

Fachkräfte- mangel und Internationales Recruiting

BVL⁷

Whitepaper

der SRH Hochschule NRW zur BVL-Studie
Triple Transformation:
Digitalisierung, Nachhaltigkeit
und Resilienz als Leitlinien
zukunftsfähiger Wertschöpfungsketten

srh



Fachkräftemangel und Internationales Recruiting

Whitepaper von

**Prof. Dr.-Ing. Joseph W. Dörmann und
Prof. Dr. Lars Rickmann, SRH Hochschule NRW**

im Rahmen der BVL-Studie

**Triple Transformation:
Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Resilienz als
Leitlinien zukunftsfähiger Wertschöpfungsketten**

aus der Reihe

**TRENDS UND STRATEGIEN IN LOGISTIK UND
SUPPLY CHAIN MANAGEMENT**

1.

Bestandsaufnahme

Der Fachkräftemangel in Deutschland verschärft sich trotz einer angespannten wirtschaftlichen Lage. Zwar herrscht laut Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) noch kein flächendeckender Fachkräftemangel, bestimmte Branchen können den Bedarf an qualifizierten Fachkräften jedoch bereits heute nicht oder nur mit großem Aufwand decken.¹ Während Gesundheits- und Sozialdienstleister gemäß DIHK-Report Fachkräfte 2022 mit 71 Prozent an der Spitze der betroffenen Branchen stehen, ist der Bereich Verkehr und Lagerwirtschaft mit 65 Prozent ebenfalls im besonderen Maße betroffen.² Erhebungen des ifo Instituts aus dem zweiten Quartal 2023 bestätigen die Problematik: Von den befragten Verkehrs- und Logistikunternehmen meldeten 48 Prozent, dass Geschäftsbehinderungen durch einen Mangel an Personal bestehen, 2009 waren es lediglich 4 Prozent.³ Insbesondere der Landverkehr ist vom Fachkräftemangel betroffen. 62 Prozent der befragten Unternehmen aus der Branche meldeten einen Mangel an Personal, bei den Lagerbetrieben waren es 5 Prozent.⁴ Der Fachkräftemangel hat direkte Auswirkungen auf den Arbeitsalltag der Logistik-Mitarbeiter. Laut einer Studie des Jobportals meinestadt.de, in der u.a. auch 210 Fachkräfte aus den Bereichen „Logistik, Lager und Verkehr“ befragt wurden, müssen 31 Prozent der Logistikfachkräfte mehr Aufgaben in derselben Zeit erledigen, 22 Prozent leisten Überstunden, ungefähr jeder Dritte fühlt sich durch die Arbeitssituation belastet. Die Hauptgründe hierfür sind Termindruck und psychische (39 Prozent) sowie körperliche Anstrengung (31 Prozent).⁵

Demografischer Wandel

Die Situation kann sich in den nächsten Jahrzehnten weiter verschärfen, wenn keine geeigneten Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Durch die alternde Gesellschaft in Deutschland als Teil des demografischen Wandels, werden die Engpässe im Fachkräftebereich verstärkt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Destatis) gehen in den nächsten 15 Jahren die sogenannten „Babyboomer“, das heißt die geburtenstärksten Jahrgänge, die zwischen 1957 und 1969 geboren wurden, in den Ruhestand. Es handelt sich hierbei um beinahe 13 Millionen berufstätige Menschen. Dies entspricht einem Anteil von etwa 30 % der verfügbaren Arbeitskräfte

auf dem Arbeitsmarkt.⁶ Auch viele erfahrene Logistikexperten werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Dieser Verlust an Erfahrung und Know-how kann weitreichende Auswirkungen auf die Effizienz und Innovationsfähigkeit der Branche haben. Bis zum Jahr 2060 prognostiziert das BMWI sogar einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um ein Drittel bzw. 16 Millionen Menschen, wenn Deutschland keine Zuwanderung zulassen würde. Dabei sind bereits aktuell 352 von 801 Berufsgattungen mit Fachkräftengpässen konfrontiert. 55 Prozent der Unternehmen in Deutschland sehen den Fachkräftemangel schon heute als Risiko an.

Branchenimage

Der demografische Wandel stellt jedoch nur einen Faktor dar, der den Fachkräftemangel in der Logistik beeinflusst. Es existieren verschiedene weitere Gründe für den Mangel an qualifiziertem Personal. Als ein weiterer Grund ist, das Image der Branche zu nennen. Viele Logistikberufe sind geprägt von langen Arbeitszeiten mit körperlich belastenden Tätigkeiten und Zeitdruck. Dazu kommt eine vergleichsweise niedrige Entlohnung. Aber auch die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Work-Life-Balance, z. B. bei Berufskraftfahrern, trägt nicht zum positiven Image der Branche bei.⁷

Software und Systeme

Die moderne Logistik ist inzwischen stark von komplexen Informationssystemen, Datenanalyse- und Automatisierungstechnologien geprägt. Moderne Logistikunternehmen in Deutschland setzen eine Vielzahl von Softwarelösungen und Systemen ein, um ihre Operationen zu steuern und zu optimieren. Hierzu zählen z. B. Transportmanagement-Systeme (TMS), Lagerverwaltungssysteme (WMS), Enterprise Resource Planning (ERP) und Customer Relationship Management (CRM) Systeme. Diese Technologien sind notwendig, um den reibungslosen Ablauf der Lieferketten sicherzustellen. Doch die Implementierung, der Betrieb und die Wartung dieser Systeme erfordert Fachkräfte mit tiefem Verständnis für deren Funktionsweise.

Technologisierung und Digitalisierung

Die fortschreitende Technologisierung und Digitalisierung der Logistikbranche verstärkt zusätzlich den Fachkräftemangel in Deutschland. Die Logistikwirtschaft in Deutschland generiert enorme Mengen an Daten, angefangen von GPS-Daten für das LKW-Tracking bis hin zu Bestellhistorien, Kundenpräferenzen, etc. Diese Daten sind von unschätzbarem Wert z. B. für die Optimierung von Routen, für die Bestandsverwaltung, für Bedarfsvorhersagen, usw. Die Integration von unterschiedlichen Technologien, wie z. B. Cloud Computing, Internet of Things, Künstliche Intelligenz und Big Data Analysen ermöglicht es in der Logistik, Effizienz zu steigern, Kosten zu senken und die Kundenzufriedenheit zu erhöhen, indem Echtzeitdaten und intelligente Analysen genutzt werden, um fundierte Entscheidungen zu treffen.

Mit IoT-Sensoren an Fahrzeugen und Gütern können Logistikunternehmen z. B. den genauen Standort und Zustand von Lieferungen in Echtzeit überwachen. Diese Daten werden in der Cloud gespeichert und mithilfe von Big Data-Analysen und KI-Systemen verarbeitet, um Echtzeitinformationen über den Fortschritt und mögliche Abweichungen bereitzustellen. IoT-Sensoren an Verkehrsknotenpunkten und in Fahrzeugen können auch Verkehrsdaten in Echtzeit erfassen. Cloud-basierte KI verwendet diese Daten, um die effizienteste Route für Lieferungen zu planen, Verkehrsstaus zu vermeiden und Lieferzeiten zu optimieren. In Lagern und auf Regalen ermöglichen IoT-fähige Sensoren die präzise Verfolgung des Lagerbestands. Durch intelligente Systeme können Lagerbestände automatisch überwacht und aufgefüllt werden, um Engpässe und Überbestände zu vermeiden. Mithilfe von Big Data-Analysen und KI können Logistikunternehmen zudem den zukünftigen Bedarf genauer vorhersagen, was zu einer besseren Bestandsführung und weniger Engpässen führt. Eine repräsentative Studie zur Digitalisierung der Logistik in Deutschland des Branchenverbandes der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche (Bitkom e. V.) ergab, dass viele der befragten Unternehmen Technologien, wie Cloud Computing (68 Prozent), IoT bzw. Sensortechnik (61 Prozent) Big Data & Analytics (41 Prozent) und Künstliche Intelligenz (22 Prozent) bereits heute im Einsatz haben.⁸

Für die Einführung, Nutzung und Wartung der digitalen Technologien werden Spezialisten benötigt. Der Mangel an Digitalisierungsexperten, Datenanalysten und Data-Science-Experten in der Logistik erschwert die Ausnutzung dieses Potenzials. Dies belegt auch eine Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) aus dem Jahr 2022. Fast die Hälfte bzw. rund 48 Prozent der offenen Stellen in Digitalisierungsberufen konnten im Jahr 2021 nicht mit qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden. Das bedeutet, dass für etwa jede zweite offene Stelle deutschlandweit keine geeigneten Bewerber verfügbar waren. Die Situation wird voraussichtlich noch kritischer werden, da bis 2026 ein Anstieg der unbesetzten Stellen in Digitalisierungsberufen auf 61 Prozent erwartet wird. Dies verdeutlicht, dass die Unternehmen in Deutschland einen erheblichen Bedarf an digitalen Kompetenzen haben, der deutlich über das Angebot auf dem Arbeitsmarkt hinausgeht.⁹

Automatisierung und Robotik

Die Logistikwirtschaft in Deutschland investiert vermehrt in Automatisierung und Robotik, um die Effizienz zu steigern und Arbeitskosten zu reduzieren. Dies umfasst automatisierte Förderanlagen, Roboter in Lagern und sogar autonome Lieferfahrzeuge. Dieser Trend wird laut einer Branchenumfrage im deutschen Mittelstand und in der Logistikindustrie im Auftrag von ABB Robotics Deutschland weiter zunehmen. Rund 63 Prozent der befragten Führungskräfte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen erwarten einen besonders starken Anstieg von Robotik und Automatisierung im Logistiksektor. Roboter werden in zunehmendem Maße repetitive und unergonomische Aufgaben von Mitarbeitern übernehmen. Tätigkeiten wie Etikettieren (33 Prozent), Verpacken (29 Prozent), Palettieren (26 Prozent) und Kommissionieren (26 Prozent) zählen laut Umfrage zu den vielversprechendsten Anwendungen im Bereich der robotergestützten Arbeitsprozesse. 23 Prozent der befragten Unternehmen erhoffen sich, durch den Einsatz von Robotik den Fachkräftemangel zu kompensieren.¹⁰ Jedoch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Imple-

mentierung und die Wartung der Automatisierungslösungen Ingenieure und Techniker erfordern, die mit der Programmierung und dem Betrieb dieser Technologien vertraut sind.

Cybersecurity

Da der Logistiksektor in Deutschland immer stärker von digitalen Systemen abhängig ist, steigt auch die Gefahr von Cyberangriffen. Laut der Studie zur Digitalisierung der Logistik in Deutschland des Bitkom e. V. gaben 51 Prozent der befragten Logistikunternehmen an, dass sie aufgrund des russischen Angriffskriegs ihre Maßnahmen zur IT-Sicherheit verstärkt haben. Die Bedeutung von IT-Sicherheit für die Unternehmen wird durch die Tatsache untermauert, dass das Thema auch in 88 Prozent der Fälle auf Vorstands- oder Geschäftsführungsebene verankert ist. Fachkräfte für Cybersicherheit spielen daher eine entscheidende Rolle, um sensible Logistikdaten zu schützen und Störungen in der Lieferkette zu verhindern. Der Mangel an Experten auf diesem Gebiet stellt eine zu berücksichtigende Herausforderung dar.

Abbildung 1: Gründe für den Fachkräftemangel in der Logistik in Deutschland



Zusammenfassung zum Fachkräftemangel im Wirtschaftsbereich Logistik in Deutschland

Der Wirtschaftsbereich Logistik steht in Deutschland vor großen Herausforderungen. Es müssen Lösungen gefunden werden, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken. Neben der demografischen Entwicklung führt auch das Image der Logistik zu einem Mangel an Fachkräften. Moderne Arten der Arbeitsplatzgestaltung, Stichwort „New

Work“ für Logistikberufe, könnte ein entsprechender Lösungsansatz sein. Insgesamt führt die technologische Komplexität der modernen Logistik in Deutschland dazu, dass die Anforderungen an die Fachkräfte in diesem Sektor stetig steigen. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, talentierte Mitarbeiter zu finden, die nicht nur über technisches Wissen, sondern auch über die Fähigkeit zur Anpassung an neue Technologien und Entwicklungen verfügen. Dieser

Mangel an qualifiziertem Personal erschwert die Implementierung neuer Technologien und bremst die Innovationskraft der deutschen Logistikwirtschaft, was sich letztendlich auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirkt. Die Lösung dieses Problems erfordert eine verstärkte Aus- und Weiterbildung von Fachkräften sowie die Schaffung attraktiver Karriereperspektiven in der Logistik in Deutschland.

2.

Wie kann nun dem zunehmenden Fachkräftemangel im Logistiksektor entgegengewirkt werden? Es heißt neue Wege gehen

Es führt kein Weg daran vorbei, als das Thema Human Resources zur „Chefsache“ zu erklären. Kurzfristige Maßnahmen wie auch langfristige Strategien müssen ins Leben gerufen werden, damit das sowohl technisch-gewerbliche

als auch kaufmännische Personal die Logistikunternehmen nicht mehr verlassen und auch junge Menschen sich für eine Ausbildung oder Studium mit Logistikbezug entscheiden.

Antworten auf den demografischen Wandel

Als wesentlicher langfristiger Treiber des Fachkräftemangels im Wirtschaftsbereich Logistik gilt der ausgeprägte demografische Wandel. Um diese Herausforderung zu bewältigen, gilt es, neben kurzfristigen Lösungen auch eine langfristige Strategie zu entwickeln: In Abbildung 2 sind die wesentlichen Treiber für den Fachkräftemangel hinsichtlich ihrer Auswirkung aufgeführt. Daneben sind die wesentlichen Maßnahmen, die den Treibern entgegenwirken können, angeführt. Kurzfristig heißt es, die digitale Transformation als Chance zu verstehen und mit Schulungen und Ausbildung zu reagieren. Dem fundamentalen demografischen Wandel heißt es mit einem langfristigen Konzept zum internationalen Recruiting entgegenzuwirken.

Abbildung 2: Lösungspyramide

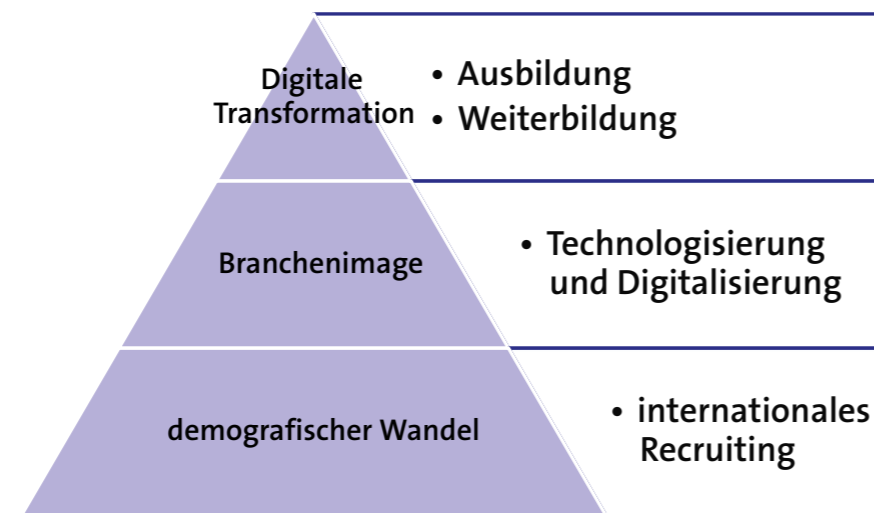
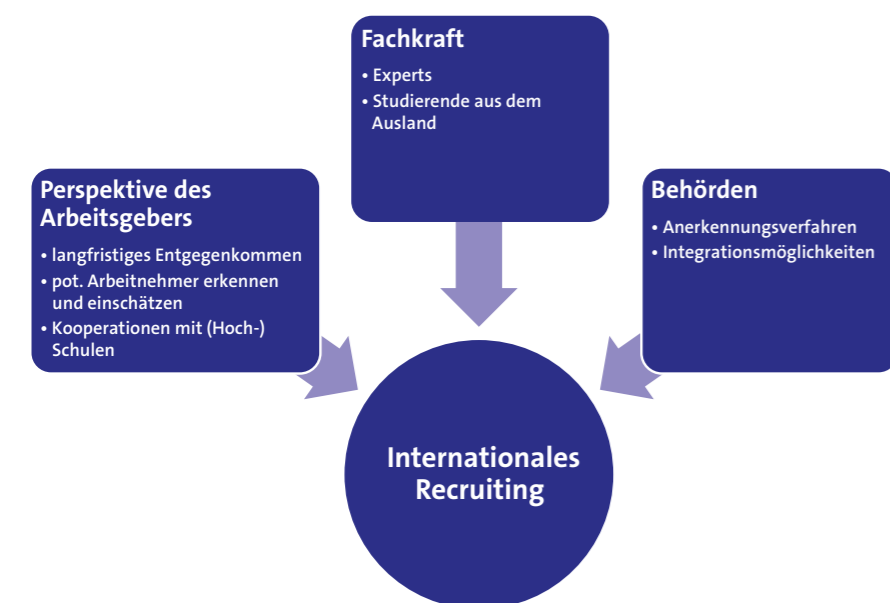


Abbildung 3: Komplexität des internationalen Recruitings



Internationales Recruiting als Lösungsweg

Die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland gestaltet sich noch immer sehr kompliziert. Nachdem sich Fachkraft und Unternehmen gefunden haben, sind zahlreiche Behördengänge zu bewältigen als auch Dinge des alltäglichen Lebens für den neuen Mitarbeiter zu klären.

Integration von internationalen Arbeitskräften – Herausforderungen und Lösungswege

Aus Sicht der Unternehmen kann der Schritt in die internationale Rekrutierung von Fachkräften ein wichtiger Bestandteil des strategischen Personalwesens werden. Wertschöpfungsketten wurden in den letzten Jahren weiter globalisiert und bedürfen somit Mehrsprachigkeit und interkultureller Kompetenzen. Internationale Logistikteams sind bestens auf diese Anforderung vorbereitet und können durch die Integration von zugewanderten Fachkräften vergleichsweise einfach innerhalb einer Organisation ausgebildet werden.

Seitens der Unternehmen bleiben verständlicherweise Hemmnisse und Bedenken bestehen, wenn davon gesprochen wird, Vorleistungen zu erbringen: Diese könnten z.B. die Übernahme der Kosten eines Sprachkurses, die Subvention des Führerscheins oder eine zusätzliche Ausbildung der Fachkraft sein; um dann im ungünstigen Fall die Havarie zu erleben, dass die kaum zugewanderte Fachkraft ein Angebot der Konkurrenz annimmt. Die Bereitschaft eines Unternehmenswechsels aufgrund eines zu erwartenden höheren Gehalts oder der Aussicht der persönlichen Weiterentwicklung ist heute weit größer als vor zehn Jahren. Das Risiko des Wissens- und Erfahrungsverlustes für Unternehmen ist gleichermaßen angestiegen und bringt neben dem Verlust der Fachkraft auch gleich die Aufgabe der Einarbeitung der neuen Fachkraft auf.

Hierzu muss der Appell ausgesprochen werden, Fachkräften in Zukunft mit noch höherer Wertschätzung als heute zu begegnen. Die gilt nicht nur in der Phase der Personalakquise, sondern noch viel mehr in der Phase des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Es gilt hier dieselbe Gesetzmäßigkeit wie im Handel: „Bestandskunden sind gut zu pflegen, da ich ohne sie keine Mittel zur Neukunden-Werbung habe.“ Die zunehmende Integration ausländischer Fachkräfte erfordert eine Weiterentwicklung der „klassischen, deutschen“ Personalführungskultur. Es leitet sich somit aus der Entscheidung auf der obersten Unternehmensebene der Bedarf an Trainings für das mittlere Management und Gruppenleiter ab.

Potenzielle Arbeitskräfte erkennen und einschätzen

Für Arbeitgeber in der Logistik ist es eine Herausforderung, die Kompetenzen der potenziellen zuwandernden Arbeitnehmer einzuschätzen. Internationale Standards oder Zertifikate

könnten hier kurzfristig abhelfen. Weiterhin wären Netzwerke oder Agenturen weitere Wege zu Experten und erfahrenen Fachkräften. Die Findung ausländischer Auszubildender oder (Dual-) Studierender ließe sich bereits jetzt mit Hochschulen im Inland angehen, soweit diese über ein Netzwerk an Partnerhochschulen und Agenten im Ausland verfügen.

Die Fachkraft im Mittelpunkt

Um für Fachpersonal, wie z. B. kaufmännische Fachkräfte, aus anderen Ländern oder Branchen zu werben, muss und kann die Logistik mit ihrer ausgeprägten Internationalisierung und der Rolle der vernetzenden Disziplin weltweit Menschen eine attraktive Zukunft anbieten. Um hier Anreize zu schaffen, können Unternehmen Kooperationen mit internationalen Einrichtungen, Verbänden oder Hochschulen eingehen, um so die Umschulung und persönliche Weiterentwicklung des Personals zu ermöglichen.

Den vorabgenannten Schwierigkeiten in der Findung von Kraftfahrern oder Menschen, die aufgrund von Nachtschichtarbeit die Logistik meiden, kann an dieser Stelle bislang nur entgegengebracht werden, dass sich aufgrund der wenigen Arbeitskräfte die Wettbewerbssituation zu ihren Gunsten entwickeln und somit auch das Lohngefüge anpassen wird.

Experts, Consultants und Erfahrene

Um dem demografischen Wandel schnell und nachhaltig entgegenzutreten, kann die Zuwanderung von Experten, Beratern und Erfahrenen erfolgen. Diese kennen den Wert ihrer Qualifikationen und Erfahrungen und zeigen sich, wenn sie sich bereiterklären ihre Heimat zu verlassen, sehr weltoffen. Der deutsche Arbeitsmarkt ist jedoch noch immer recht konservativ. Fachkräfte benötigen sowohl im beruflichen Umfeld als auch im Privatleben in Deutschland wenigstens gute Grundkenntnisse der deutschen Sprache. Der Fachkräftemangel ließe sich reduzieren, wenn Unternehmen sich in der Bewerbungsphase nicht darauf versteifen, dass der Arbeitnehmer die Sprache bereits kann. Denn auch hier gilt: Lebenslanges Lernen begleitet uns nicht nur im technischen Umfeld, sondern auch im Feld der sozialen Kompetenzen wie Sprache und Führung. Sobald sich dies einmal etabliert hat, wird auch die Anzahl der Bewerbungen aus dem Ausland wieder zunehmen, da doch sehr viele Logistikexperten aktuell den Arbeitsmarkt in Großbritannien, den USA und Nahost bevorzugen.

Auszubildene und Studierende

Neben der aktiven Werbung um Auszubildende und Absolventen aus Deutschland sind Verfahren und Konzepte für ausländische, engagierte Bewerberinnen und Bewerber zu entwickeln. Diese könnten so gestaltet sein, dass Ausbildung und Studium mit einem Praxispartner erfolgen und bei positivem Verlauf frühzeitig ausgesprochen wird. Solche Konzepte könnten in Kombination mit Auslandsaufenthalt die Position des Unternehmens im Ausland stärken und interessante Allianzen ermöglichen.

Behörden und Integrationsmaßnahmen

Nicht zuletzt ist hier der dritte Akteur im Bereich der Zuwanderung anzuführen. Prozesse in der Zuwanderung gestalten sich noch immer umständlich und zeitintensiv. Zahlreiche Dokumente müssen physisch vorgelegt werden und auch Anerkennungsverfahren sind aufwändig und kostenintensiv. Hier könnten sich Arbeitgeber, Verbände oder Agenturen engagieren und den Zugang deutlich beschleunigen; Es bedarf hierzu jedoch auch ein Entgegenkommen der Behörden.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung reformiert die Regelungen zur Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten. Ziel ist es, deutschen Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, Fachkräfte und potenzielle Auszubildende außerhalb des europäischen Arbeitsmarkts zu rekrutieren und zu beschäftigen. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz tritt im März 2024 in Kraft. Es beinhaltet, dass Fachkräfte, die einen Abschluss in Deutschland erworben oder anerkannt haben, künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben dürfen. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz richtet sich insbesondere an Fachkräfte ohne Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaats, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) oder der Schweiz, die in Deutschland leben und arbeiten möchten. Die gesetzlichen Neuerungen sollen erleichterte Einreise, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen ermöglichen. Die Bundesregierung plant, damit den Fachkräftemangel zu bekämpfen, den Wohlstand Deutschlands zu sichern und die globale Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten.

3.

Image – Digitale Transformation – Zeitenwende in der Logistik

Noch immer eilt der Logistik der Ruf voraus, dass 90% aller Mitarbeiter stupide wiederkehrende Lagertätigkeiten Tag und Nacht in fensterlosen Lagerhallen ausüben. Dieses sowie weitere Ammenmärchen müssen schnellstmöglich aufgelöst werden. Der zunehmende Grad der Automatisierung in Logistikzentren reduziert exakt diese Jobs und macht die Branche viel attraktiver für Menschen, die ihr wahres Potenzial realisieren möchten. Von einer Fachkraft für Lagerlogistik wird heute weitaus mehr erwartet und die Möglichkeiten, sich weiterzubilden und weiterzuentwickeln waren noch nie so gut wie heute. Viele Unternehmen bieten bereits jetzt interne Weiterbildungen, Fortbildungen und Umschulungen an, so dass das oft gewünschte lebenslange Lernen ermöglicht wird..

Lohnt sich der Einstieg in die Logistik noch?

Welche Berufe in der Logistik lassen sich nicht durch IT, künstliche Intelligenz, Automatisierung und Robotik ersetzen? Das ist eine legitime und berechtigte Frage für jemanden, der mit Weitblick an die Berufswahl herantritt. Diese Frage kann jedoch mit den ähnlichen Argumenten entschärft werden, wie die Diskussion um die Zukunft einer Fahrerlaubnis: „Lohnt es sich heute noch, einen PKW-Führerschein zu machen?“ Junge Erwachsene wägen diese Entscheidung vor dem Hintergrund des autonomen Fahrens ab. Der Weg bis zur vollautomatisierten Wertschöpfungskette, wenn diese überhaupt erreichbar ist und angestrebt wird, wird sich noch über Jahrzehnte ziehen. Bis dahin werden grundlegende Kompetenzen und Fachexpertise in der Logistik dringend benötigt. Hieraus resultiert der noch immer bestehende Bedarf an Menschen mit Kenntnissen zur Logistik, Fachexpertise in den einzelnen Fachbereichen und den Kompetenzen, den Sektor zu transformieren und weiterzuentwickeln. Für Interessierte bietet die Logistik somit langfristig noch Entwicklungspotenziale und Freiheiten zur Selbstverwirklichung.

Weiterhin wird es auch in Zukunft vor Ort einen ständigen Bedarf an Fachpersonal geben, das die IoT-Systeme einrichten und warten sowie auch Automatisierungstechnik an z.B. Produktionseinrichtungen effizient und effektiv aktualisieren kann. Zudem wird der Austausch zwischen den Fachgewerken (IT; Hardware, Prozessen der Logistik) wie auch die agile Weiterentwicklung der Systeme am Nutzungsort unabdingbar bleiben. Hierzu werden neue Berufsbilder wie Fachkraft für smarte Lager-systeme oder Datenanalyst für Warehousing entstehen. Die Anforderungen an die klassischen Ausbildungen wie den Fachpraktiker werden sich mehr zur IT und Mechatronik entwickeln, so dass diese Berufe wieder an Interesse gewinnen können. Im Rahmen der zunehmenden Technologisierung sind u.a. die Felder der Mensch-Technik-Interaktion oder Systemarchitektur bereits in der Ausbildung angekommen. Hieraus resultiert, dass das Spektrum an potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern nun auch weiter gefasst werden kann. Durch diese Entwicklungen bilden Ausbildung und Studium in der Logistik neue langfristige Perspektiven aus, so dass sich ein Einstieg als gute Berufswahl erweisen kann.

4.

Zusammenfassung

Der Fachkräftemangel stellt eine große Herausforderung für die deutsche Volkswirtschaft und den Wirtschaftsbereich Logistik dar. Im Rahmen des vorliegenden Beitrags werden verschiedene Gründe für die bevorstehende Entwicklung angeführt. Daraus abgeleitet ergeben sich mit der Demogra-

grafie, dem Branchenimage sowie der digitalen Transformation drei Themenfelder mit Lösungsvorschlägen. Ein wesentlicher Kernpunkt ist dabei die kurzfristige Zuwanderung von Fachpersonal. Mittel- und langfristig wirkt sich nachhaltig die sofortige Nutzung des internationalen „Auszubildenen-Beschaffungsmarktes“ (Auszubildene, Studierende

und Junioren) aus. Die hierfür notwendigen Schritte zum Abbau von Hemmnissen und Hürden wurden angebracht wie auch Argumente zur Anwerbung im Ausland angeführt. Anhand der konsequenten Ausarbeitung und Verfolgung dieser Strategie kann die Personalverknappung in der Logistik gemildert werden.

Endnoten

- 1 Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2019, Fachkräfte für Deutschland. Abgerufen am 07.09.2023 von BMWK - Fachkräfte für Deutschland
- 2 Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), 2022, Fachkräftengpässe – weiter steigend. Abgerufen am 07.09.2023 von DIHK-Fachkräftereport_2022
- 3 ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V., 2023, Gesunkene Nachfrage nach Transport- und Logistikleistungen spürbar. Abgerufen am 07.09.2023 von Gesunkene Nachfrage nach Transport- und Logistikleistungen spürbar | Fakten | ifo Institut
- 4 ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V., 2023, ifo Konjunkturumfragen. Abgerufen am 07.09.2023 von ifo Institut
- 5 meinestadt.de, 2022, Studie „Zukunft der Arbeit“. Abgerufen am 07.09.2023 von Download meinestadt.de Studien
- 6 Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023, Erstergebnis des Mikrozensus 2021. Abgerufen am 11.09.2023 von 12,9 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter – Statistisches Bundesamt (destatis.de)
- 7 Fraunhofer IIS, Hempfing, A., Schwemmer, M., 2019, Fachkräftemangel in der Logistik – Vermessung, Struktur und Handlungsfelder – White Paper. Abgerufen am 11.09.2023 von Fachkräftemangel in der Logistik (fraunhofer.de)
- 8 Bitkom e. V., 2022, Digitalisierung in der Logistik. Abgerufen am 11.09.2023 von Digitalisierung der Logistik (bitkom.org)
- 9 Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), 2022, Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland – Kompetenzbarometer: Fachkräftesituation in Digitalisierungsberufen – Beschäftigungsaufbau und Fachkräftemangel bis 2026 – Eine Studie im Projekt (Nr. 3/19) „Entwicklung und Messung der Digitalisierung der Wirtschaft am Standort Deutschland“. Abgerufen am 11.09.2023 von Kompetenzbarometer: Fachkräftesituation in Digitalisierungsberufen – Beschäftigungsaufbau und Fachkräftemangel bis 2026 - Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (iwkoeln.de)
- 10 ABB Robotics Deutschland, 2021, Branchenumfrage Mittelstand und Logistik. Abgerufen am 11.09.2023 von Mehr Robotik in Logistik und Pharmaindustrie erwartet - INDUSTRIE 4.0-MAGAZIN (i40-magazin.de)



Joseph Dörmann ist Professor für technisches Management und Supply Chain Management an der SRH-Hochschule in Nordrhein-Westfalen. Er lehrt, forscht und berät im Bereich des Managements und der technischen Logistik mit den Schwerpunkten des Komplexitätsmanagements, Projektmanagements und Logistik im Bauwesen. Mit Abschluss seines Studiums des Maschinenbaus am Institut für Transportlogistik der TU Dortmund stieg Herr Dörmann als Diplomat in den HOCHTIEF Konzern ein. Er war als Anlageningenieur und Vertriebsingenieur an mehreren Bauvorhaben beteiligt und verantwortete in der Konzernabteilung NEXPLORE (eine Tochter der HOCHTIEF AG) die Entwicklung von Lösungen zur Digitalisierung von logistischen Prozessen auf Baustellen und Beschaffungsprozessen im Bauwesen. Nachfolgend übernahm er als Leiter das Geschäftsfeld „Logistik im Bauwesen“ Forschungs- Beratungs- und Entwicklungsprojekte am Fraunhofer IML, welches sich mit der Digitalen Transformation der Logistik im Bauwesen befasst. Hierzu zählten Projekte in den Bereichen der Beschaffung und Versorgungslogistik, der Baustellenoptimierung anhand von digitalen Werkzeugen und Forschungsvorhaben im Bereich der Kreislaufwirtschaft/ Recycling von Betonabfällen. Mit dem Kompetenzzentrum Baulogistik eröffnete er einen interdisziplinären Austausch zwischen KMUs, Großkonzernen, Forschungseinrichtungen und Gründern.



Lars Rickmann ist Professor für Supply Chain Management und Logistik an der SRH-Hochschule in Nordrhein-Westfalen.

Darüber hinaus ist er dort Studiengangsleiter für die Bachelor-Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen Logistik und Betriebswirtschaftslehre und lehrt in den Grundlagen- und Vertiefungsfächern im Bereich Supply Chain Management und Logistik auf Bachelor- und Masterniveau. Sein Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich nachhaltige Transformation von Supply Chains.

Bundesvereinigung Logistik e.V.

Schlachte 31

28195 Bremen

www.bvl.de