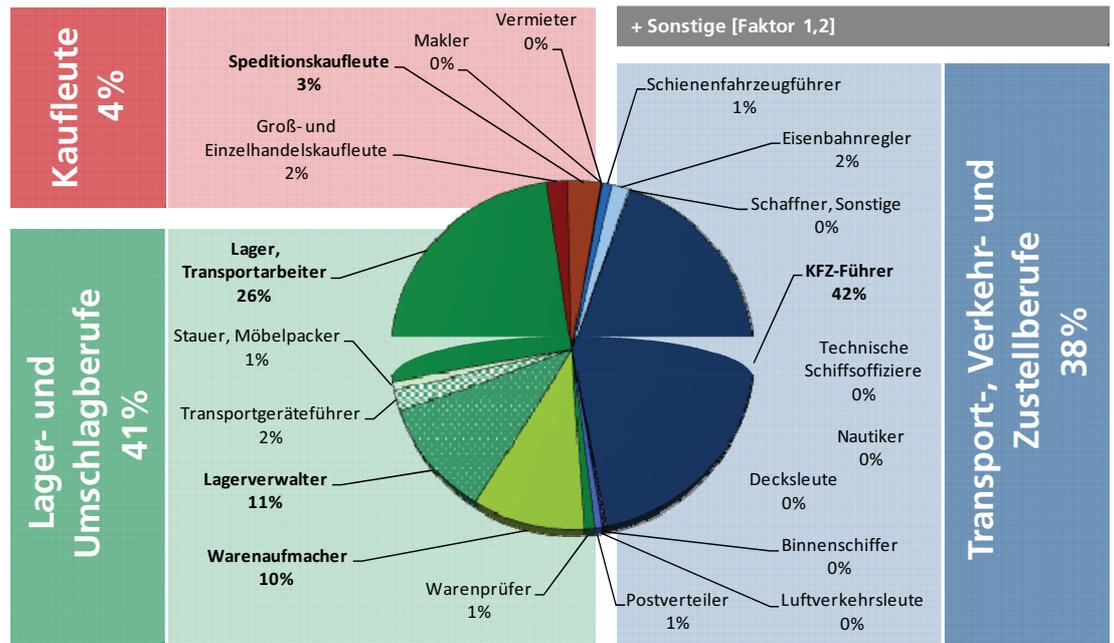
Für die Analyse der Logistik-Beschäftigungsstruktur wurden die erfassten Logistikberufe drei Berufsgruppen zugeordnet<sup>11</sup> und die Anteile der einzelnen Berufe näher untersucht. Dabei zeigt sich, dass der mit 41% größte Teil der Logistikbeschäftigten in Mitteldeutschland den Lager- und Umschlagsberufen zuzuordnen ist. Gleich darauf folgen mit 38% die Transport-, Verkehrs- und Zustellberufe. Weitere 17% sind den indirekten Logistikbeschäftigten mit Organisations-, Verwaltungs- und Büroaufgaben zuzurechnen, womit 4% bei den Kaufleuten in der Logistik verbleiben.

Bei Betrachtung der Logistikberufe, wie sie in [Tabelle 2](#) dargestellt sind, zeigt sich, dass die Kraftfahrzeugführer (714) mit 42% den größten Teil der mittel-deutschen Logistikbeschäftigten ausmachen. Darauf folgen mit 26% Lager- und Transportarbeiter (744), Lagerverwalter (741) mit 11% und Warenaufmacher (522) mit 10%. Die restlichen Logistikberufe spielen in Mitteldeutschland eine vergleichsweise geringe Rolle, insbesondere schiff- und luftfahrtaffine Berufe sind kaum vertreten. Die Struktur der Logistikbeschäftigung ist in [Abbildung 5](#) zusammenfassend dargestellt.

<sup>11</sup> Vgl. [Tabelle 1](#)

**Abbildung 5**

Struktur der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland (Stand 30. Juni 2007)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen und Darstellung

Die ermittelten Berufsanteile basieren auf den Pflichtangaben der Unternehmen bei den Sozialversicherungsträgern, wobei für jeden Mitarbeiter ein Beruf angegeben werden muss. Diese Zuordnung wird jedoch von einigen Unternehmen recht pragmatisch vorgenommen, so werden beispielsweise alle Mitarbeiter, die im Lager beschäftigt sind, als Lager- und Transportmitarbeiter deklariert. Eine weitere Unterscheidung zum Transportgeräteführer, Warenaufmacher oder Warenprüfer wird nicht oder selten getroffen. Insofern entspricht die Berufsverteilung insbesondere bei den Lager- und Umschlagsberufen nur teilweise der Realität, der tatsächliche Anteil der Lager- und Transportarbeiter würde zugunsten der anderen Berufe etwas niedriger ausfallen. Aus diesem Grund erscheint eine konsolidierte Betrachtung der Logistikbeschäftigung anhand von Berufsgruppen sinnvoller, auf die sich deswegen die folgenden Analysen hauptsächlich beziehen werden.

Der Vergleich der Beschäftigungsstruktur in Mitteldeutschland und der gesamten Bundesrepublik zeigt zwar einen insgesamt nahezu gleich hohen Logistikanteil, der Anteil der Beschäftigten in Transport-, Verkehr- und Zustellberufen ist mit 38% jedoch deutlich höher als der bundesdeutsche Durchschnitt von 30%. Auf der anderen Seite sind die Lager- und Umschlagsberufe und insbesondere die Kaufleute deutlich unterrepräsentiert.

Dies ist ein Hinweis auf einen (noch) relativ geringen Teil an hochwertigen Logistikdienstleistungen in der Region. Mit den Transportberufen sind hauptsächlich relativ einfache Tätigkeiten wie das Führen von Kraftfahrzeugen verbunden, während die Mehrwertdienstleistungen der Kontraktlogistik v.a. im Lagerbereich stattfinden. Gleichzeitig ist der geringere Anteil der Kaufleute mit Koordinations- und Managementaufgaben ein Zeichen dafür, dass in Mitteldeutschland hauptsächlich operative Logistikdienstleistungen erbracht werden, während Planung und Koordination an anderen Standorten stattfinden.

**Tabelle 4**

Gegenüberstellung der einzelnen Berufsgruppen

	<b>Gesamtbeschäftigte (SvpB)</b>	<b>Logistikbeschäftigte</b>		<b>Transport-, Verkehrs- und Zustellberufe</b>		<b>Lager &amp; Umschlagberufe</b>		<b>Kaufleute</b>	
	absolut	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
<b>Halle-Dessau</b>	385.714	33.542	8,52%	12.808	38%	13.361	40%	1.230	4%
<b>Leipzig</b>	349.573	27.729	8,09%	10.279	37%	11.920	43%	1.371	5%
<b>„Mitteldeutschland“</b>	735.287	61.163	8,32%	23.087	38%	25.281	41%	2.601	4%
<b>Vergl. Gesamtdeutschland</b>	26.739.591	2.212.416	8,27%	660.892	30%	1.034.478	47%	148.309	7%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

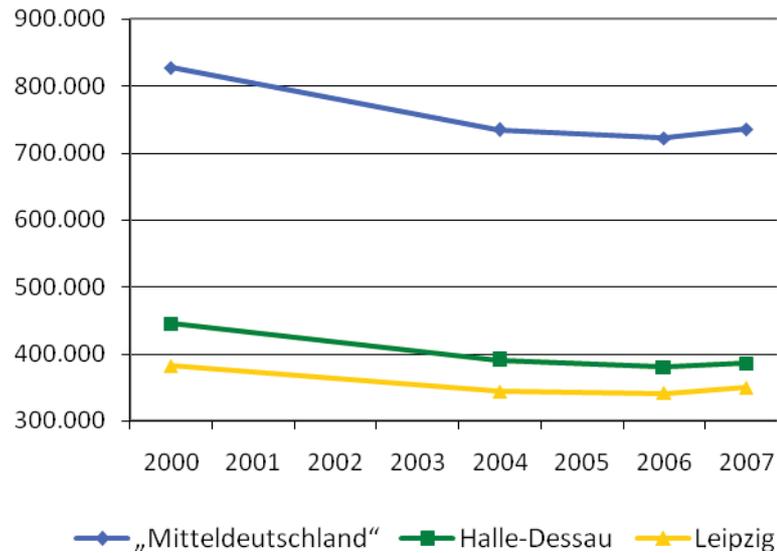
Die in **Tabelle 4** aufgezeigte Beschäftigungsverteilung war in den vergangenen Jahren noch deutlicher ausgeprägt. Im Jahr 2000 lag der Anteil der Transportberufe noch bei rund 41%, dementsprechend geringer war der Anteil der Lager- und Umschlagsberufe, die 38% der Logistikbeschäftigten ausmachten. Insofern ist durchaus eine Verschiebung der Logistikaufgaben in Mitteldeutschland hin zu höherwertigen Dienstleistungen erkennbar. Auf die Entwicklung der Logistikbeschäftigung seit 2000 wird im Folgenden genauer eingegangen.

### Entwicklung der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland

Für die Analyse der Beschäftigungsentwicklung wurden Daten aus den Jahren 2000, 2004, 2006 und 2007 analysiert. Während die Gesamtbeschäftigung in der ersten Hälfte dieses Zeitraums um über 11% zurückgegangen ist und in den letzten vier Jahren auf einem Niveau von rund 730.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stagniert, betrug der Beschäftigungsrückgang der Jahre 2000 bis 2004 in der Logistik nur knapp 8%. Nachdem die Logistikbeschäftigung 2005 und 2006 auf einem nahezu konstanten Niveau von rund 58.000 Beschäftigten blieb, hat sie insbesondere durch ein deutliches Wachstum um knapp 6% im letzten Jahr den Stand von 2000 nahezu wieder erreicht. Diese Entwicklung der absoluten Beschäftigungszahlen ist in den **Abbildung 6 und 7** dargestellt.

**Abbildung 6**

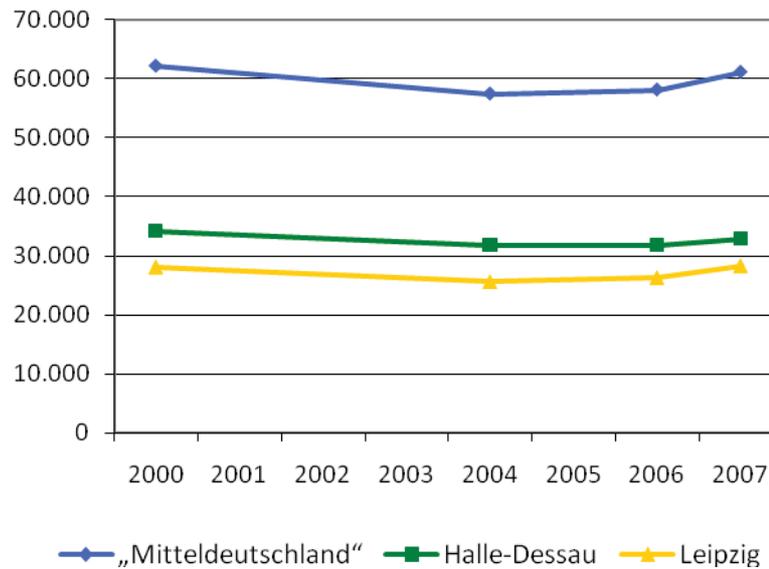
Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Mitteldeutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

**Abbildung 7**

Entwicklung der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland

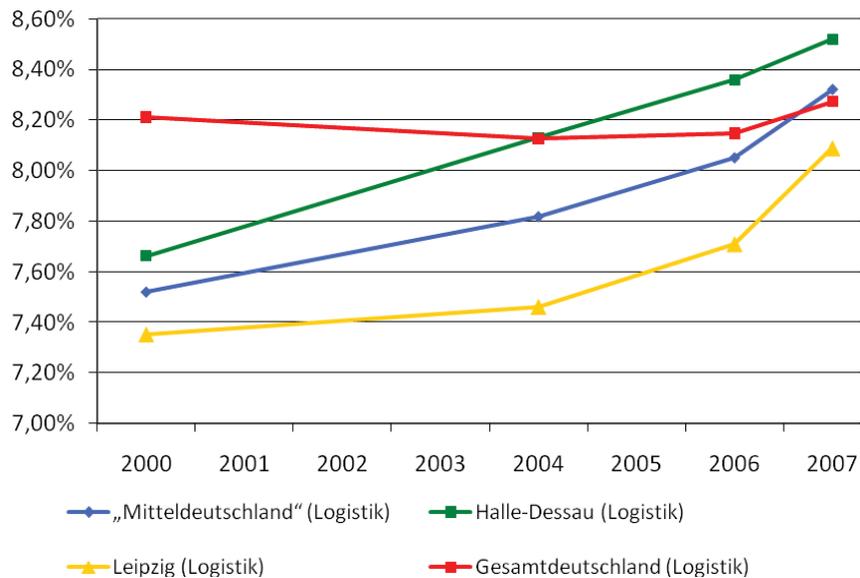


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Die positive Entwicklung der Logistikwirtschaft in Mitteldeutschland wird bei Betrachtung der relativen Logistikbeschäftigung besonders deutlich. Hier ist ein deutliches Wachstum über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg erkennbar. Herausragend ist auch hier der Zuwachs im Jahr 2007. Im Vergleich zur Bundesrepublik weist Mitteldeutschland ein konstantes Wachstum der relativen Logistikbeschäftigung auf und liegt mittlerweile – wenn auch geringfügig – über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 8,27%. Während der IHK Bezirk Halle-Dessau ein hohes und über die Jahre sehr konstantes Wachstum zeigt, ist im Bezirk Leipzig erst ab 2004 ein deutlicher Anstieg des Logistikanteils unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu erkennen (vgl. [Abbildung 8](#)).

## Abbildung 8

Entwicklung der relativen Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Der steigende Anteil der Logistikbeschäftigung zeigt den zunehmenden Stellenwert der Logistik für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Mitteldeutschland. In einem von Stellenabbau und relativ hoher Arbeitslosigkeit geprägten Umfeld konnte die Logistik Arbeitsplätze erhalten bzw. neue schaffen. Die Ansiedlung der großen Logistikdienstleister und Handelsunternehmen spielte dabei eine wichtige Rolle, die sich auch in den Beschäftigungsdaten der einzelnen Berufe widerspiegelt.

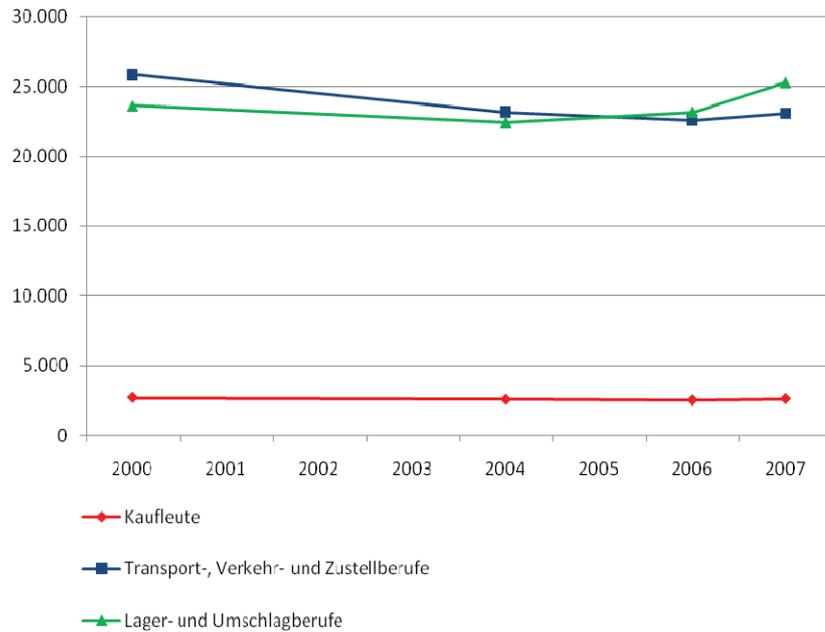
So ist beispielsweise die Anzahl der Beschäftigten in Luftverkehrsberufen in Delitzsch sprunghaft von 35 auf 102 angestiegen, und das in nur einem Jahr. Hier schlägt sich der Ausbau des Flughafens Leipzig/Halle direkt in der Beschäftigungsstatistik nieder. Ebenso hat sich die Zahl der Warenaufmacher in der Stadt Leipzig von 588 auf 1012 nahezu verdoppelt, wofür unter anderem die Ansiedlung von zahlreichen Logistikunternehmen im GVZ Leipzig verantwortlich sein dürfte.

Wie in [Abbildung 9](#) dargestellt, zeigt die strukturelle Entwicklung der Logistikbeschäftigung eine deutliche Zunahme der Lager- und Umschlagsberufe in den letzten Jahren. Die Gründe hierfür liegen zunächst in der Ansiedlung einiger großer Zentrallager in der Region sowie in dem allgemeinen Trend zum Outsourcing ganzer Teile der Wertschöpfungskette. Dadurch werden nicht nur die grundlegenden Tätigkeiten der Lagerung und des Umschlags vom Logistikdienstleister übernommen, sondern auch komplexere Zusatzaufgaben wie Qualitätsprüfung, Vormontage oder Produktionsbelieferung. Trotz der noch deutlichen Unterschiede nähert sich Mitteldeutschland also beim Verhältnis von Lager- zu Transportberufen an den deutschen Durchschnitt an.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Vgl. [Tabelle 4](#) für den Vergleich der Bundes- und Mitteldeutschen Logistikbeschäftigungsstruktur

**Abbildung 9**

Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den Logistikberufsgruppen seit 2000

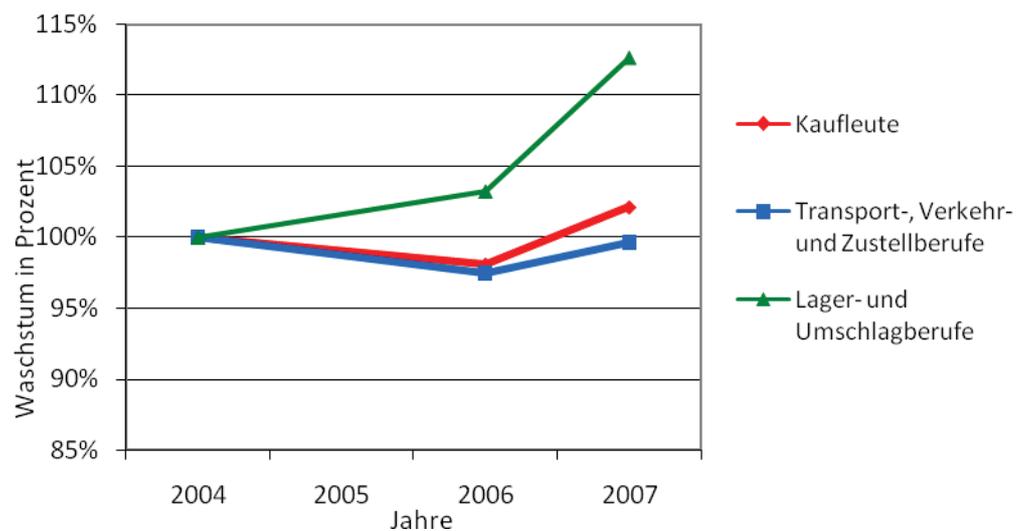


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Dies wird bei der Betrachtung des prozentualen Wachstums der einzelnen Berufsgruppen besonders deutlich. [Abbildung 10](#) zeigt die Entwicklung der drei Berufsgruppen bezogen auf das Basisjahr 2004. Während die Lager- und Umschlagsberufe um knapp 13% zugenommen haben, stieg die Anzahl der Kaufleute lediglich um rund 2%. Die Beschäftigten in Transportberufen gingen in den letzten 4 Jahren sogar geringfügig zurück. Diese Ergebnisse sprechen für einen Strukturwandel der mitteldeutschen Logistik, bei dem reine Speditionsdienstleistungen zugunsten von Lager-, Umschlags- und Kontraktlogistik zurückgehen.

**Abbildung 10**

Wachstum der Logistikberufsgruppen seit 2004



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Nach Abschluss der quantitativen Analyse der Logistikbeschäftigung lässt sich also feststellen, dass

- deutliche Unterschiede bezüglich der regionalen Logistikbeschäftigung bestehen, wobei die Landkreise mit guter Verkehrsinfrastruktur einen deutlich höheren Beschäftigungsanteil aufweisen,
- der Transportsektor einen überdurchschnittlich hohen Anteil der Logistikbeschäftigten ausmacht,
- die Logistik einen zunehmenden Anteil der Mitteldeutschen Wirtschaft darstellt,
- die Beschäftigtenzahlen vor allem in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben,
- Lager- und Umschlagsberufe die größten Zuwachsraten aufweisen und
- eine Annäherung der Beschäftigungsstruktur in Mitteldeutschland an den bundesdeutschen Durchschnitt stattfindet.

### 3.3 Quantitative Analyse der Ausbildungssituation in Mitteldeutschland

Bei der Untersuchung der Ausbildungssituation in Mitteldeutschland bedürfen zunächst die Unterschiede in der statistischen Datenbasis einer Erklärung.<sup>13</sup> Die Industrie- und Handelskammern verwenden für die Einteilung der Ausbildungsberufe eine andere Systematik als die Bundesagentur für Arbeit bei ihrer Beschäftigungsstatistik. Die von der BA erfassten Berufe entsprechen also nur teilweise der Bezeichnung der jeweiligen Berufsausbildung. Ein eindeutiger Vergleich der Beschäftigungs- und Ausbildungszahlen ist somit nicht möglich.

Um eine Gegenüberstellung zumindest auf der Ebene von Berufsgruppen zu ermöglichen, werden auch die Ausbildungsberufe in drei Gruppen eingeteilt, die in [Tabelle 5](#) dargestellt sind. Bei der Zuordnung werden nur diejenigen Ausbildungsberufe berücksichtigt, die auch eindeutig der Logistikwirtschaft zugehörig sind. Zwar sind auch Groß- und Außenhandels-, Büro- und Bürokommunikationskaufleute bei Logistikunternehmen beschäftigt, aufgrund des relativ geringen Branchenbezugs und der sehr hohen Anzahl an Auszubildenden werden diese Berufe jedoch nicht der Logistik zugerechnet, da die Ergebnisse ansonsten stark verzerrt würden.

<sup>13</sup> Die Ausbildung von Hochschulabsolventen im Bereich Logistik wurde im Rahmen dieser Studie aufgrund der geringen relativen Anzahl unter den Logistikbeschäftigten, der hohen räumlichen Mobilität der Absolventen und den begrenzten logistikspezifischen Studienangeboten in der Region nicht näher analysiert.

**Tabelle 5**

Einteilung der Ausbildungsberufe in Berufsgruppen

Transport-, Verkehr- und Zustellberufe	Lager- und Umschlagberufe	Kaufleute
Bezeichnung Ausbildung	Bezeichnung Ausbildung	Bezeichnung Ausbildung
Berufskraftfahrer	Fachkraft für Lagerlogistik	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen
Binnenschiffer	Fachlagerist	Kaufmann für Kurier-, -Express-, und Postdienstleistungen
Eisenbahner im Betriebsdienst	Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	Kaufmann im Eisenbahn- und Straßenverkehr
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	Fachkraft für Hafenlogistik	Luftverkehrskaufmann
Fachkraft für Möbel-, Küchen-, und Umzugsservice		Schiffahrtskaufmann
Hafenschiffer		
Servicefahrer		

Quelle: Eigene Darstellung

Bei der Auswertung der IHK-Daten über die Jahre 2000 bis 2007 zeigt sich zunächst ein deutlicher Unterschied der absoluten Ausbildungszahlen in den beiden untersuchten IHK-Bezirken. Im Bezirk Halle-Dessau werden knapp 75% der logistikaffinen Ausbildungsplätze angeboten. Dieser Umstand ist in soweit bemerkenswert, da die Beschäftigtenanzahl nahezu gleichmäßig auf die IHK-Bezirke Halle-Dessau (54%) und Leipzig (46%) verteilt ist. Die Ausbildungsquote im Bezirk Halle-Dessau ist somit deutlich höher.

Auffällig ist weiterhin ein deutlicher Anstieg der Ausbildungszahlen in den Lager- und Umschlagsberufen. Erwartungsgemäß hat die Ansiedlung von zahlreichen Zentral- und Umschlagslagern einen erhöhten Ausbildungsbedarf an Fachlageristen und Fachkräften für Lagerlogistik mit sich gebracht. Im IHK-Bezirk Halle-Dessau haben sich die Auszubildenden in diesem Bereich in den letzten sieben Jahren mehr als verdoppelt und stellen fast 70% der Ausbildungsplätze in der Logistikwirtschaft. Im Zuständigkeitsbereich der IHK Leipzig haben sich die Ausbildungsstellen von Lager- und Umschlagsberufen sogar mehr als verdreifacht und machen 75% der Logistikausbildung aus.

Die anderen beiden Berufsgruppen zeigen eine differenziertere Entwicklung. Während die Transport-, Verkehr- und Zustellberufe im Bezirk Halle-Dessau ein langsames aber relativ stetiges Wachstum aufweisen, stagniert die Ausbildung dieser Berufe in Leipzig auf einem sehr niedrigen Niveau von rund 50 Auszubildenden pro Jahr. Angesichts der vergleichsweise hohen Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich erscheinen diese Werte sehr gering und deuten auf einen hohen Anteil nicht spezifisch ausgebildeter Berufskraftfahrer hin.

Auch die logistiknahen Ausbildungsplätze in kaufmännischen Berufen stagnieren in dem betrachteten Zeitraum bzw. weisen nach einem deutlichen Rückgang von 2000 bis 2002 wieder ein geringes Wachstum auf. Ihr Anteil von rund 13% an der gesamten Logistikausbildung ist jedoch in Anbetracht des Beschäftigtenanteils von nur 4%<sup>14</sup> relativ hoch. Dies spricht für einen überpropor-

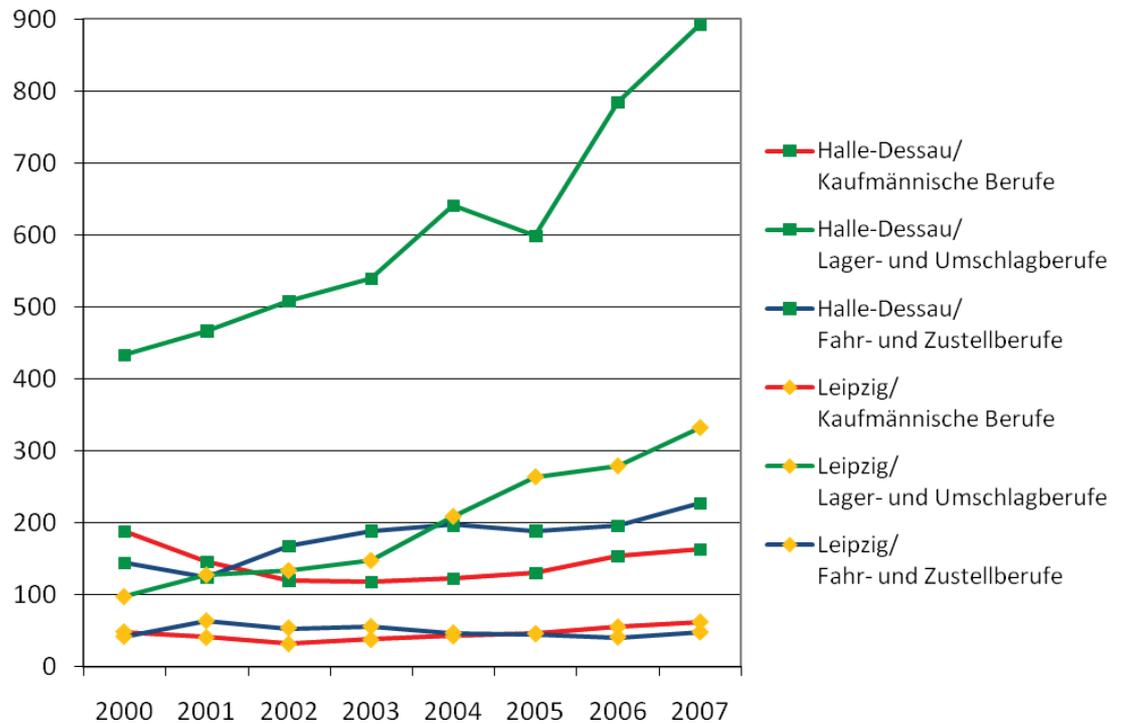
<sup>14</sup> Vgl. Tabelle 4

tionalen Zuwachs der zukünftigen Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich, aufgrund der geringen absoluten Anzahl der Ausbildungsplätze macht sich dieser Effekt aber nur wenig bemerkbar.

Die Entwicklung der mitteldeutschen Lehrstellen in Logistikberufen wird in [Abbildung 11](#) dargestellt.

**Abbildung 11**

Entwicklung der Lehrstellenanzahl in Logistikberufen



Quelle: IHK zu Leipzig und IHK Halle-Dessau, eigene Darstellung

Die Analyse der Ausbildungssituation in Mitteldeutschland zeigt also ebenfalls ein Wachstum in allen Bereichen der Logistik, gleichzeitig weist sie auf eine Annäherung der regionalen Logistikbeschäftigungsstruktur an den deutschen Durchschnitt hin: Die Anzahl an Beschäftigten in Lager- und Umschlagsberufen sowie im kaufmännischen Bereich steigt überproportional, während der Anteil an Transport-, Verkehr- und Zustellberufen zurückgeht.

### 3.4 Qualitative Beschäftigungs- und Ausbildungssituation in Mitteldeutschland

Um die Aussagefähigkeit der quantitativ ermittelten Daten zu erhöhen und den zukünftigen Bedarf an Logistikfachkräften in Mitteldeutschland besser abschätzen zu können, wurden Interviews mit Vertretern der ortsansässigen Logistikunternehmen geführt. Dabei wurde darauf geachtet, dass von der kleinen Spedition in Familienbesitz bis hin zum weltweit agierenden Logistikkonzern ein möglichst großes Spektrum an unterschiedlichen Unternehmen berücksichtigt wird.

Die Interviewpartner wurden zunächst allgemein zur Lage ihres Unternehmens, anschließend zur Anzahl und Struktur ihrer Beschäftigten, zu Ausbildungsverhältnissen und -bedarfen, Erfahrungen bei der Personalrekrutierung, Einschätzungen bezüglich künftiger Trends in der Logistik und schließlich zu absehbaren Entwicklungen in der Region und im eigenen Unternehmen befragt.<sup>15</sup>

In Abhängigkeit von der Unternehmensgröße und der Geschäftstätigkeit lag der Gesprächsschwerpunkt auf unterschiedlichen Themen, gesprächsübergreifend lassen sich jedoch folgende Kernaussagen zu den einzelnen Themenbereichen zusammenfassen:<sup>16</sup>

### **Allgemeine Unternehmenssituation**

Nahezu alle befragten Unternehmen können bei den Umsätzen und den Beschäftigtenzahlen auf eine positive Entwicklung in den letzten Jahren zurückblicken. Besonders die großen, integrierten Logistikdienstleister verzeichneten ein deutliches Wachstum und konnten neue Großprojekte realisieren oder zumindest neue Niederlassungen eröffnen. Die mittelständischen Logistikunternehmen entwickelten sich ebenfalls positiv und konnten insbesondere im Bereich der Kontraktlogistik auf überdurchschnittliche Steigerungen verweisen.

Am wenigsten optimistisch waren die Aussagen reiner Speditionsunternehmen, die zwar auch gewachsen sind, jedoch angesichts der Mautgebühren, verschärfter Arbeitszeitregelungen im Kraftfahrbereich und der steigenden Kraftstoffpreise unter einem zunehmenden Kostendruck stehen. Die steigenden Kosten können nur teilweise und mit Verzögerung an die Kunden weitergegeben werden, weshalb die Gewinne in den letzten Jahren merklich zurückgegangen sind. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, werden die Fahrer in ökonomischer Fahrweise geschult, der Fuhrpark auf dem technologisch neuesten Stand gehalten oder auf Bio-Diesel umgerüstet. Bei unverändert anhaltenden Preissteigerungen und ohne eine aktive staatliche Förderung bzw. steuerliche Entlastung sehen die befragten Spediteure aber mittel- bis langfristig kaum noch Perspektiven für ihren Betrieb.

Aus diesem Grund war bei allen Befragten eine Tendenz zu logistischen Mehrwertdienstleistungen zu erkennen. Selbst vergleichsweise kleine Speditionsunternehmen versuchen, durch Lagerhaltung, Fahrzeugservice oder spezielle Kühl-, Sicherheits-, und Hängetransporte ein zusätzliches Geschäftsfeld zu etablieren bzw. ein Differenzierungsmerkmal zu schaffen. Je langfristiger die Verträge laufen, desto spezialisierter sind die von großen Logistikdienstleistern für deren Kunden übernommene Dienstleistungen. Diese reichen von Wareneingangsprüfung und Leergutabwicklung, über Umverpackung und Vormontage, bis hin zur direkten Einbindung des Logistikers in die Produktionsprozesse des Kunden. Die relativ hohe Beschäftigungsintensität dieser Aktivitäten wirkt sich auf die Beschäftigungsstruktur der Logistikunternehmen aus, der Anteil der Mitarbeiter im Lagerbereich nimmt zu. Der empirisch beobachtete Anstieg der Lager- und Umschlagsberufe wird sich angesichts der anhaltenden Bemühungen, neue Kunden im Kontraktlogistikbereich zu gewinnen, weiter fortsetzen.

<sup>15</sup> Vgl. Anhang 2 für einen strukturierten Interviewleitfaden mit allen relevanten Fragen.

<sup>16</sup> Vgl. Anhang 3 für die Zusammenfassung der einzelnen Interviews.

## Struktur und Entwicklung der Logistikbeschäftigung

Bei der genaueren Befragung der Unternehmensvertreter bezüglich der Struktur ihrer Beschäftigten stellte sich zunächst heraus, dass in den meisten Fällen lediglich zwischen Lager-, Transport- und kaufmännischen Mitarbeitergruppen unterschieden wird. Eine feinere Aufgliederung nach spezifischen Berufsgruppen, wie sie die Bundesagentur für Arbeit bei ihren statistischen Auswertungen verwendet, wird nur selten genutzt. Besonders im Lagerbereich lässt sich die Tätigkeit einzelner Mitarbeiter kaum auf „Warenaufmacher“, „Transportgeräteleiter“ oder „Warenprüfer“ einschränken, deshalb wird oft eine pragmatische Zuordnung zum Beruf „Lager- und Transportarbeiter“ vorgenommen.

Die tatsächliche Verteilung der Berufsgruppen in den einzelnen Unternehmen ist stark von deren Geschäftsfeldern abhängig und aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausrichtung der befragten Firmen nicht direkt miteinander vergleichbar. Auf die einzelnen Berufsanteile bei den Interviewpartnern wird deshalb an dieser Stelle nicht näher eingegangen.

Auch die berufliche Vorbildung der Mitarbeiter ist je nach Ausrichtung des Unternehmens unterschiedlich, bezüglich der „ungelehrten“ Mitarbeiter machten jedoch alle Befragten ähnliche Angaben. Der Anteil an gar nicht, oder nicht für ihren jetzigen Beruf ausgebildeten Mitarbeitern ist demnach vor allem bei den Transportberufen relativ hoch. Einige Speditionsbetriebe haben nicht einen einzigen ausgebildeten Berufskraftfahrer unter ihren Fahrern. Auch im Lagerbereich sind durchschnittlich über 30% der Arbeiter nicht spezifisch für ihre Tätigkeit ausgebildet, in Einzelfällen kann dieser Anteil sogar bei über 60% liegen.<sup>17</sup> Lediglich bei den kaufmännischen Logistikberufen sind nahezu alle Mitarbeiter einschlägig ausgebildet.

Auf die Frage, inwiefern Personalplanung für die nächsten Jahre betrieben wird, stellte sich heraus, dass eine Prognose des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs vor allem im Bereich der Kontraktlogistik relativ schwierig ist. Hier ist der Bedarf an zusätzlichen Mitarbeitern in sehr starkem Maße von der Entwicklung der Kundenaufträge abhängig. Kommt ein neuer Auftrag hinzu, wird sehr kurzfristig eine größere Anzahl neuer Arbeitskräfte benötigt, ebenso werden bei Auslaufen eines derartigen Dienstleistungsvertrags einige Mitarbeiter nicht mehr gebraucht oder anderen Aufgaben zugeordnet. Um möglichst flexibel auf diese kurzfristigen Beschäftigungsschwankungen reagieren zu können, wird häufig ein gewisser Anteil an Zeitarbeitern eingestellt. Dieser liegt bei den meisten befragten Unternehmen bei rund 5% bis 10%, kann jedoch bei starker Fokussierung auf Kontraktlogistik auch über 20% betragen.

Die zunehmende Ausrichtung auf diesen Teilbereich der Logistik hat somit zwei deutliche Effekte auf die Logistikbeschäftigung. Einerseits steigt der Arbeitskräftebedarf aufgrund der wachsenden Kontraktlogistik besonders bei den Lager- und Umschlagsberufen, andererseits sind diese neuen Arbeitsplätze in hohem

<sup>17</sup> Laut einer Umfrage der IHK Halle-Dessau zum Qualifizierungsbedarf in der Logistikbranche vom November 2007, in der 80 ausgewählte Logistikunternehmen im IHK-Bezirk befragt wurden, haben 31% der Mitarbeiter keine Berufsausbildung. Dies gilt für die Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern, in kleineren Betrieben liegt dieser Anteil bei 38%.

Maße vom jeweiligen Kundenvertrag abhängig und teilweise auch an dessen Laufzeit gebunden.

### **Struktur und Entwicklung der Logistikausbildung**

Der Bedarf an zusätzlichen Fachkräften führt bei allen befragten Unternehmen zu einer hohen Bereitschaft, zukünftige Mitarbeiter selbst auszubilden. Alle Interviewpartner gaben an, momentan und auch in Zukunft im eigenen Betrieb Azubis zu beschäftigen. Analog zu den IHK-Statistiken werden Berufskraftfahrer, Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik und Speditionskaufleute am häufigsten ausgebildet und stellen den mit Abstand höchsten Anteil ihrer jeweiligen Berufsgruppe dar. Neben diesen typischen Logistikberufen werden jedoch auch Bürokaufleute und IT-Fachkräfte ausgebildet. Vor allem im IT-Bereich ist es sehr schwer Fachkräfte zu finden, weshalb die Logistikunternehmen auf eigens ausgebildete Mitarbeiter zurückgreifen müssen.

Große Einigkeit bestand darüber, dass in der Region Mitteldeutschland kaum Schulabgänger mit der notwendigen Ausbildungsreife verfügbar sind. Das Niveau der Absolventen wurde für alle Schulformen kritisiert, besonders die Hauptschulabgänger fallen durch unzureichende Kenntnisse und Fähigkeiten auf. Hier mangelt es offenbar an beruflichen Mindestanforderungen wie Rechtschreibung, Zahlenverständnis und geographischen Grundkenntnissen. Soziale Kompetenzen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, aber auch Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein sind häufig ebenfalls nicht ausreichend ausgeprägt.

Aus diesem Grund akzeptieren mehrere Unternehmen auch im Lager- und Transportbereich grundsätzlich nur Realschulabsolventen oder Abiturienten als potentielle Auszubildende. Im kaufmännischen Bereich bleiben aber auch deren Fähigkeiten regelmäßig hinter den Anforderungen zurück. Insbesondere die Fremdsprachenkenntnisse sind nach Aussage der Interviewpartner verbesserungswürdig, da Speditionskaufleute häufig mit internationalen Kunden in Verbindung stehen.

Diese scheinbar unzureichende Qualität der Bewerber führt bei einigen Unternehmen zu nicht besetzten Ausbildungsstellen. Es gehen zwar ausreichend Bewerbungen ein, die an die Schulabgänger gestellten Anforderungen würden jedoch häufig nicht erfüllt. Hier spielt das vergleichsweise schlechte Image der Logistik eine entscheidende Rolle. Das Transportgewerbe wird häufig mit Umweltverschmutzung, Verkehrsstaus und harten Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht, Lagertätigkeiten gelten als eintönig, schlecht bezahlt und körperlich anstrengend. Gute Absolventen wenden sich für eine Ausbildung vermeintlich attraktiveren Wirtschaftszweigen, wie z.B. dem Maschinenbau, der IT-Branche oder dem Bank- und Versicherungswesen zu. Für Ausbildungsstellen in Logistikberufen interessieren sich nach Aussage der Unternehmen oftmals die mittelmäßigen bis schlechten Schulabgänger.

Hier zeichnet sich ein deutlicher Handlungsbedarf ab. Das Image der Logistik muss sowohl in der allgemeinen öffentlichen Meinung, als auch insbesondere in den Schulen verbessert werden. Einige Logistikdienstleister haben diese Notwendigkeit erkannt und bieten Informationstage in Schulen an oder laden Schüler für einen Tag in das Unternehmen ein. Dort sollen ihnen die Arbeitsab-

läufe erklärt und das Interesse für Berufe im Logistikbereich geweckt werden. Diese Art der Imagepflege kann jedoch aus Zeit- und Kostengründen nicht von jedem Logistikunternehmen geleistet werden, weshalb sich angehende Azubis hauptsächlich bei den großen und bekannten Logistikkonzernen bewerben.

Sind die passenden Bewerber erst einmal gefunden, zeigen sich die befragten Unternehmensvertreter jedoch deutlich zufriedener. Die theoretischen und praktischen Inhalte der logistischen Ausbildungsberufe, wie sie in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt sind, entsprechen größtenteils den Anforderungen der Unternehmen. Lediglich im Bereich der Fremdsprachenkompetenz und des Sicherheitsbewusstseins wären bessere Kenntnisse wünschenswert. Auch ein verpflichtender Staplerführerschein für Lagerarbeiter wäre hilfreich, damit im Notfall und bei zeitlichen Engpässen alle Mitarbeiter beim Be- und Entladen von Fahrzeugen mithelfen können.

Flexibilität im Allgemeinen wird als eine besonders wichtige Eigenschaft von Logistikfachkräften betrachtet. Angesichts der dynamischen Entwicklung in der Branche müssen regelmäßig neue Probleme gelöst und unterschiedliche Kunden bedient werden. Auch von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie offen auf neue Situationen zugehen und kurzfristig auch solche Tätigkeiten übernehmen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenfeldern gehören. Darüber hinaus ist ein hohes Maß an Prozess- und Qualitätsverständnis, grundlegende IT-Fähigkeiten und ein Mindestmaß an Kommunikations- und Teamfähigkeit gefragt.

Der „ideale“ Logistik-Mitarbeiter weist also sowohl zeitlich, als auch fachlich eine möglichst hohe Flexibilität auf. Um diese zu erreichen, werden bestehende Mitarbeiter vor allem in größeren Unternehmen regelmäßigen Weiterbildungsmaßnahmen unterzogen. Die Schwerpunkte liegen hierbei vor allem im Bereich von Sicherheits- und Gefahrgutschulungen, Fahrertrainings und Übungen für den adäquaten Umgang mit Kunden.

### **Rekrutierung neuer Mitarbeiter**

Bei den Fragen zur Vorgehensweise bei der Besetzung offener Stellen wurde deutlich, dass momentan kaum ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die entsprechenden Stellen werden deshalb häufig mit Bewerbern besetzt, die keine spezifische Ausbildung aufweisen und in den ersten Arbeitsmonaten intensiv für die zu erledigenden Aufgaben angeleitet werden müssen. Besonders bei der Ansiedlung von logistischen Großprojekten, bei denen kurzfristig eine große Anzahl neuer Arbeitskräfte benötigt wird, ist dieses Vorgehen üblich. In solchen Fällen werden die z.T. sehr unterschiedlich vorgebildeten Mitarbeiter ein bis drei Monate vor Inbetriebnahme eingestellt und umfassend geschult.

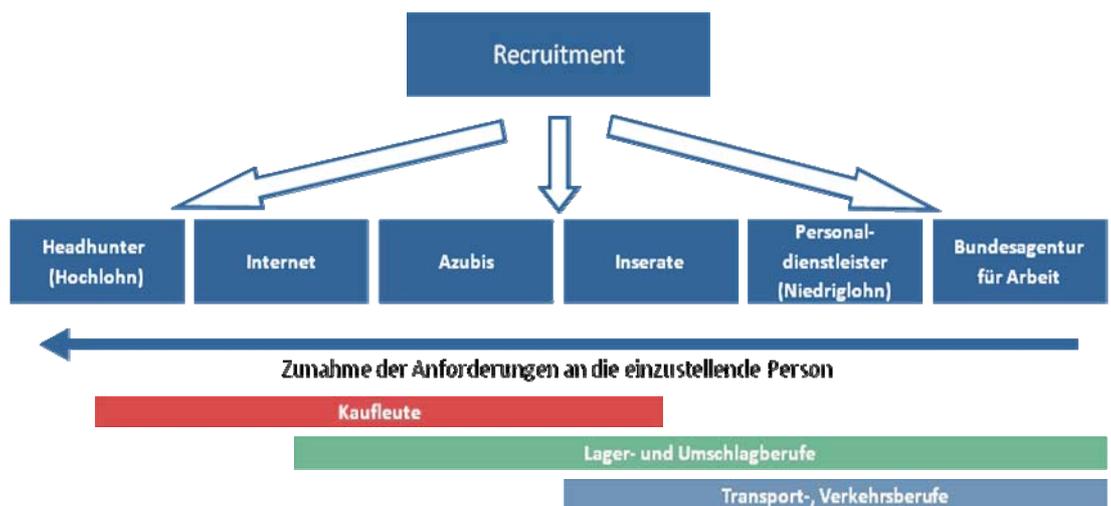
Das organische Personalwachstum wird wenn möglich durch übernommene Azubis abgedeckt. Aufgrund der geringen Anzahl an fähigen Ausbildungsbe- werbern können einige Unternehmen jedoch nicht in dem Maße expandieren, wie es die Auftragsituation eigentlich zulassen würde. Die Übernahmequote war in den befragten Unternehmen jedenfalls auffällig hoch. Teilweise wurden alle Azubis der letzten Jahre nach der Ausbildung auch eingestellt.

Die Kanäle, die für die Gewinnung neuer Mitarbeiter genutzt werden, sind von der Berufsgruppe und den Anforderungen abhängig, die an die einzustellende

Person gestellt werden. Während im Transport- und Verkehrsbereich Stellenausschreibungen nahezu ausschließlich bei der Bundesagentur für Arbeit, in Zeitungsinseraten oder bei externen Personaldienstleistern aufgegeben werden, kommen bei den Lager- und Umschlagsberufen das Internet und die eigenen Auszubildenden als Rekrutierungsquelle hinzu. Für beide Berufsgruppen wird gezielt nach Bewerbern aus der Region gesucht, um die Zusatzkosten für die zukünftigen Mitarbeiter möglichst gering zu halten. Kaufmännische Mitarbeiter werden hauptsächlich über Azubis und Internetanzeigen gewonnen. Im Bereich der Führungskräfte werden auch externe „Headhunter“ eingesetzt, die vielversprechende Kandidaten auch im überregionalen Bereich ausfindig machen. In [Abbildung 12](#) sind die unterschiedlichen Rekrutierungskanäle zusammengefasst.

**Abbildung 12**

Rekrutierungskanäle für Logistikmitarbeiter



Quelle: Eigene Darstellung

Die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit wurde unterschiedlich beurteilt. Während einige Unternehmensvertreter auf gute Erfahrungen mit vermittelten Bewerbern verweisen konnten, bemängelten andere ein zu geringes Wissen seitens der Arbeitsagentur bezüglich den aktuellen Anforderungen von Logistikdienstleistern. Durch die Vermittlung unrealistischer Berufsbilder würden häufig ungeeignete Kandidaten empfohlen oder zu hohe Ansprüche bei den Arbeitssuchenden hervorgerufen. Diese Unternehmen nutzen deshalb private Personaldienstleister für die Akquise neuer Arbeitskräfte.

Ein besonderes Problem zeigte sich bei der Rekrutierung von Berufskraftfahrern. Die Fahrerlaubnis zur gewerblichen Güterbeförderung für LKW über 7,5 Tonnen wird erst ab 21 Jahren erteilt. Viele Schulabgänger, die sich für eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer interessieren, sind Hauptschulabsolventen und schließen bereits mit 16 Jahren die Schule ab. Angesichts der dreijährigen Ausbildungsdauer haben die Azubis selbst unter Berücksichtigung des Wehr- bzw. Zivildienstes eine Wartezeit von rund einem Jahr zu überbrücken, bis sie den Beruf aktiv ausüben können. Diese „Alterslücke“ hindert viele Schulabgänger an der Auswahl dieses Berufs und führt auch bei den Unternehmen zu einer geringen Bereitschaft, diese Ausbildung anzubieten. Da die Azubis nur als Beifahrer eingesetzt werden dürfen, stellen sie einen Kostenfaktor ohne direkten Gewinnbeitrag im operativen Gütertransport dar. Aus diesem Grund wird

die Ausbildung von einem Großteil der befragten Unternehmen gar nicht angeboten.

Ausgebildete Berufskraftfahrer sind auf dem Arbeitsmarkt dementsprechend selten.<sup>18</sup> Da für die Ausübung des Berufs der Besitz einer Fahrerlaubnis ausreicht, wird ein sehr hoher Anteil ungelernter Berufskraftfahrer eingestellt. Bislang erwarben viele Wehrpflichtige den LKW-Führerschein während ihrer Grundausbildung, so dass zumindest diese Voraussetzung von vielen Bewerbern erfüllt wurde. Mittlerweile wird die Fahrerlaubnis jedoch nur noch in Ausnahmefällen beim Wehrdienst erworben, weshalb die Logistikdienstleister zunehmend auch die Finanzierung des Führerscheins übernehmen müssen. Um die Fahrer nach dieser Investition an das Unternehmen zu binden, müssen sie sich für mehrere Jahre als Mitarbeiter verpflichten und in dieser Zeit ein Darlehen für die Übernahme der Führerscheinkosten zurückzahlen. Diese schwierigen Rahmenbedingungen in Verbindung mit den langen Arbeitszeiten, den eingeschränkten Freizeitmöglichkeiten und dem negativen Image in der Bevölkerung lässt nur wenige junge Arbeitsuchende den Beruf des Kraftfahrers wählen. Die Bewerber für ausgeschriebene Stellen sind deshalb häufig im mittleren Alter und können den Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht lange ausüben.

Hinzu kommt, dass für gewerbliche Fahrer, die ihren Führerschein nach dem 10.09.2009 erwerben, eine Grundqualifikation gesetzlich vorgeschrieben ist. Diese kann entweder durch die Ausbildung zum Berufskraftfahrer, durch eine umfassende Prüfung vor der IHK oder durch die Teilnahme an einer Schulung von insgesamt 140 Stunden bei einer anerkannten Ausbildungsstätte mit anschließender reduzierter IHK-Prüfung erworben werden. Da die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber nicht geregelt ist, müssen die zusätzlichen Kosten zunächst vom Fahrer getragen werden, was die Attraktivität der Fahrberufe zusätzlich beeinträchtigt.

Die Gewinnung neuer Mitarbeiter wurde jedoch auch bei den anderen Berufsgruppen als relativ schwierig bezeichnet. Ein Grund ist das bereits erwähnte schlechte Image der Branche, eine andere Ursache liegt in der vergleichsweise geringen Anzahl an Ausländern in der Region Mitteldeutschland. Ausländische Mitbürger stellen in anderen Regionen einen relativ hohen Anteil der Logistikbeschäftigten. In Mitteldeutschland stehen aufgrund des geringen Bevölkerungsanteils mit ausländischer Herkunft deutlich weniger potentielle Arbeitskräfte zur Verfügung.

Aus diesem Grund sollte nicht nur das öffentliche Bild der Logistik, sondern auch das der Region Mitteldeutschland nach Aussage einiger Interviewpartner aufgebessert werden, um ein interkulturelles Klima zu schaffen, die Arbeits-, und auch die Lebensbedingungen für Ausländer attraktiver zu machen und so die Zahl potentieller Logistkarbeitskräfte zu steigern.

<sup>18</sup> Dies ist keinesfalls nur ein mitteldeutsches Problem. Der vom Bundesamt für Güterverkehr veröffentlichte Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe und die Studie „Kraftfahrer dringend gesucht“, der IHK Region Stuttgart, gehen ausführlich auf die Gründe und Lösungsmöglichkeiten des Kraftfahrermangels in Deutschland ein. Vgl. hierzu BAG 2007 und IHK Stuttgart 2008.

## Entwicklung der Logistik in der Region Mitteldeutschland

Die zukünftige Entwicklung der Logistikwirtschaft in Mitteldeutschland wurde durchweg positiv beurteilt. Als wichtigster Logistiktreiber wurde die sehr gute Infrastruktur in der Region genannt, die Schnittpunkte von Straßen-, Schienen- und Luftverkehr sind optimal für die Ansiedlung von Logistikunternehmen geeignet. Lediglich im Bereich des Schienenverkehrs wurde auf begrenzte Kapazitäten hingewiesen, die sich aber bereits im Ausbau befinden.

Die geographisch günstige Lage Mitteldeutschlands wurde ebenfalls als Vorteil hervorgehoben. Vor allem die Nähe zu den wirtschaftlich wachsenden Märkten Osteuropas ist für Logistikdienstleister interessant. Über die Funktion Mitteldeutschlands als zukünftige Drehkreuz- bzw. Gatewayregion für Verkehre zwischen Ost- und Westeuropa bestanden unterschiedliche Auffassungen. Zwar machen sich positive Auswirkungen der EU-Osterweiterung in der Auftragslage der Logistikdienstleister bemerkbar, die Nutzung Mitteldeutscher Standorte als Umschlagpunkte für Ost-West-Verkehre wurde jedoch nicht bestätigt. Die Transporte von und nach Osteuropa werden weiterhin zunehmen, jedoch nicht zwangsläufig in Mitteldeutschland Halt machen.

Insgesamt wurde Mitteldeutschland ein großes Entwicklungspotential als Logistikregion zugeschrieben. Die Realisierung großer Leuchtturmprojekte wie dem DHL-Drehkreuz, den Werken von BMW und Porsche und einiger großer Zentrallager übt eine Sogwirkung auf andere Firmen aus, die sich auch in Zukunft verstärkt in der Region ansiedeln werden. Neben der starken Infrastruktur und der günstigen Lage sind große verfügbare Flächen und finanzielle Fördermöglichkeiten die wichtigsten Standortfaktoren.

Die Interviews bestätigten die Annahme, dass die Arbeitskräfteverfügbarkeit in der Region ein Problem darstellt. Durch die Ansiedlung weiterer Logistikdienstleister und das Wachstum der bestehenden Unternehmen ist eine weitere Zunahme der Logistikbeschäftigung absehbar. Der bereits heute bemerkbare Fachkräftemangel wird nach Ansicht der befragten Unternehmensvertreter ebenfalls zunehmen und die jetzige Situation weiter verschärfen.

Die Bevölkerungsentwicklung in Mitteldeutschland spielt dabei eine wichtige Rolle. Während der demographische Wandel für alle Befragten einen negativen Einfluss auf das zukünftige Arbeitskräftepotential ausübte, bestanden bezüglich des Wanderungssaldos der Region unterschiedliche Auffassungen. Einige Ansprechpartner vertraten die Meinung, dass die Abwanderung in andere Landesteile aufgrund der steigenden Einkommen und der hohen Lebensqualität in Mitteldeutschland kein Thema mehr sei. Andere waren der Ansicht, dass angesichts des nach wie vor starken Lohngefälles und der vergleichsweise hohen Arbeitslosigkeit in der Region vor allem junge Leute auch weiterhin abwandern würden.

Um diesem Trend entgegenzuwirken und die Logistik gegenüber anderen Wirtschaftszweigen zu stärken, wurde die gemeinsame Vermarktung Mitteldeutschlands als Logistikregion durch Unternehmen, Kammern und öffentliche Institutionen vorgeschlagen. Über die genaue Ausgestaltung einer solchen Imagekampagne und die Kompetenzen der einzelnen Partner im Netzwerk bestanden

zwar verschiedene Auffassungen, allgemein wurde die Idee eines solchen Logistiknetzwerks aber von allen Interviewpartnern begrüßt.

### Zusammenfassung

Insgesamt ergaben die Gespräche mit den Entscheidungsträgern der in Mitteldeutschland ansässigen Logistikunternehmen ein schlüssiges und zusammenhängendes Bild der dortigen Beschäftigung- und Ausbildungssituation. Als Zusammenfassung der Interviews lässt sich festhalten, dass

- die empirisch ermittelte Zunahme der absoluten und relativen Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland durch die Vertreter der Logistikunternehmen bestätigt wurde,
- offene Stellen und Ausbildungsplätze aufgrund mangelnder geeigneter Bewerber nicht immer besetzt werden können,
- das mangelhafte Schulabgangsniveau angehender Azubis als das größte Problem bei der Besetzung freier Lehrstellen eingestuft wurde,
- generell eine hohe Bereitschaft zur Ausbildung bei den befragten Unternehmen besteht, die Logistik bei den Schulabgängern aber als eher unattraktives Arbeitsfeld eingeschätzt wird,
- die Inhalte der Ausbildungslehrgänge den Anforderungen der Logistikdienstleister weitestgehend entsprechen,
- fehlendes Branchenwissen seitens der Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung ungeeigneter Bewerber führt,
- aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels häufig Auszubildende und Ungelernte zur Besetzung offener Stellen herangezogen werden,
- die zukünftige Entwicklung des Logistikstandorts Mitteldeutschland sehr positiv beurteilt wurde und ein weiteres Wachstum des regionalen Logistikmarktes erwartet wird.

## 4 Projektion des zukünftigen Fachkräftebedarfs in der Logistik

Die Abschätzung der zukünftigen Entwicklung der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland ist ein zentraler Bestandteil der vorliegenden Studie. Bei der Projektion der Beschäftigungszahlen wurde großer Wert auf die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der verwendeten Methodik gelegt. Um möglichst valide Ergebnisse zu erhalten, werden sowohl die bisherigen Erkenntnisse der Ist-Analyse berücksichtigt, als auch aktuelle und zukünftige Trends in der Logistik zur Prognose der Beschäftigungsentwicklung herangezogen.

Durch die Betrachtung der bisherigen Logistikbeschäftigung anhand unterschiedlicher Zeithorizonte werden zunächst verschiedene Entwicklungsszenarien für die Zukunft abgeleitet. Diese werden nach der Identifizierung und Gewichtung relevanter Einflussfaktoren modifiziert und zu einem wahrscheinlichen Entwicklungskorridor zusammengefasst. Anhand dieser Beschäftigungsprojektion können abschließend die Beschäftigtenzahlen für die nächsten Jahre abgeschätzt werden.

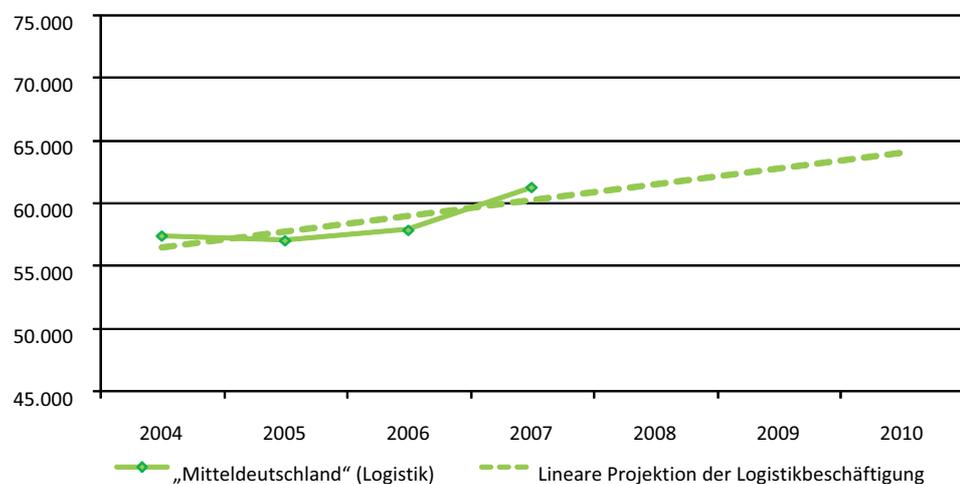
#### 4.1 Ableitung von Szenarien für die Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Ausgangspunkt für die Fortschreibung der Logistikbeschäftigung sind die Beschäftigungsdaten der Jahre 2000 bis 2007. Je nachdem, welche Abschnitte innerhalb dieses Zeithorizonts betrachtet werden, lassen sich durch lineare Projektion verschiedene Entwicklungsszenarien für die zukünftige Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland ableiten.

Ein Szenario mit durchschnittlichen Wachstumsraten ergibt sich bei Berücksichtigung der Jahre 2004 bis 2007. Nach einem geringfügigen Absinken der Beschäftigtenzahlen stiegen sie in den letzten beiden Jahren wieder deutlich an. Die gemeinsame Betrachtung eines wirtschaftlich schwächeren Jahres mit darauffolgender Erholung und einer anschließenden Boomphase ergibt insgesamt ein moderates Wachstum der Logistikbeschäftigung von ca. 2% pro Jahr. Die Fortschreibung dieser Entwicklung würde für das Jahr 2015 eine Prognose von knapp 72.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Logistik bedeuten.

**Abbildung 13**

Realistisches Szenario für die zukünftige Entwicklung der Logistikbeschäftigung

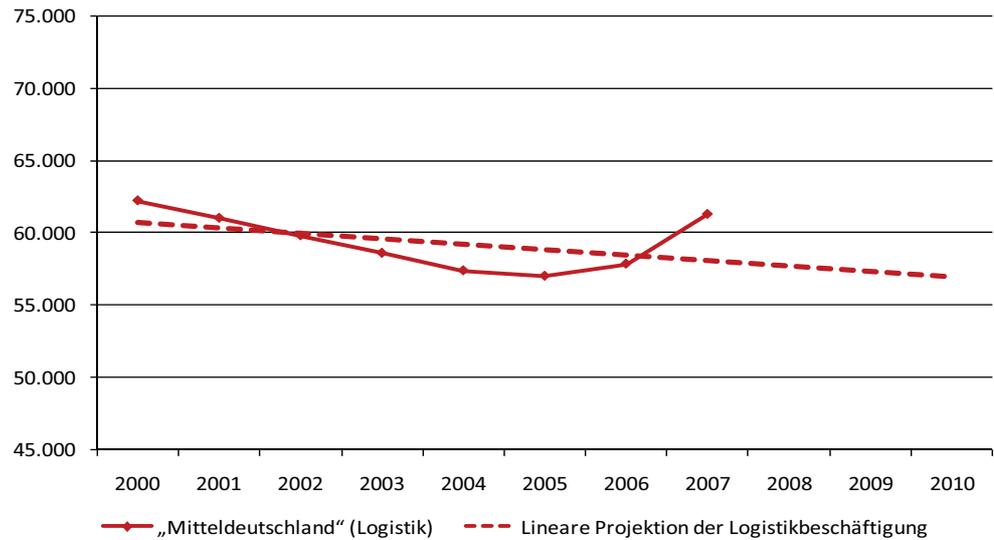


Quelle: Eigene Darstellung

Ein eher negatives Szenario lässt sich aus der Einbeziehung des Zeitraums von 2000 bis 2007 ableiten. In den ersten fünf Jahren fiel die Logistikbeschäftigung konstant ab, bis 2005 der Wendepunkt erreicht war und ein zunächst langsamer, dann deutlicherer Anstieg begann. Im Durchschnitt ging die Beschäftigtenanzahl in der Logistik in diesem Zeitraum um ca. -0,7% pro Jahr zurück. Die lineare Projektion dieser Entwicklung ergibt für das Jahr 2015 eine Beschäftigung von knapp 58.000 Personen.

**Abbildung 14**

Pessimistisches Szenario für die zukünftige Entwicklung der Logistikbeschäftigung

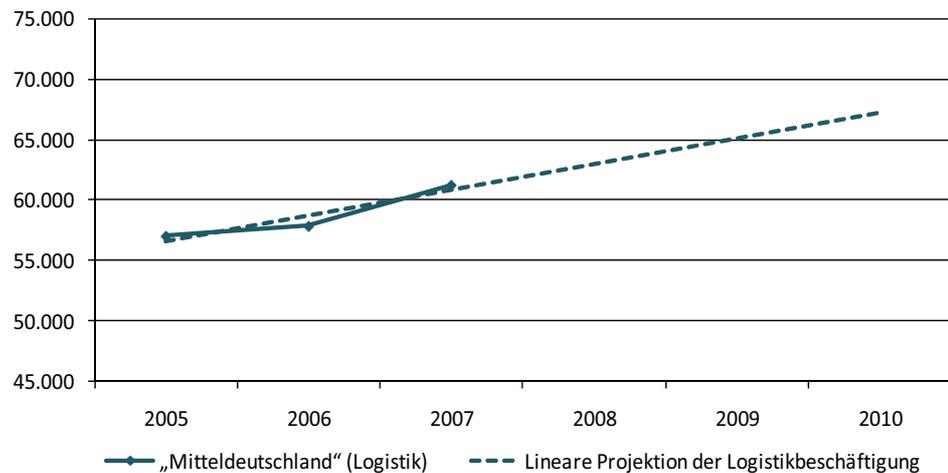


Quelle: Eigene Darstellung

Wird hingegen davon ausgegangen, dass sich die positive Entwicklung der letzten beiden Jahre, die von großen Ansiedlungserfolgen in der Logistik und einem positiven Wirtschaftsumfeld geprägt waren, auch weiterhin fortsetzt, kann in jedem Jahr mit einem durchschnittlichen Anstieg der Logistikbeschäftigung um ca. 4% gerechnet werden. Damit würde die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Logistik im Jahr 2015 bei rund 84.000 liegen.

**Abbildung 15**

Optimistisches Szenario für die zukünftige Entwicklung der Logistikbeschäftigung

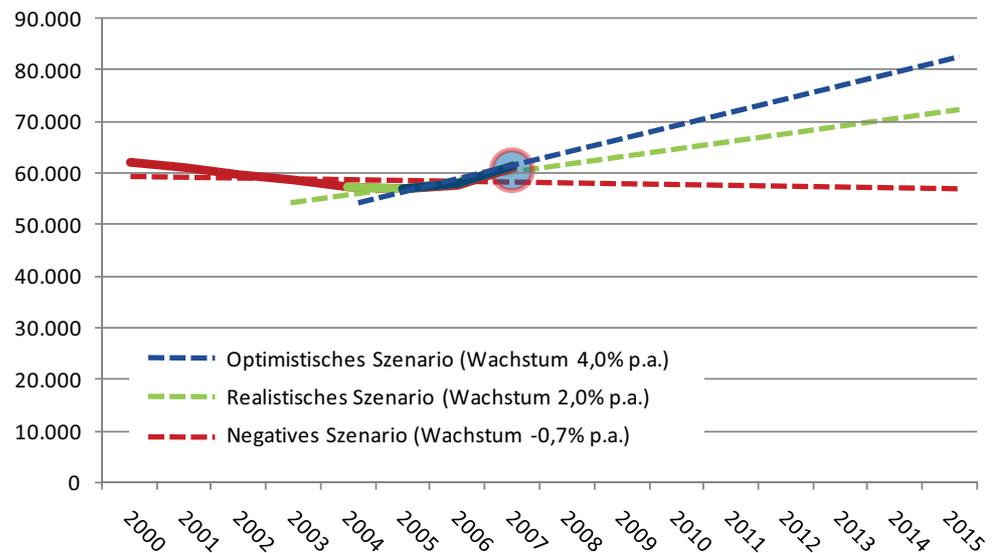


Quelle: Eigene Darstellung

Werden die drei beschriebenen Szenarien zusammengefasst, ergibt sich zwischen der optimistischen und pessimistischen Projektion der in [Abbildung 16](#) dargestellte Wertebereich für die zukünftige Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland.

## Abbildung 16

Zusammenführung der drei Szenarien zu einem Projektionskorridor



Quelle: Eigene Darstellung

Aufgrund der linearen Fortschreibung der Beschäftigtenanzahl steigt mit jedem Jahr die Differenz zwischen den beiden Extremszenarien und lässt einen immer größeren Wertebereich zu. Im Jahr 2015 beträgt dieser Unterschied bereits rund 26.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, selbst angesichts des relativ langen Prognosehorizonts von acht Jahren kann somit nicht mehr von einem präzisen Ergebnis gesprochen werden. Um neben der reinen Projektion der Vergangenheitswerte auch qualitative Aspekte zu berücksichtigen und den Ergebnisbereich besser einzugrenzen, werden im Folgenden die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Logistikwirtschaft in Mitteldeutschland identifiziert und zur Präzisierung der Entwicklungsszenarien herangezogen.

## 4.2 Darstellung und Gewichtung von Logistik-Trends mit Einfluss auf den Fachkräftebedarf

Die zukünftige Entwicklung der Logistikbeschäftigung in der Region ist einerseits von der Ausprägung der vorhandenen Standortfaktoren abhängig, andererseits wird sie auch von wirtschaftlichen und logistischen Trends beeinflusst, die über Mitteldeutschland hinaus auf nationaler oder internationaler Ebene wirksam sind. Bei der Betrachtung dieser Einflussfaktoren kann also zunächst zwischen internen und externen Faktoren unterschieden werden. Beide Dimensionen beeinflussen sowohl das organische Wachstum der angesiedelten Unternehmen, als auch das Ausmaß zukünftiger Investitionen in der Region und somit den kommenden Fachkräftebedarf in Mitteldeutschland.

Das Angebot an logistikrelevanten Standortfaktoren setzt sich aus einer Vielzahl verschiedener Einzelaspekte zusammen, die in ihrer Gesamtheit die Attraktivität des Logistikstandorts Mitteldeutschlands maßgeblich bestimmen. In [Abbildung 17](#) sind die wichtigsten Faktoren aufgeführt und zur besseren Übersicht zu sechs übergeordneten Kategorien zusammengefasst.

**Abbildung 17**

Standortfaktoren für Logistikunternehmen



Quelle: Eigene Darstellung

Kommt es zu einer Steigerung bzw. Verbesserung dieses Angebots, d.h. werden die Stärken aus- bzw. die Schwächen des Standorts abgebaut, entsteht aufgrund der zunehmenden Attraktivität eine zusätzliche Nachfrage nach Logistikflächen, die wahrscheinlich weitere Ansiedlungserfolge nach sich zieht. Eine Verschlechterung des Angebots führt hingegen v.a. im Vergleich mit anderen Logistikstandorten zu einer geringen Nachfrage und einer Stagnation oder einem Rückgang der Logistikbeschäftigung.

Die Ausprägung und Entwicklung der internen Faktoren wird im Rahmen dieser Studie nicht näher untersucht. Da zumindest im Vergleich zu anderen etablierten Logistikregionen von einer Konstanz des Angebots ausgegangen wird, fließen sie als neutraler Faktor in die Abschätzung der Logistikbeschäftigung mit ein. Angesichts der gesteigerten Aufmerksamkeit für die Logistik in der Region Leipzig / Halle kann jedoch für die Zukunft durchaus mit einer Verbesserung der Rahmenbedingungen (Ausweisung zusätzlicher Logistikflächen, professionelles Ansiedlungsmanagement, steigendes Standortimage) gerechnet werden, was einen zusätzlichen Fachkräftebedarf mit sich bringen könnte.

Für die Identifizierung überregionaler Trends mit Einfluss auf die Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland wurde nach dem „Top-Down“-Ansatz vorgegangen. Zunächst wurden globale Trends wie die Globalisierung, steigendes Umweltbewusstsein oder die Orientierung am Shareholder Value betrachtet.<sup>19</sup> Da auf dieser Ebene kaum spezifische Aussagen für den Logistikstandort Mitteldeutschland möglich sind, wurden die Folgeerscheinungen und Einflussbereiche dieser Logistiktreiber näher analysiert. Dabei wurden zehn Faktoren ermittelt, die für die zukünftige Entwicklung der regionalen Logistikbeschäftigung eine wichtige Rolle spielen.

<sup>19</sup> Für eine Übersicht und ausführliche Erläuterung globaler Logistik-Trends siehe Klaus / Kille 2008, S. 18-33

## Einflussfaktoren mit positiver Wirkung auf die Logistikbeschäftigung

Eine besonders für die im Osten Deutschlands gelegenen Logistikstandorte wichtige Entwicklung ist der wachsende Absatzmarkt in den osteuropäischen Mitgliedsstaaten der EU. Die Kaufkraft in den direkten Nachbarländern Polen und Tschechien hat sich in den letzten Jahren deutlich gesteigert. Zwar ist das westeuropäische Niveau noch lange nicht erreicht, im Gegensatz zu den großen Industriestaaten weisen die Einkommen in Osteuropa jedoch ein konstantes und überproportionales Wachstum auf. Damit verbunden ist auch eine Zunahme der Nachfrage nach Konsumgütern aller Art und die Notwendigkeit die neuen Absatzmärkte mit diesen Waren zu versorgen. Viele Konsumgüterhersteller verlegen den Standort ihrer europäischen Zentrallager weiter in Richtung Osten, um diese Märkte ebenfalls zu abzudecken. In jedem Fall werden die Verkehrsströme von und nach Osteuropa in den nächsten Jahren weiter zunehmen und somit zusätzliche Arbeitsplätze für deren Abwicklung und Koordination geschaffen. Die Region Mitteldeutschland wird aufgrund Ihrer günstigen geographischen Lage in besonderem Maße von diesem Trend profitieren.

Neben den privaten Haushalten weist auch die Wirtschaft in Osteuropa eine deutliche Nachfragesteigerung auf. Vor allem das verarbeitende Gewerbe konnte in den letzten Jahren stark zulegen und starke Umsatzsteigerungen verbuchen. Dieses Wachstum ist mit zahlreichen Investitionen und dem regen Warenaustausch zwischen den günstigen Produktionsländern und den westeuropäischen Abnehmern verbunden. Die Lage Mitteldeutschlands zwischen diesen Wirtschaftsgebieten und die eigene Stärke im Industriebereich spricht für eine wichtige Rolle der Region im internationalen Investitionsgüterverkehr.

Einen weiteren Grund für eine zukünftige Steigerung der Logistikbeschäftigung stellen die zunehmenden Hinterlandverkehre aus den nordwesteuropäischen Hochseehäfen dar. Das stark wachsende Containeraufkommen führt in den Umschlagsterminals der Häfen zu einer zunehmenden Aus- bzw. Überlastung. Um lange Wartezeiten zu vermeiden, werden die Container in großer Zahl auf Güterzüge oder Binnenschiffe umgeladen und erst im Zielgebiet auf LKW verteilt. Dadurch steigt der regionale Personalbedarf im Bereich von multimodalen Umschlagsterminals und Güterverkehrszentren sowie im allgemeinen Transportgewerbe. Mit dem Güterverkehrszentrum Leipzig und dem Flughafen Leipzig/Halle, sowie den multimodalen Häfen in Aken, Dessau-Roßlau und Halle ist Mitteldeutschland ein wichtiger Umschlagsstandort für Containerverkehre von und nach Mitteleuropa.

Die erhöhte Umweltsensibilität in Verbindung mit den steigenden Energiekosten beeinflusst die Anzahl der Logistikbeschäftigten ebenfalls positiv. Aufgrund der rasant angestiegenen Treibstoffpreise und der staatlichen Förderung alternativer Verkehrsträger wird die Nachfrage nach kombinierten Straße / Schiene / Binnenschiff Verkehren in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Die damit verbundene Ausweitung der Umschlagskapazitäten wird auch in Mitteldeutschland einen Anstieg der Beschäftigtenzahlen im Bereich Schienenverkehr und Terminaldienstleistungen zur Folge haben.

## **Einflussfaktoren mit neutraler Wirkung auf die Logistikbeschäftigung**

Ein nur indirekt wirksamer Einflussfaktor ist der sich mittel- bis langfristig angleichende Kostenfaktor für Personal und Betriebsmittel in Deutschland und den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Die Lohnkosten in Mitteldeutschland liegen momentan noch auf einem deutlich höheren Niveau, als in den direkten Nachbarländern Polen und Tschechien. Rein kostenorientierte Logistikunternehmen könnten sich deshalb in Zukunft auf der anderen Seite der Grenze ansiedeln, um von dort aus die Versorgung Osteuropas zu organisieren. Auf der anderen Seite weisen die Lohnkosten der neuen EU-Staaten in den letzten Jahren ein deutlich höheres Wachstum auf, als die nur langsam steigenden Löhne in Mitteldeutschland. Eine höhere Arbeitsproduktivität, die starke Infrastruktur und die besseren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sprechen für die Nachhaltigkeit und langfristige Kosteneffizienz von Investitionen in diese Region. Insgesamt kann die Entwicklung neuer, kostenoptimaler Standortstrategien also sowohl positive, als auch negative Auswirkungen auf die Logistikbeschäftigung im Raum Mitteldeutschland haben.

Die zunehmende internationale und auch interkontinentale Arbeitsteiligkeit hat ebenfalls zweideutige Effekte. Einerseits werden aus Gründen der Kostenoptimierung Fertigungsprozesse an diejenigen Orte verlagert, an denen sie möglichst günstig und zu angemessener Qualität ausgeführt werden können. Die dazugehörigen logistischen Prozesse „wandern“ mit und werden fortan am neuen Standort ausgeführt. Andererseits steigt durch die Verteilung der Produktionsstufen auf mehrere Standorte auch das Transportaufkommen der Zwischenprodukte. Wenn die Herstellung der Einzelteile in einem, die Vormontage der Baugruppen in einem anderen und die Montage des Endprodukts in einem dritten Land ausgeführt wird, profitiert vor allem die Logistikwirtschaft von dem hohen Transport- und Koordinationsbedarf. Die Region Mitteldeutschland könnte also Potentiale im Bereich der industriellen Logistik verlieren, gleichzeitig aber auch Kapazitäten im Transport- und Distributionsbereich hinzugewinnen.

## **Einflussfaktoren mit negativer Wirkung auf die Logistikbeschäftigung**

Einen eindeutig negativen Effekt hat hingegen die Verlagerung kompletter Produktionsabläufe ins Ausland. Die zunehmende Arbeitsqualität in ehemaligen Billiglohnländern macht es möglich, neben einfachen Tätigkeiten auch komplette Wertschöpfungsstufen zu verlagern, um die nach wie vor günstigeren Lohnkosten auszunutzen. Die komplette Umsiedlung einer Produktionsstätte würde den Wegfall eines Teils der verladenden Wirtschaft in der Region bedeuten und somit die Logistikwirtschaft direkt beeinträchtigen. Durch den Verlust von Kundenaufträgen würde sich der Bedarf an neuen Mitarbeitern deutlich verringern oder sogar ganz ausbleiben.

Auch die in der Industrie und im Handel zunehmende Fokussierung auf Kernkompetenzen und das damit einhergehende Outsourcing von Logistikprozessen an spezialisierte Dienstleister verringert den Bedarf an Logistikfachkräften. Auf den ersten Blick werden die Arbeitsabläufe nur vom ursprünglichen Unternehmen auf den Logistikdienstleister „verschoben“. Dieser benötigt jedoch aufgrund seiner Erfahrung und der eintretenden Skaleneffekte weniger Personal für die Ausführung der gleichen Prozesse. Genau aus diesem Grund wird die Logistik ausgelagert, sie kann von einem Spezialisten effizienter und günstiger

abgewickelt werden. Die Fortsetzung dieses Trends bedeutet somit einen Effizienzgewinn der Logistikwirtschaft in Mitteldeutschland, gleichzeitig werden jedoch auch weniger Fachkräfte benötigt.

Den gleichen Effekt hat die steigende Automatisierung logistischer Prozesse durch technologische Innovationen. Die Einführung automatischer Lagersysteme reduziert den Bedarf an Mitarbeitern im Lager- und Umschlagsbereich ebenso, wie automatisierte Wareneingangs- und -ausgangsprüfung durch RFID-Labels oder fahrerlose Flurförderzeuge im innerbetrieblichen Transport. Auch im Bereich der Transport-, Verkehrs- und Zustellberufe können durch den Einsatz von softwaregestützter Tourenplanung Arbeitskräfte eingespart werden. Die Entwicklung dieser Technologien schafft zwar auch eine große Zahl an Arbeitsplätzen, diese liegen jedoch eher im Bereich der IT und Ingenieurstechnik und lassen sich nur indirekt der Logistik zuordnen.

Schließlich spielt auch die Bevölkerungsentwicklung in Mitteldeutschland eine eher negative Rolle für die dortige Logistikbeschäftigung. Die Region verzeichnete in den letzten Jahren einen zwar geringen aber stetigen Rückgang der Einwohnerzahlen. Die Gründe hierfür liegen vor allem in der Abwanderung junger Bevölkerungsteile in Gebiete mit vermeintlich besseren Berufsaussichten und höheren Löhnen. Hinzu kommt die allgemeine demographische Entwicklung in Deutschland, die geringe Geburtenrate und der zunehmende Anteil älterer Menschen spricht für eine schrumpfende Gesamtgesellschaft. Der regionale Absatzmarkt für konsumorientierte Logistikdienstleistungen in Mitteldeutschland wird mittel- bis langfristig also eher eine Schrumpfung als einen Anstieg erfahren. Die geringere Zahl an Distributionsaufträgen führt zu einem kleineren Bedarf an Logistikfachkräften.

### **Gegenüberstellung und Gewichtung der Einflussfaktoren**

Neben dem positiven, neutralen oder negativen Einfluss unterscheiden sich die beschriebenen Faktoren auch im Ausmaß ihrer jeweiligen Auswirkung auf die Logistikbeschäftigung. Um die Relevanz der einzelnen Trends gegeneinander abwägen und eine Gewichtung vornehmen zu können, wurde die Methode des paarweisen Vergleichs gewählt.<sup>20</sup> Auf diese Weise bleibt die Vorgehensweise bei der Gewichtung nachvollziehbar und die Ergebnisse transparent. [Tabelle 6](#) fasst die vorgenommene Gegenüberstellung der Faktoren und die ermittelten Gewichte zusammen.

<sup>20</sup> Der paarweise Vergleich ist eine Methode zur Durchführung schwieriger Qualitätsbewertungen. Dabei wird eine Matrix aufgestellt, in der alle Kriterien direkt gegeneinander abgewogen werden. Für jede Merkmalskombination wird die Frage geklärt, welches Kriterium wichtiger ist bzw. ob beide gleichbedeutend sind und ein entsprechender Punktwert vergeben. Die zeilenweise Addition dieser Punkte kann für eine Rangfolge und schließlich zur relativen Gewichtung der einzelnen Kriterien genutzt werden. Die Methode wird üblicherweise zur Merkmalsdefinition bei Produktentwicklungen und zur Alternativenbewertung bei komplexen Entscheidungssituationen verwendet.

**Tabelle 6**

Paarweiser Vergleich zur Gewichtung der Einflussfaktoren auf die zukünftige Logistikbeschäftigung

Kriterien											Summe der vergebenen Punkte	Gewichtung der Kriterien	Gewichtung der Kriterien
	Wachsender Absatzmarkt im EU-Osten	Wachsender Produktionsmarkt im EU-Osten	Verlagerung Straße/Schiene (Umwelt)	Zunehmende Hinterlandverkehre	Kostenentwicklung Logistik D/EU-Osten	Zunehmende Arbeitsteiligkeit (SV)	Technologisierung	Produktionsverlagerungen	Bevölkerungswanderung	Outsourcing (SV)			
Wachsender Absatzmarkt im EU-Osten	0,5	1,0	1,0	0,5	0,5	1,0	0,5	0,5	1,0	1,0	7,5	15%	44%
Wachsender Produktionsmarkt im EU-Osten	0,0	0,5	1,0	0,5	1,0	0,5	0,5	0,0	1,0	1,0	6,0	12%	
Verlagerung Straße/Schiene (Umwelt)	0,0	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0	4%	
Zunehmende Hinterlandverkehre	0,5	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	0,5	0,5	1,0	0,5	6,5	13%	
Kostenentwicklung Logistik D/EU-Osten	0,5	0,0	1,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,5	0,5	0,0	3,0	6%	15%
Zunehmende Arbeitsteiligkeit (SV)	0,0	0,5	1,0	0,0	1,0	0,5	0,0	0,5	0,5	0,5	4,5	9%	
Technologisierung	0,5	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	7,0	14%	41%
Produktionsverlagerungen	0,5	1,0	1,0	0,5	0,5	0,5	0,0	0,5	0,5	1,0	6,0	12%	
Bevölkerungswanderung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	2,0	4%	
Outsourcing (SV)	0,0	0,0	1,0	0,5	1,0	0,5	1,0	0,0	1,0	0,5	5,5	11%	
<b>Insgesamt</b>											<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Wie sich zeigt, haben die wachsenden Märkte in den osteuropäischen Nachbarstaaten und die zunehmenden Hinterlandverkehre den deutlichsten Einfluss auf das Wachstum der Logistikbeschäftigung, während die zunehmende Technologisierung, eventuelle Produktionsverlagerungen ins Ausland und der Trend zum Outsourcing von Logistikdienstleistungen eine stark negative Wirkung ausüben. Die ermittelte Relevanz der Trends kann zur Spezifizierung des in Kapitel 4.1 prognostizierten Wertebereichs für die zukünftige Logistikbeschäftigung genutzt werden.

### 4.3 Ermittlung eines Bedarfskorridors für Logistikbeschäftigte

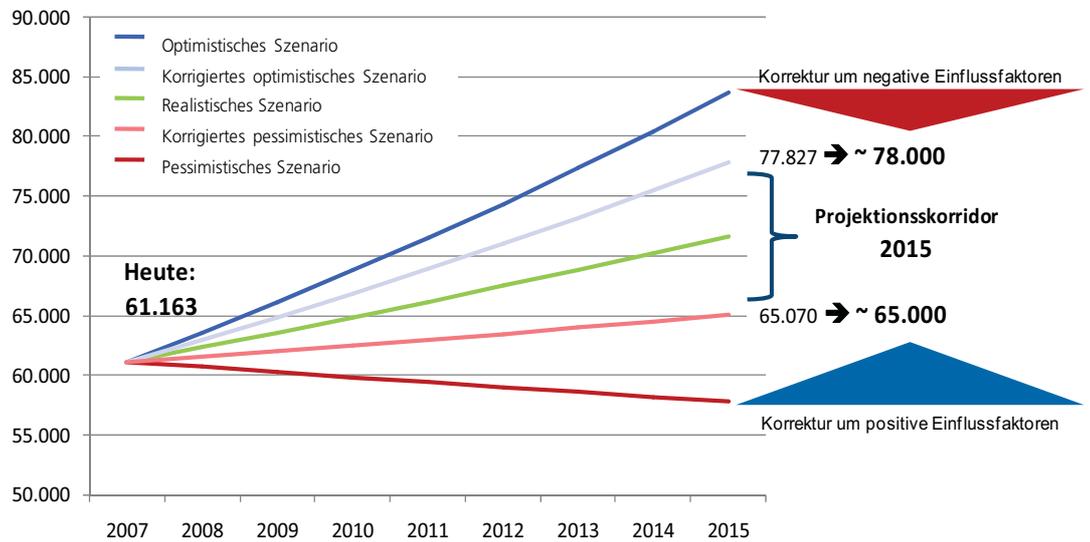
In dem zugrunde gelegten Modell wirken sich die beschriebenen Einflussfaktoren auf die beiden extremen Entwicklungsszenarien aus. Während die negativen Faktoren das optimistische Szenario absenken, erhöhen die positiven Trends die Logistikbeschäftigung und steigern somit das pessimistische Szenario. Die neutralen Einflussfaktoren haben keine direkte Auswirkung auf die Projektion der Beschäftigtenzahlen, verringern aber durch ihre Relevanz von insgesamt 15% den Einfluss der anderen Faktoren.

Bei Eintreten aller positiven Trends und gleichzeitigem Ausbleiben der negativen Faktoren würde sich die Prognose der zukünftigen Logistikbeschäftigung auf den Bereich zwischen dem realistischen und dem optimistischen Szenario aus [Abbildung 15](#) beschränken. Auf der anderen Seite würde nur der Bereich zwischen pessimistischen und realistischem Szenario berücksichtigt, wenn alle negativen und keiner der positiven Einflussfaktoren eintritt. Um einen realisti-

schen Bedarfskorridor abzuleiten, wird also das optimistische Szenario um den Einfluss und somit den Gewichtungsfaktor (41%) der negativen Faktoren nach unten korrigiert. Ebenso wird das pessimistische Szenario um den Einfluss der positiven Faktoren (44%) erhöht. Diese Modifikation des Projektionsbereichs um die Relevanz der Einflussfaktoren ist in [Abbildung 18](#) dargestellt.

**Abbildung 18**

Ableitung des zukünftigen Bedarfs an Logistikfachkräften in Mitteldeutschland



Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung

Die Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland wird nach dem zugrundegelegten Modell von 61.270 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2007 auf einen Wert zwischen 65.000 und 78.000 Beschäftigten im Jahre 2015 ansteigen. Dies entspricht einem Wachstum von 6% bis 27%. Innerhalb dieser beiden Extrempole ergibt die realistische Projektion der bisherigen Beschäftigungsentwicklung eine Beschäftigtenanzahl von knapp 72.000 Personen und somit eine Steigerung von rund 17%.

Bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen ist tendenziell eine Angleichung an den Bundesdurchschnitt in allen drei Segmenten zu erwarten. Die Transport-, Verkehrs- und Zustellberufe, die 2007 noch 38% der Logistikbeschäftigten ausmachten, werden somit in den nächsten Jahren einen deutlichen Anteilrückgang verzeichnen. Aufgrund der gestiegenen Transportkosten und damit verbundenen Rationalisierungsbemühungen ist derzeit nicht mit einem Anstieg innerhalb dieses Segments zu rechnen, die absoluten Beschäftigtenzahlen werden auf längere Sicht maximal stagnieren. Bedingt durch die neuen Lenk- und Ruhezeitverordnungen ist zwar von einem kurzfristigen Bedarfswachstum für Kraftfahrzeugführer auszugehen, dieser Zuwachs wird jedoch mittelfristig durch effizientere Tourenplanung und optimierte Frachtendisposition kompensiert werden.

Mit einem leichten Anstieg ist hingegen bei den kaufmännischen Logistikberufen zu rechnen. Die Koordination zunehmend internationaler und multimodaler Verkehrsströme und die Steuerung immer komplexerer Dienstleistungen benö-

tigt größere Kapazitäten im Management- und Verwaltungsbereich der Logistikunternehmen. Die Beschäftigtenzahlen in kaufmännischen Berufen werden sowohl absolut, als auch prozentual steigen, aufgrund der anteilmäßig eher geringen Bedeutung dieser Berufsgruppe fällt dieses Wachstum jedoch nicht so stark ins Gewicht.

Das mit Abstand größte Wachstum werden die Lager- und Umschlagsberufe erfahren. Angesichts der zunehmenden Ausrichtung auf Kontraktlogistik, der immer stärkeren Einbindung in die Wertschöpfungsprozesse der Kunden und der absehbaren Funktion der Region als Gateway für Ost-West-Verkehre wird der Bedarf an Fachkräften im Lager- und Umschlagsbereich auch weiterhin zunehmen. Der Anteil dieser Berufsgruppe an den Gesamtbeschäftigten in der Logistik wird deutlich ansteigen und den wichtigsten Faktor in der mitteldeutschen Logistikbeschäftigungsstruktur darstellen.

Als Fazit der Projektion der zukünftigen Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland lässt sich festhalten, dass

- bis zum Jahre 2015 von einem Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Logistik um rund 17% ausgegangen werden kann
- je nach Eintreffen positiver und negativer Einflussfaktoren auf die Logistikbeschäftigung dieses Wachstum auf 27% ansteigen oder auf 6% absinken kann
- die Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland somit in jedem Fall weiter ansteigen wird
- besonders die Lager- und Umschlagsberufe von diesem Wachstum profitieren werden

## 5 Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Das prognostizierte Wachstum der Logistikbeschäftigung bringt in den nächsten Jahren einen erhöhten Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften in der Region Mitteldeutschland mit sich. Angesichts der sich bereits heute abzeichnenden Probleme der Logistikunternehmen, qualifiziertes Personal zu gewinnen, stellt diese Entwicklung die beteiligten Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt vor eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Um sowohl eine ausreichende Anzahl potentieller Arbeitnehmer, als auch eine zufriedenstellende Qualität der Bewerber zu gewährleisten, müssen öffentliche Institutionen, Industrie- und Handelskammern und die Unternehmen der Logistikwirtschaft Hand in Hand zusammenarbeiten. Die folgenden Handlungsempfehlungen stellen Maßnahmen dar, mit denen dem absehbaren Fachkräftemangel in Mitteldeutschland entgegengewirkt oder sein Ausmaß zumindest abgemildert werden kann.

- **Starten einer Imagekampagne**, mit dem Ziel, gemeinschaftlich kompetent über die Logistikwirtschaft und die unterschiedlichen Berufsbilder aufzuklären und ein realistisches, positives Image der (Logistik)Region Mitteldeutschland zu schaffen. Die positive Wirkung der Branche auf die regionale Beschäftigungssituation und Wirtschaftskraft, die vielfältigen Berufschancen und die vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten bieten zahlreiche Ansatzpunkte für eine Imageverbesserung. Die Erfolgswirkungen würden vor allem die Bereitschaft erhöhen, im Logistikbereich zu arbeiten und das Potential an zukünftigen Fachkräften somit steigern.
- **Schaffung und Förderung von Bildungsträgern** im Bereich der Logistik, um die regionale Kompetenz im Bereich der Logistikausbildung auszubauen. Die Zusammenarbeit der bereits existierenden Institutionen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung im Logistikbereich sollte intensiviert werden, um Interessenten ein möglichst großes Spektrum an unterschiedlichen Angeboten aus einer Hand bieten zu können.
- **Frühe Sensibilisierung der Schulabsolventen** für die guten Berufsaussichten in der Logistikwirtschaft. Das Thema Logistik spielt bislang in der Schulbildung kaum eine Rolle, dementsprechend gering ist der Wissensstand der Schulabgänger bezüglich dieses Arbeitsfeldes. Die Behandlung und Diskussion ihrer Bedeutung für eine funktionierende Wirtschaft und die Region Mitteldeutschland würde das Bewusstsein der Schüler gegenüber der Logistik fördern.
- **Intensivierung der Kooperation von Logistikunternehmen und Schulen**, um erste Kontakte der Schüler mit ihren potentiellen Arbeitgebern noch vor dem Abschluss zu ermöglichen. Die Organisation von Exkursionen und das Angebot von Praktika seitens der Unternehmen ermöglicht Einblicke in die Arbeitsabläufe der Branche und erste Berufsperspektiven. Das Projekt „Wegweiser Logistik“ der Initiative Boss (Berufliche Orientierung für Schüler und Studierende in Mitteldeutschland) verfolgt genau diese Ziele und sollte weiterhin gefördert und ausgebaut werden.
- **Förderung von Maßnahmen zur Berufsorientierung** für die Logistik. Nicht nur die Schulen, auch die anderen Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt müssen die Logistik als attraktive Alternative bei der Berufswahl bewerben. Die Chancen, dass sich Berufsein- und -umsteiger für diese Branche entscheiden, kann beispielsweise durch die interessante Darstellung der Logistikberufe in Broschüren bei den IHKs und Arbeitsagenturen, die Präsenz von Logistikunternehmen bei Job- und Ausbildungsmessen oder einen „Tag der offenen Tür“ bei regionalen Logistikdienstleistern erhöht werden.
- **Schulung der Ausbildungs- und Personalvermittler** bei den Arbeitsagenturen und Personaldienstleistern. Ein Grund für den häufig beklagten Qualitätsmangel der Bewerber bei Logistikunternehmen ist die Vermittlung von Personen mit ungeeigneten Fähigkeitsprofilen. Auf der anderen Seite werden bei Beratungsgesprächen der Arbeitsagenturen teilweise Erwartungen der Bewerber geweckt, denen die Logistik als Arbeitsfeld nicht gerecht werden kann. Eine Schulung der Mitarbeiter bei öffentlichen und pri-

vaten Vermittlungsdienstleistern bezüglich den Anforderungen und Perspektiven der Logistikwirtschaft könnte diesem Mismatch entgegenwirken.

- **Einrichtung eines Logistikportals im Internet**, auf dem alle wichtigen Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes vertreten sind. Das gemeinschaftliche Auftreten von IHKs, Berufsakademien, Hochschulen, Logistikinitiativen und Logistikunternehmen würde einen zentralen Ausgangspunkt für interessierte Personen schaffen. Ein wichtiger Bestandteil wäre ein „Marktplatz“, auf dem aktuelle Stellenangebote und –gesuche eingestellt werden können. Der regionale Logistikmarkt könnte so auf eine eigene, spezialisierte Vermarktungs-, Informations- und Vermittlungsplattform zugreifen.
- **Regelmäßiges Screening der Anforderungsprofile** der regionalen Logistikwirtschaft durch die Ausbildungsträger. Die dynamische Entwicklung der Logistikwirtschaft erfordert eine hohe Flexibilität der Mitarbeiter und den Einsatz neuer Technologien in fast allen Tätigkeitsbereichen. Durch einen regelmäßigen Abgleich mit den aktuellen Anforderungen der Logistikdienstleister können die Ausbildungsinhalte auf dem neuesten Stand gehalten und optimal vorbereitete Logistikfachkräfte ausgebildet werden.
- **Förderung von Ausbildungskooperationen** im Bereich der Logistik, um die Flexibilität der zukünftigen Fachkräfte zu erhöhen. Nur die wenigsten ausbildenden Unternehmen können das gesamte Spektrum der Logistik abdecken und ihren Azubis einen Einblick in alle relevanten Teilbereiche ihres Berufs ermöglichen. Der Zusammenschluss mehrerer Betriebe zu einem Ausbildungsverbund, in dem die Azubis wechselseitig ausgetauscht werden, kann diese Erfahrungslücke schließen, sowie die Ausbildungsqualität und –flexibilität deutlich erhöhen.
- **Angebot von berufsbegleitenden Weiterbildungen** seitens der Logistikunternehmen. Auch bereits in der Logistik tätige Mitarbeiter, ob ausgebildet oder nicht, müssen regelmäßig auf den neuesten Stand der Dinge gebracht werden. Ein über das vorgeschriebene Ausmaß hinausgehendes Angebot an Fortbildungen steigert die Qualifikation und Flexibilität der Beschäftigten.
- **Ausschöpfung des gesamten Arbeitskräftepotentials** in der Region. Neben Auszubildenden und freien Fachkräften stellen auch die (Langzeit-) Arbeitslosen in Mitteldeutschland eine Quelle für dringend benötigte Logistikarbeitskräfte dar. Durch kurze und intensive Trainingsprogramme können sie auf die jeweiligen Aufgaben vorbereitet und anschließend im Unternehmen angelernt werden. Gerade bei einfacheren Lager- und Umschlagstätigkeiten stellt dieses Vorgehen eine Alternative zur möglicherweise langwierigen Suche nach Fachkräften dar.
- **Verbesserung der Anreizsysteme** für die Mitarbeiter von Logistikunternehmen. Neben der Zahlung marktkonformer Löhne können auch andere Maßnahmen zu einer Steigerung der Motivation und einer größeren Bewerberanzahl führen. Überdurchschnittliche Sozialleistungen, konkrete berufliche Perspektiven, ein umfangreiches Fortbildungsangebot oder flexiblere Arbeitszeiten würden die Logistikwirtschaft auch für diejenigen Ar-

beitnehmer attraktiver machen, die sich sonst für andere Berufsfelder entscheiden würden.

Abbildung 19 fasst die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen anhand einer Einteilung in vier Teilbereiche zusammen, je nachdem, an welcher Stelle des Arbeits- und Ausbildungsmarktes sie das Angebot an Logistikfachkräften beeinflussen.

**Abbildung 19**

Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung



Quelle: Eigene Darstellung

## 6 Fazit und Ausblick

Die Logistikwirtschaft in der Region Mitteldeutschland hat sich in den letzten Jahren überaus positiv entwickelt. Neben zahlreichen Ansiedlungen großer und mittelständischer Logistikunternehmen konnten auch viele bereits ansässige Logistikdienstleister eine Zunahme ihrer Umsätze und der Beschäftigtenzahlen verzeichnen. Die Gründe hierfür liegen vor allem im wirtschaftlichen Aufschwung der letzten Jahre aber auch in der günstigen geographischen Lage, der starken Infrastruktur, der hohen Flächenverfügbarkeit und der Ansiedlung großer Unternehmen aus der verladenden Industrie in der Region. Ein weiterer wichtiger Standortfaktor, die Verfügbarkeit von unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften, wurde im Rahmen dieser Studie genauer analysiert.

Die Untersuchung der Entwicklung der Logistikbeschäftigung seit dem Jahr 2000 ergab zunächst ein Absinken der absoluten Beschäftigtenzahl bis 2005 mit einem anschließenden deutlichen Anstieg in den beiden darauffolgenden

Jahren. Während in Mitteldeutschland im Jahre 2007 insgesamt 92.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte weniger gemeldet waren, als noch im Jahr 2000, konnte die Logistikbeschäftigung ihr damaliges Niveau annähernd wieder erreichen. Der relative Anteil der Logistikberufe an der Gesamtbeschäftigung ist in dieser Zeit konstant angestiegen, was den zunehmenden Stellenwert der Logistik für den Arbeitsmarkt in der Region unterstreicht. 2007 waren über 61.000 Personen in der Logistikwirtschaft tätig, das entspricht einem Anteil von gut 8,3% der gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und liegt somit geringfügig über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur ergab, dass der Großteil der Logistikbeschäftigten (41 %) den Lager- und Umschlagsberufen zugeordnet werden kann, gefolgt von Transport-, Verkehr- und Zustellberufen (38%), administrativen Tätigkeiten (17%) und kaufmännischen Berufen (4%). Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur zeigt ein deutliches Wachstum der Lager- und Umschlagsberufe in den letzten beiden Jahren, während die Beschäftigten im Transport- und Verkehrsbereich merklich zurückgingen und die kaufmännischen Berufe nahezu stagnierten. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich dieser Trend weiter fortsetzt und eine Angleichung an den bundesdeutschen Durchschnitt stattfindet.

Die Ausbildungssituation in Mitteldeutschland unterstreicht diese Erkenntnisse. Während die Anzahl der Ausbildungsverträge bei Speditionskaufleuten und Kraftfahrzeugführern stagnierte bzw. nur geringfügig zunahm, zeigen die Lager- und Umschlagsberufe ab dem Jahr 2000 einen konstanten und deutlichen Anstieg.

Die Befragung von Entscheidungsträgern ortsansässiger Logistikunternehmen machte deutlich, dass sich bereits heute ein Mangel an Fachkräften in der Logistikwirtschaft bemerkbar macht. Dabei fehlt es weniger an der Anzahl potentieller Bewerber, sondern vielmehr an deren Qualifikation. Vor allem das Niveau der Schulabgänger ist häufig nicht ausreichend, die Anforderungen der Logistikunternehmen werden in vielen Fällen nicht erfüllt. Einer der Gründe liegt in dem eher negativen Image der Logistik, das zu einer Hinwendung vielversprechender Absolventen zu vermeintlich attraktiveren Berufsfeldern führt. Seitens der befragten Unternehmen bestehen hingegen gute Aussichten für die zukünftige Entwicklung der Logistik in Mitteldeutschland und somit ein dringender Bedarf an zusätzlichen Fachkräften.

Bei der Projektion der zukünftigen Logistikbeschäftigung verschärft sich der absehbare Fachkräftemangel. Dabei wurden drei Szenarien aus der Analyse der bisherigen Beschäftigungsentwicklung abgeleitet und durch relevante Einflussfaktoren und aktuelle Trends in der Logistik modifiziert. Die Ergebnisse deuten auf ein anhaltendes Wachstum der Logistikbeschäftigung in Mitteldeutschland hin, eine Zunahme um weitere 17% auf knapp 72.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bis zum Jahr 2015 wurde als durchschnittliches Szenario ermittelt. Abhängig von der Entwicklung der Einflussfaktoren könnte die Logistikbeschäftigung aber auch deutlich höhere Zuwachsraten erfahren.

Angesichts dieser Zukunftsaussichten und der zunehmenden Relevanz des Logistiksektors für die mitteldeutsche Wirtschaft wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, um adäquat auf den steigenden Bedarf an Logistikfachkräften

reagieren zu können. Diese setzen an vier unterschiedlichen Bereichen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes an und sollen sowohl die Anzahl der potentiellen Logistikfachkräfte erhöhen, als auch deren qualitative Voraussetzungen verbessern. Neben einer allgemeinen Imageverbesserung der Logistikwirtschaft und frühen Sensibilisierung der Schulabgänger, ist hier vor allem eine effizientere Vermittlung von Arbeitsplätzen und die vollständige Ausschöpfung des gegebenen Arbeitskräftepotentials zu nennen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der drohende Fachkräftemangel eine große Herausforderung für die Region auf dem Weg zum international anerkannten Logistikstandort darstellt und ein dringender Handlungsbedarf seitens der verschiedenen Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt besteht. Nur wenn öffentliche Institutionen, IHKs und die Logistikunternehmen koordiniert und zielorientiert zusammenarbeiten, können auch in Zukunft genügend Arbeitskräfte für die Logistikwirtschaft in Mitteldeutschland zur Verfügung gestellt werden.

## 7 Literatur- und Quellenverzeichnis

- BAG 2007:** Bundesamt für Güterverkehr (Hg.): Marktbeobachtung Güterverkehr – Sonderbericht über die aktuelle Fahrpersonalsituation im deutschen Güterkraftverkehrsgewerbe; Köln, 2007.
- Distel 2005:** Distel, Stefan: Vermessung der Logistik in Deutschland - Eine quantitative Analyse der wirtschaftsweiten Logistikleistungen auf Basis der volkswirtschaftlichen Input-Output-Darstellung und der Beschäftigtenstatistik, Deutscher Verkehr Verlag, Hamburg, 2005.
- Distel et al. 2006:** Distel, Stefan; Kille, Christian; Nehm, Alexander; Pilz-Utech, Kathrin: Stand und Entwicklung der Logistik in Deutschland mit Schwerpunkt auf die Logistikbeschäftigung ausgewählter Marktsegmente (LogBes), Forschungsbericht FE-Nr.: 96.0837 / 2005, im Auftrag des BMVBS, Bonn, 2006.
- Elsner 2005:** Elsner, Wolfram; Hübscher, J. Andreas; Zachcial, Manfred: Regionale Logistik-Cluster; Band 13; Frankfurt 2005.
- IHK Stuttgart 2008:** IHK Region Stuttgart (Hg.): Kraftfahrer dringend gesucht – Wege aus der Personalkrise im Personen- und Güterverkehr; Stuttgart; 2008.
- Klaus / Kille 2008:** Klaus, Peter; Kille, Christian: Die Top 100 der Logistik – Marktgrößen, Marktsegmente und Marktführer in der Logistik-Dienstleistungswirtschaft; 5. Aufl.; Hamburg, 2008.
- Läpple 2001:** Läpple, Dieter; Kempf, Birgit: Szenarien zur Hamburger Arbeitsmarktentwicklung in ausgewählten Tätigkeitsclustern, Bericht im Auftrag der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburg, 2001.
- Nehm / Kille 2007:** Nehm, Alexander; Kille, Christian: Messung der Beschäftigtenzahlen in Hamburg und der Metropolregion, Gutachten im Auftrag der Behörde für Wirtschaft und Arbeit der Freien und Hansestadt Hamburg und der Logistikinitiative Hamburg; Nürnberg, 2007.
- SCI 2000:** SCI Verkehr (Hg.): Stand und Perspektiven der Logistikbranche in Nordrhein-Westfalen, Studie im Auftrag der Landesinitiative Logistik NRW, Köln, 2000.

# Anhang 1: Ergebnisse der Zusatzfragen zur Logistik bei der Frühjahrskonjunkturabfrage der IHKs zu Leipzig und Halle-Dessau

Zeitpunkt der Befragung		Ergebnisse Industrie			Ergebnisse Baugewerbe			Ergebnisse Handel			
Frage	Prädikat	Frühjahr 2008		Bezug auf Unternehmen	Frühjahr 2008		Bezug auf Unternehmen	Frühjahr 2008		Bezug auf Unternehmen	
		Anzahl der Firmen bzw. Nennungen	Anteil in %		Anzahl der Firmen bzw. Nennungen	Anteil in %		Anzahl der Firmen bzw. Nennungen	Anteil in %		
1. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Logistik“ (Mehrfachantworten möglich)	Transport	219	35,3	97,3	84	33,3	96,6	122	35,5	93,1	
	Umschlag	150	24,2	66,7	72	28,6	82,8	94	27,3	71,8	
	Lagerung	149	24,0	66,2	55	21,8	63,2	84	24,4	64,1	
	Mehrwertdienstleistungen	42	6,8	18,7	14	5,6	16,1	23	6,7	17,6	
	Produktionsabläufe	58	9,4	25,8	25	9,9	28,7	19	5,5	14,5	
	Sonstiges	2	0,3	0,9	2	0,8	2,3	2	0,6	1,5	
	<b>Summe der Antworten</b>	<b>620</b>	<b>100,0</b>		<b>252</b>	<b>100,0</b>		<b>344</b>	<b>100,0</b>		
	<b>Zahl der antwortenden Unternehmen</b>	<b>225</b>			<b>87</b>			<b>131</b>			
	2. Inwieweit teilen Sie folgende Einschätzungen im Bezug auf die Logistikbranche?	<b>Logistik ist Kernbranche</b>									
		trifft zu	84	39,4		39	48,8		45	35,4	
neutral		114	53,5		33	41,3		66	52,0		
trifft nicht zu		15	7,0		8	10,0		16	12,6		
<b>Summe</b>		<b>213</b>	<b>100,0</b>		<b>80</b>	<b>100,0</b>		<b>127</b>	<b>100,0</b>		
<b>Logistik wird immer wichtiger</b>											
trifft zu		124	58,2		50	61,7		72	55,8		
neutral		85	39,9		25	30,9		43	33,3		
trifft nicht zu		4	1,9		6	7,4		14	10,9		
<b>Summe</b>		<b>213</b>	<b>100,0</b>		<b>81</b>	<b>100,0</b>		<b>129</b>	<b>100,0</b>		
<b>Logistik ist für das Unternehmen wichtiger geworden</b>											
trifft zu		128	58,7		28	33,3		49	37,1		
neutral		58	26,6		35	41,7		53	40,2		
trifft nicht zu		32	14,7		21	25,0		30	22,7		
<b>Summe</b>		<b>218</b>	<b>100,0</b>		<b>84</b>	<b>100,0</b>		<b>132</b>	<b>100,0</b>		
<b>Ausbildungsangebot entspricht den Anforderungen des Marktes</b>											
trifft zu		9	4,5		4	5,3		10	8,3		
neutral		164	82,0		58	77,3		88	73,3		
trifft nicht zu	27	13,5		13	17,3		22	18,3			
<b>Summe</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>		<b>75</b>	<b>100,0</b>		<b>120</b>	<b>100,0</b>			
<b>Logistikbranche profitiert von der EU-Osterweiterung</b>											
trifft zu	59	28,4		23	31,5		42	34,1			
neutral	101	48,6		33	45,2		49	39,8			
trifft nicht zu	48	23,1		17	23,3		32	26,0			
<b>Summe</b>	<b>208</b>	<b>100,0</b>		<b>73</b>	<b>100,0</b>		<b>123</b>	<b>100,0</b>			
<b>Outsourcing von Logistikdienstleistern nimmt zu</b>											
trifft zu	65	31,3		25	35,7		42	33,6			
neutral	104	50,0		35	50,0		59	47,2			
trifft nicht zu	39	18,8		10	14,3		24	19,2			
<b>Summe</b>	<b>208</b>	<b>100,0</b>		<b>70</b>	<b>100,0</b>		<b>125</b>	<b>100,0</b>			
<b>Angebot von Mehrwertdienstleistungen wird immer wichtiger</b>											
trifft zu	67	31,9		28	37,8		52	41,9			
neutral	120	57,1		38	51,4		55	44,4			
trifft nicht zu	23	11,0		8	10,8		17	13,7			
<b>Summe</b>	<b>210</b>	<b>100,0</b>		<b>74</b>	<b>100,0</b>		<b>124</b>	<b>100,0</b>			
3. Wie schätzen Sie das Angebot an Logistikfachkräften in Ihrer Region ein?	Bedarf gedeckt	102	60,0		37	66,1		73	64,0		
	Fachkräftemangel	67	39,4		18	32,1		36	31,6		
	Fachkräfteüberschuss	1	0,6		1	1,8		5	4,4		
	<b>Summe</b>	<b>170</b>	<b>100,0</b>		<b>56</b>	<b>100,0</b>		<b>114</b>	<b>100,0</b>		
4. Wie wird sich der Bedarf an Logistikfachkräften in Ihrem Unternehmen bis 2009 entwickeln?	abnehmend	8	4,2		4	7,3		6	6,2		
	stagnierend	143	75,3		42	76,4		70	72,2		
	zunehmend	39	20,5		9	16,4		21	21,6		
	<b>Summe</b>	<b>190</b>	<b>100,0</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>		<b>97</b>	<b>100,0</b>		

Zeitpunkt der Befragung		Ergebnisse Verkehr			Ergebnisse Dienstleistungen			Ergebnisse Gesamtwirtschaft		
Frage	Prädikat	Frühjahr 2008		Bezug auf Unternehmen	Frühjahr 2008		Bezug auf Unternehmen	Frühjahr 2008		Bezug auf Unternehmen
		Anzahl der Firmen bzw. Nennungen	Anteil in %		Anzahl der Firmen bzw. Nennungen	Anteil in %		Anzahl der Firmen bzw. Nennungen	Anteil in %	
1. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Logistik“ (Mehrfachantworten möglich)	Transport	131	30,3	91,6	238	31,9	93,3	794	33,2	94,4
	Umschlag	109	25,2	76,2	190	25,5	74,5	615	25,7	73,1
	Lagerung	103	23,8	72,0	176	23,6	69,0	567	23,7	67,4
	Mehrwertdienstleistungen	50	11,6	35,0	74	9,9	29,0	203	8,5	24,1
	Produktionsabläufe	33	7,6	23,1	62	8,3	24,3	197	8,2	23,4
	Sonstiges	6	1,4	4,2	6	0,8	2,4	18	0,8	2,1
	<b>Summe der Antworten</b>	<b>432</b>	<b>100,0</b>		<b>746</b>	<b>100,0</b>		<b>2.394</b>	<b>100,0</b>	
	<b>Zahl der antwortenden Unternehmen</b>	<b>143</b>			<b>255</b>			<b>841</b>		
2. Inwieweit teilen Sie folgende Einschätzungen im Bezug auf die Logistikbranche?	<b>Logistik ist Kernbranche</b>									
	trifft zu	69	47,9		116	47,2		353	43,6	
	neutral	59	41,0		115	46,7		387	47,8	
	trifft nicht zu	16	11,1		15	6,1		70	8,6	
	<b>Summe</b>	<b>144</b>	<b>100,0</b>		<b>246</b>	<b>100,0</b>		<b>810</b>	<b>100,0</b>	
	<b>Logistik wird immer wichtiger</b>									
	trifft zu	99	69,2		166	66,9		511	62,8	
	neutral	39	27,3		74	29,8		266	32,7	
	trifft nicht zu	5	3,5		8	3,2		37	4,5	
	<b>Summe</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>		<b>248</b>	<b>100,0</b>		<b>814</b>	<b>100,0</b>	
	<b>Logistik ist für das Unternehmen wichtiger geworden</b>									
	trifft zu	74	50,7		52	20,6		331	39,8	
	neutral	45	30,8		89	35,3		280	33,7	
	trifft nicht zu	27	18,5		111	44,0		221	26,6	
<b>Summe</b>	<b>146</b>	<b>100,0</b>		<b>252</b>	<b>100,0</b>		<b>832</b>	<b>100,0</b>		
<b>Ausbildungsangebot entspricht den Anforderungen des Marktes</b>										
trifft zu	18	12,8		15	6,5		56	7,3		
neutral	83	58,9		172	74,1		565	73,6		
trifft nicht zu	40	28,4		45	19,4		147	19,1		
<b>Summe</b>	<b>141</b>	<b>100,0</b>		<b>232</b>	<b>100,0</b>		<b>768</b>	<b>100,0</b>		
<b>Logistikbranche profitiert von der EU-Osterweiterung</b>										
trifft zu	32	22,5		95	39,7		251	32,0		
neutral	60	42,3		107	44,8		350	44,6		
trifft nicht zu	50	35,2		37	15,5		184	23,4		
<b>Summe</b>	<b>142</b>	<b>100,0</b>		<b>239</b>	<b>100,0</b>		<b>785</b>	<b>100,0</b>		
<b>Outsourcing von Logistikdienstleistern nimmt zu</b>										
trifft zu	39	28,7		100	42,0		271	34,9		
neutral	68	50,0		118	49,6		384	49,4		
trifft nicht zu	29	21,3		20	8,4		122	15,7		
<b>Summe</b>	<b>136</b>	<b>100,0</b>		<b>238</b>	<b>100,0</b>		<b>777</b>	<b>100,0</b>		
<b>Angebot von Mehrwertdienstleistungen wird immer wichtiger</b>										
trifft zu	64	46,7		97	40,2		308	39,2		
neutral	56	40,9		125	51,9		394	50,1		
trifft nicht zu	17	12,4		19	7,9		84	10,7		
<b>Summe</b>	<b>137</b>	<b>100,0</b>		<b>241</b>	<b>100,0</b>		<b>786</b>	<b>100,0</b>		
3. Wie schätzen Sie das Angebot an Logistikfachkräften in Ihrer Region ein?	Bedarf gedeckt	53	38,1		95	51,6		360	54,3	
	Fachkräftemangel	82	59,0		85	46,2		288	43,4	
	Fachkräfteüberschuss	4	2,9		4	2,2		15	2,3	
	<b>Summe</b>	<b>139</b>	<b>100,0</b>		<b>184</b>	<b>100,0</b>		<b>663</b>	<b>100,0</b>	
4. Wie wird sich der Bedarf an Logistikfachkräften in Ihrem Unternehmen bis 2009 entwickeln?	abnehmend	5	3,8		11	6,7		34	5,3	
	stagnierend	77	58,8		123	74,5		455	71,3	
	zunehmend	49	37,4		31	18,8		149	23,4	
	<b>Summe</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>		<b>165</b>	<b>100,0</b>		<b>638</b>	<b>100,0</b>	

## Anhang 2: Interviewleitfaden für die Expertengespräche zum Ausbildungsbedarf in Mitteldeutschland

### I. Unternehmen und Aktivitäten in der Region

- Unternehmen, allgemeine Kennzahlen
- Logistiktätigkeiten bzw. –auftrag vor Ort

### II. Logistikbeschäftigungsstruktur

- Wie viele ihrer Logistikarbeitnehmer sind folgenden Berufsgruppen zuzuschreiben? (Kaufleute, Lager- und Umschlagberufe, Fahr- und Zustellberufe)
- Welche Tätigkeiten werden von Logistikbeschäftigten ihres Unternehmens erledigt?
- Wie werden ihre Logistikbeschäftigten statistisch gebucht? Wie ist die quantitative Zuteilung hinsichtlich der Berufsgruppen?  
(**Kaufleute:** Speditions-, Groß- und Einzelhandelskaufleute;  
**Lager- Umschlagberufe:** Warenprüfer, Warenaufmacher, Lagerverwalter, Magaziner, Stauer, Lager- und Transportarbeiter, u.a.;  
**Fahr- und Zustellberufe:** Kraftfahrzeugführer, u.a.)
- Wie ist die Beschäftigungsaufteilung bzgl. der Hierarchie in der Logistik (Führungs-, Arbeitnehmer, Arbeiterebene)?

### III. Logistikausbildung

- Wie sind die generell zufrieden mit dem regionalen Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten?
- Wie schätzen Sie den Logistikausbildungsmarkt in der Region ein?
- Welche der Ausbildungsberufe benötigen Sie?
- Welche Ausbildungsangebote nehmen Sie für Kaufleute, Lager- Umschlagsleute und Fahr- bzw. Zustellberufe in Anspruch?  
(**Kaufleute:** für Spedition und Logistikdienstleistung, für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, im Groß- und Außenhandel, für Bürokommunikation, Bürokaufleute, o.a.  
**Lager- Umschlagberufe:** Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachlageristen, o.a.;  
**Fahr- und Zustellberufe:** Berufskraftfahrer, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Servicefahrer, u.a.)
- Für welche Tätigkeiten wünschen Sie sich eine bessere Ausbildung (z.B. IT)?
- Wie funktioniert ihr Recruitment (Führungs-, Arbeitnehmer- und Arbeiterebene)?
- Mit welcher Einrichtung arbeiten Sie hinsichtlich der Ausbildung ihrer Mitarbeiter zusammen?

#### **IV. Einschätzungen zu Treibern der Logistik (u.a., EU-Osterweiterung, Globalisierung)**

- Welche zusätzlichen Qualifikationen bzw. Anforderungen sehen Sie zukünftig auf Ihre Mitarbeiter zukommen?
- Welche Konsequenzen entstehen durch erhöhte Transportkosten (z.B. Dezentralisierung)?
- Welche Auswirkungen hat die EU-Osterweiterung auf das Unternehmen?
- Welche Chancen und Risiken ergeben sich für das Unternehmen durch die Globalisierung?

#### **V. Zukünftige strategische Entwicklungen**

- Wird sich Ihre Beschäftigungsstruktur in naher Zukunft ändern?
- Was sind die wesentlichen strategischen Stoßrichtungen des Unternehmens?
- Wo wird besonders investiert? Wo sieht das Unternehmen Entwicklungsbedarf und Entwicklungsperspektiven? Welche Logistik-Trends sieht das Unternehmen?

Zeitbedarf: ca. 60-90 Minuten

gez. Alexander Nehm, Uwe Veres-Homm