

Einflussbereich „Personal und Arbeitsumfeld“

Christian Grote meier mit Alexander Nehm, Gerd Hailfinger, Arnold Schroven und Harald Seifert

Der Engpass Personal als Chancenverhinderer und Kapazitätsbremse in der Logistik

Bereits 1997 hat die Unternehmensberatung McKinsey & Company den „War for talent“ ausgerufen.¹ Wenngleich die Formulierung recht martialisch ist, so war sie rückblickend genauso visionär wie richtig. Mehr als zwanzig Jahre nach diesem Schlachtruf ist der Mangel an qualifiziertem Personal in allen Wirtschaftsbereichen zu einem großen Problem geworden. Der steigende Bedarf an Fachkräften in den Unternehmen im Zuge der digitalen Transformation und die sich gleichzeitig durch die demografische Entwicklung verschärfende Situation am Arbeitsmarkt stellen Unternehmen in allen Wirtschaftsbereichen vor sehr große Herausforderungen. Fast jedes zweite Unternehmen in Deutschland kann einer Erhebung des DIHK zufolge offene Stellen längerfristig nicht besetzen.² Für die Teilnehmer des Gipfels der Logistikweisen steht das Thema Personal daher seit vielen Jahren auf der Agenda ihrer Treffen.³ Der Wirtschaftsbereich Logistik zählt nach Berechnungen der Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Supply Chain Services SCS rund 3,15 Mio. Erwerbstätige. Diese verteilen sich folgendermaßen auf die unterschiedlichen Funktionsbereiche:

Funktionsbereiche	Erwerbstätige (in 1.000)
Direkt Beschäftigte	
Transport und Verkehr	806
Lager und Umschlag	1.683
Steuerung und Administration	247
Indirekt Beschäftigte inkl. Unternehmer	410
Gesamt	3.146

Tabelle 1: Beschäftigte im Wirtschaftsbereich Logistik⁴

Aufgrund des hohen Outsourcinggrades der Unternehmensfunktion Logistik lohnt ein Blick auf die sektorale Verteilung der Erwerbstätigen in der Logistik: Bei Logistikdienstleistern sind rund 35 Prozent beschäftigt, weitere 40 Prozent der Beschäftigten sind für verladende Unternehmen aus Industrie und Handel tätig, und rund 25 Prozent der Beschäftigten nehmen Logistikfunktionen in anderen Sektoren, z.B. Bau oder öffentlicher Dienst, wahr.⁵

¹ Vgl. https://en.wikipedia.org/wiki/War_for_talent, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

² Vgl. <https://www.dihk.de/resource/blob/5908/0d81b300e10614a90e5c3db3bb133091/dihk-arbeitsmarktreport-2019-data.pdf>, S. 2, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

³ Vgl. die veröffentlichten Berichte <http://www.logistikweisen.de/de/ergebnisse.php>, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

⁴ Vgl. Schwemmer 2018, S. 41.

⁵ Ebd.

Von 2014 bis 2019 ist die Zahl der Erwerbstätigen im Wirtschaftsbereich Logistik um rund 11 Prozent gestiegen.⁶ Der Zuwachs liegt damit sogar über dem gesamtwirtschaftlichen Zuwachs von 6 Prozent und verdeutlicht den hohen Arbeits-/Fachkräftebedarf in der Logistik.

These 1: Ungenutzte Chancen durch Fachkräftemangel im Bereich IT

Für die Entwicklung und marktfähige Umsetzung von Produkt- und Prozessinnovationen sind die Mitarbeiter im Zusammenspiel mit dem Management eines Unternehmens von zentraler Bedeutung. Gerade im Hinblick auf die Entwicklung von digitalen Geschäftsmodellen, aber auch der Digitalisierung von Geschäftsprozessen, ist die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften weitaus wichtiger als das Kapital oder auch die Technologie. In einer Studie der Unternehmensberatung etventure und des Marktforschungsinstituts GfK wurden im vergangenen Jahr rund 2.000 Unternehmen zum Stand der Digitalisierung in ihrem Unternehmen befragt: 76 Prozent gaben an, dass der Mangel an qualifizierten Mitarbeitern die größte Hürde bei der digitalen Transformation sei. Hingegen äußerte nur ein Drittel der befragten Unternehmen, dass die Finanzbudgets zu niedrig seien.⁷

Blickt man auf den Wirtschaftsbereich Logistik, zeigt sich, dass auch hier der Fachkräftemangel ein großes Problem darstellt. Jedoch sind es nicht nur die hochqualifizierten Fachkräfte, die den Personalverantwortlichen Kopfzerbrechen bereiten, sondern auch Fachkräfte für einfache Tätigkeiten. In Abbildung 16 sind die Ergebnisse einer gemeinsamen Untersuchung der Bundesvereinigung Logistik und des Wissensportals Statista dargestellt. Folgende Aussagen lassen sich hieraus ableiten:

- In keiner Personalkategorie ist es der Mehrheit der Befragten problemlos möglich, den Personalbedarf zu decken.
- Am leichtesten ist im Quervergleich die Gewinnung von leitenden Angestellten, was sicherlich mit der Attraktivität dieser Positionen verbunden ist.
- Die größte Herausforderung ist die Gewinnung von Mitarbeitern für komplexe Spezialistentätigkeiten. Die Personaldeckung ist hier für 47 Prozent der Befragten nur mit erheblichem Aufwand möglich bzw. ist für 9 Prozent problematisch. Diese Personalkategorie umfasst insbesondere auch den IT-Bereich.

Die hohe Relevanz des IT-Fachkräftemangels zeigt sich, wenn man auf die anstehenden „Transformations-Aufgaben“ des Wirtschaftsbereiches Logistik blickt. In einer Untersuchung des Bundeswirtschaftsministeriums wurde der Status der Digitalisierung für unterschiedliche Wirtschaftsbereiche/Branchen untersucht.⁸ Im Quervergleich zeigt sich, dass die Logistik eher im unteren Mittelfeld positioniert ist und noch einen weiten Weg vor sich hat. Fehlen nun die IT-Fachkräfte zur Gestaltung und Umsetzung der digitalen Transformation, kann sich der Abstand zu den Top-Wirtschaftsbereichen - die es womöglich einfacher haben, IT-Fachkräfte anzuziehen - noch vergrößern. Der Wirtschaftsbereich Logistik ist daher gefordert, große Anstrengungen zu unternehmen, um IT-Fachkräfte zu gewinnen bzw. bestehende Mitarbeiter zu qualifizieren.

Eine zentrale Voraussetzung für den Transformationsprozess ist, dass auch die Führungskräfte in der Logistik über ein hinreichendes Verständnis von IT und digitalen Geschäftsmodellen verfügen. Nur wenn das Management von Unternehmen sensibilisiert ist, können überhaupt

⁶ Vgl. <https://www.bvl.de/service/zahlen-daten-fakten/umsatz-und-beschaeftigung>, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

⁷ Vgl. etventure 2019, S. 18.

⁸ Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/monitoring-report-wirtschaft-digital-2018-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=24, S. 9, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

entsprechende Strategien, Maßnahmen und letztlich auch Budgets beschlossen werden. Bei den Teilnehmern des Gipfels der Logistikweisen bestehen jedoch große Zweifel, dass diese Kompetenzen in der Breite bei den Logistik-Führungskräften vorhanden sind. Hier stehen sicherlich Wissenschaft, Verbände und Politik in der Verantwortung, im Dialog mit dem Management und den Eigentümern der Unternehmen auf die Risiken einer unvollständigen digitalen Transformation hinzuweisen.

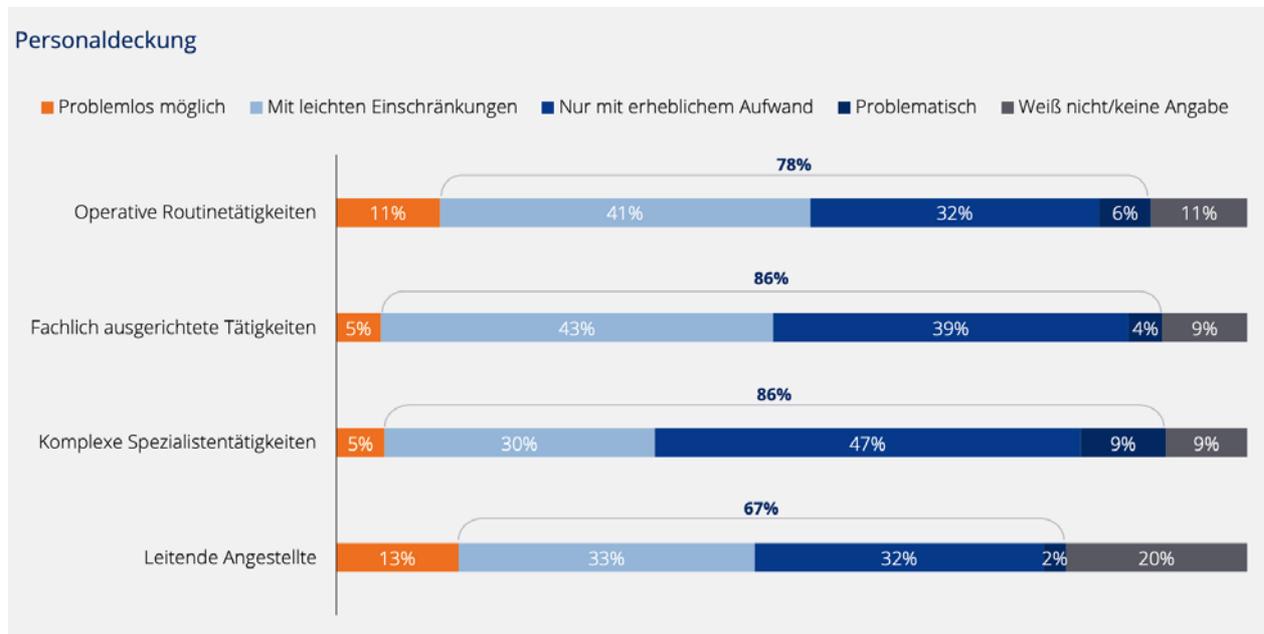


Abbildung 1: Personaldeckung im Wirtschaftsbereich Logistik⁹

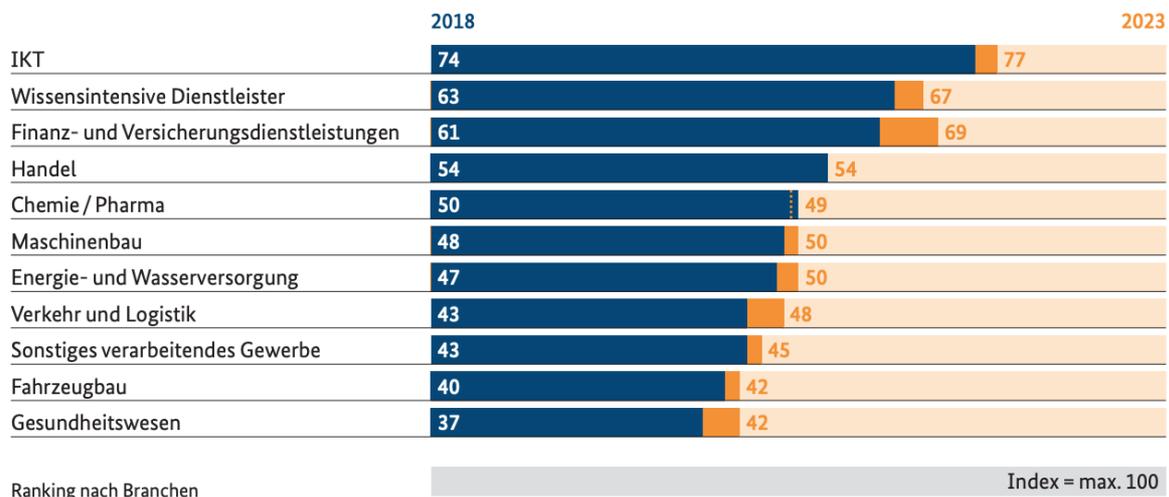


Abbildung 2: Branchenvergleich Fortschritt in der Digitalisierung¹⁰

These 2: Ungenutzte Kapazitäten durch Fachkräftemangel im Bereich Fahrpersonal

In einer Befragung des Bundesamtes für Güterverkehr aus dem Jahr 2018 gaben 70 Prozent der Befragten an, in der Vergangenheit bereits Aufträge wegen fehlender Lkw-Fahrer

⁹ Vgl. [https://www.bvl.de/files/1951/1988/2128/Logistikmonitor_2018 - Der Wirtschaftszweig in Zahlen.pdf](https://www.bvl.de/files/1951/1988/2128/Logistikmonitor_2018_-_Der_Wirtschaftszweig_in_Zahlen.pdf) S. 39, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

¹⁰ Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/monitoring-report-wirtschaft-digital-2018-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=24, S. 9, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

abgelehnt zu haben.¹¹ Auch in einer Erhebung der Bundesvereinigung Logistik im Jahr 2019 gaben die Teilnehmer dies an, wenngleich auf deutlich niedrigerem Niveau (rund 20 Prozent)¹². Der Engpass wird an dieser Stelle eindeutig durch das Fahrpersonal und nicht die Fahrzeugkapazitäten hervorgerufen. Somit können die Investitionen in Fahrzeuge nicht die geplanten Rückflüsse erzeugen.

Ursächlich für diese ungenutzten Kapazitäten ist die Demografie des Arbeitsmarktes für Berufskraftfahrer, die in ihrer Einfachheit sprichwörtlich auf einen Bierdeckel passt. Aktuell sind rund 570.000 Berufskraftfahrer beschäftigt. Nach Zahlen des Bundesverbandes Güterverkehr und Logistik gehen jährlich

- rund 30.000 Berufskraftfahrer in den Ruhestand, wohingegen im Jahr 2018 nur
- rund 18.000 Lkw-Führerscheine neu erteilt wurden.¹³

Dieses „strukturelle Defizit“ auf dem Arbeitsmarkt für Berufskraftfahrer wird nach Berechnungen der International Road Transport Union (IRU) dazu führen, dass in 10 bis 15 Jahren ein Defizit von rund 150.000 fehlenden Berufskraftfahrern „heranwächst“.¹⁴ Durch die Aufnahme dieses Berufes in die Positivliste des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im September 2019 ist Fachkräftemangel bei Lkw-Fahrern nun auch „offiziell“ anerkannt.

Die „Demographie des Arbeitsmarktes“ hat sich auch noch durch zwei weitere Entwicklungen verschärft:

1. Durch den Wegfall der Wehrpflicht entfällt eine Gruppe von Personen, die während ihrer Dienstzeit einen Lkw-Führerschein erwerben und diesen im Anschluss im zivilen Berufsleben nutzen konnte. Dieser – aus Sicht der Logistikwirtschaft sofort einsetzbare Personenkreis – entfällt nun und muss durch die Logistikwirtschaft selbst aufgebaut werden.
2. Durch die positive wirtschaftliche Entwicklung in Mittel- und Osteuropa verringert sich tendenziell die Bereitschaft von Personen, außerhalb ihres Heimatlandes bzw. im weiter entfernten Ausland (Deutschland) als Lkw-Fahrer zu arbeiten.

Der relativ geringe Zuwachs an neuen Berufskraftfahrern ist auf die geringe Attraktivität dieses Berufes in Verbindung mit der sehr guten Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktes zurückzuführen. Die geringe Attraktivität kann an folgenden Aspekten festgemacht werden:

- ein nur eingeschränkt wettbewerbsfähiges Gehalt
- schlechte Arbeitsbedingungen (u.a. lange Abwesenheiten vom Wohnort, Länge und Lage der Arbeitszeiten, wenig kollegialer Austausch)
- hohe psychische und physische Belastung
- eher geringe Wertschätzung und Anerkennung

Die Arbeitgeber reagieren mit einem Bündel von Maßnahmen auf diese Situation. Zur Steigerung der Attraktivität werden u.a. die Löhne und Gehälter angepasst. In Abbildung 18 sind die Tarifverträge für Berufskraftfahrer in ausgewählten Regionen dargestellt. Hier sind fast jährlich nominale Lohnsteigerungen über 2 Prozent zu verzeichnen. Mit Blick auf den Anstieg des Verbraucherpreisindex (1,5 bis 1,8 Prozent) sind bei den Berufskraftfahrern somit geringe

¹¹ Vgl. BAG 2018, S. 36.

¹² <https://bvl-digital.de/digitalisierung-transportlogistik/>, S. 11, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

¹³ Vgl. http://www.bgl-ev.de/images/downloads/media_3381_2.PDF, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

¹⁴ Vgl. <https://www.iru.org/what-we-do/network/driver-portal/problem>, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

reale Lohnsteigerungen zu verzeichnen.¹⁵ Aus Sicht von vielen Praktikern sind aber diese Steigerungen allein nicht ausreichend, die Attraktivität substantiell zu erhöhen. Gleichwohl sind den Lohnsteigerungen durch den hohen Wettbewerbsdruck der Branche auch enge Grenzen gesetzt.

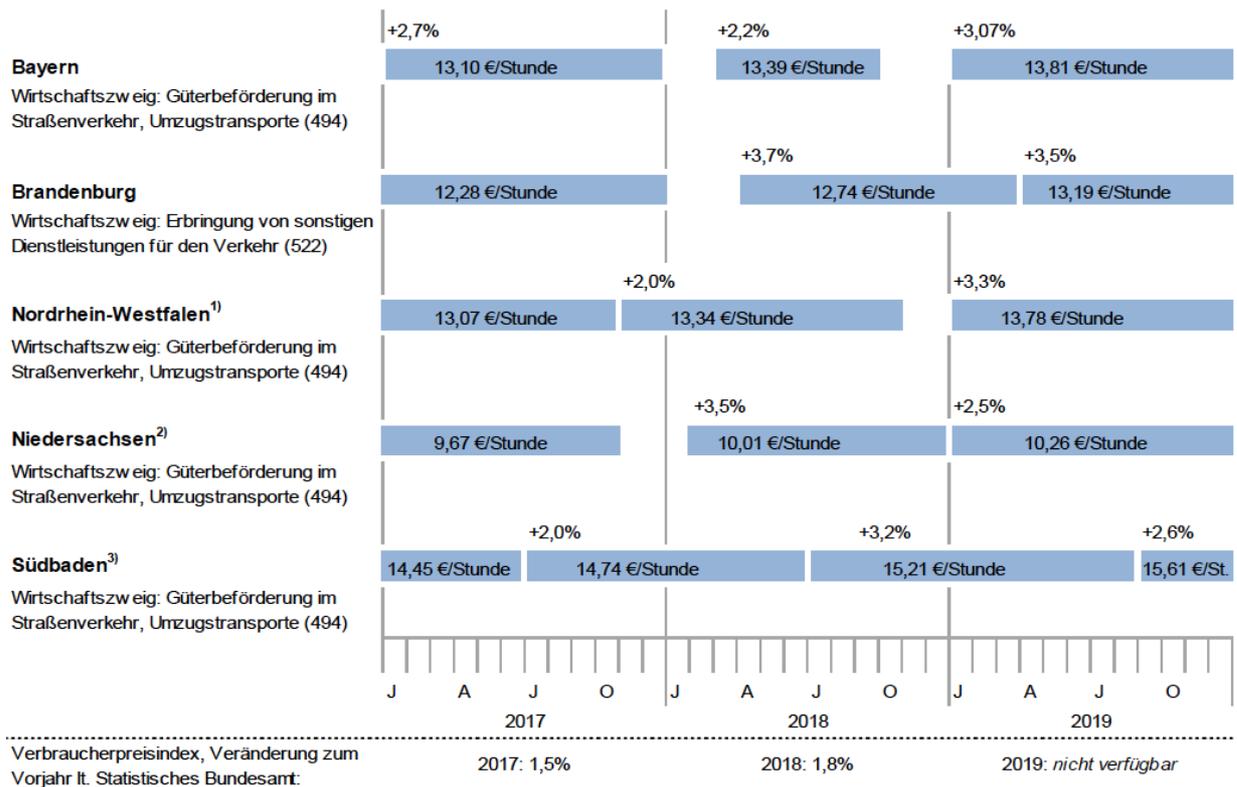
Aber auch beim intermodalen Wettbewerber des Straßengüterverkehrs, nämlich dem Schienengüterverkehr, ist der Fachkräftemangel greifbar: Ende 2018 waren rund 32.000 Lokführer in Deutschland beschäftigt und damit rund 5 Prozent mehr als ein Jahr zuvor.¹⁶ Gleichzeitig hat sich die Zahl der offenen Stellen von 407 im Januar 2017 auf 1.318 im August 2019 mehr als verdreifacht.¹⁷ Das bedeutet, dass auch im Bereich der Lokführer die Nachfrage das Angebot übersteigt und die Eisenbahnunternehmen sich mit dem Fachkräftemangel auseinandersetzen müssen. Dies gilt insbesondere für die Deutsche Bahn AG als größten Arbeitgeber in diesem Bereich, der vor massiven Herausforderungen steht, seinen Personalbedarf zu decken, und in den kommenden Jahren rund die Hälfte seiner rund 200.000 Arbeitsplätze neu besetzen muss.¹⁸

¹⁵ Vgl. https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2019-I.pdf?__blob=publicationFile, S. 19, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

¹⁶ Keine Differenzierung zwischen Personen- und Güterverkehr.

¹⁷ Vgl. https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2019-I.pdf?__blob=publicationFile, S. 19, zuletzt abgerufen am 13.01.2020, S. 3.

¹⁸ https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/wirtschaft_nt/article204168764/Bahn-stellt-fast-50-000-neue-Mitarbeiter-ein.html, zuletzt abgerufen am 13.01.2020, S. 3.



- 1) Berufskraftfahrer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und anschließender zweijähriger einschlägiger Fahrpraxis mit Führerschein Klasse CE.
 - 2) Berufskraftfahrer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und anschließender vierjähriger Fahrpraxis mit Führerschein Klasse CE. Überwiegende Tätigkeit im Güterfernverkehr.
 - 3) Berufskraftfahrer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und nach mindestens 15-jähriger Tätigkeit auf schweren Fahrzeugen mit Führerschein Klasse CE.
- Quelle: Statistisches Bundesamt (Tarifdatenbank). Eigene Berechnungen. Eigene Darstellung.

Abbildung 3: Lohnentwicklung bei Berufskraftfahrern¹⁹

These 3: Personalmanagement und Unternehmenskultur als kritische Erfolgsfaktoren für den Wirtschaftsbereich

Logistik

Die Thesen 1 und 2 haben deutlich gemacht, dass der Fachkräftemangel sowohl in seiner strategischen Dimension („Digital Transformation“) als auch in seiner operativen Dimension („Lkws ohne Fahrer“) eine der zentralen Herausforderungen für den Wirtschaftsbereich Logistik ist. Für die Logistik ist damit die Gewinnung und Haltung von Fachkräften in allen Bereichen eine entscheidende Aufgabe. Es geht hierbei sowohl um ein neues „Handwerkszeug“ als auch um ein Umdenken bei Personalverantwortlichen und „Personalern“. Über viele Jahre war und ist immer noch der „Kostendruck“ eine der zentralen Herausforderungen in der Logistik. Die Wettbewerbsintensität der Logistikdienstleister war hoch, und eine wettbewerbliche Differenzierung über Leistungs- und Qualitätsmerkmale konnte Kostenunterschiede nicht zwangsläufig ausgleichen. Mit Blick auf die übliche Kostenstruktur von Logistikdienstleistern ist klar, dass man das Themenfeld Personal stark durch die „Kostenbrille“ gesehen hatte. Hier bedarf es nun ein Umdenken in dem Sinne, dass man sich nicht nur als wettbewerbsfähiger Logistikdienstleister positionieren muss, sondern auch als ein wettbewerbsfähiger Arbeitgeber.

¹⁹ Vgl.

https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2019-I.pdf?__blob=publicationFile, S. 19, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

Unternehmen sollten sich daher Gedanken machen, wie sie den gesamten Prozess zwischen sich und dem Mitarbeiter gestalten. Im Vergleich mit dem aus dem Marketing bekannten Kundenlebenszyklus-Modell kann auch im Personalbereich die Beziehung zwischen (potenziellen) Mitarbeitern und Unternehmen ganzheitlich erfasst werden. Im Wesentlichen geht es dabei um folgende Stufen:²⁰

1. **Mitarbeiter gewinnen**
 - a. Recruiting
 - b. Onboarding
 - c. Engagement
 - d. Vergütung
2. **Mitarbeiter entwickeln und qualifizieren**
 - a. Personalentwicklung u.a. Qualifikation
 - b. Organisationsentwicklung
 - c. Performance Management
 - d. Karriereplanung
3. **Mitarbeiterausstieg**
 - a. Nachfolgeplanung
 - b. Offboarding

Neben diesem ganzheitlichen Blick auf das Thema Personalmanagement ist es auch erforderlich, die Unternehmenskultur und das Arbeitsumfeld weiterzuentwickeln. Unter dem Schlagwort „New Work“ werden derzeit viele Ideen und Maßnahmen zusammengefasst, die im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt bzw. des Wandels von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft Einzug in Unternehmen gefunden haben. Dazu zählen u.a.

- **Agilität:** schnellere Entscheidungsprozesse und weniger Hierarchiestufen
- **Flexibilität:** bzgl. der Wahl von Arbeitsorten und Arbeitsaufgaben
- **Bürokonzepte:** größere, offenere Räumlichkeiten, aber auch funktionspezifischer (Austausch, Einzelarbeit, Telefonieren)

Mit Blick auf das Themenfeld Unternehmenskultur sind **Vertrauen** und **Wertschätzung** zwei Faktoren, die noch stärker bei den Führungskräften verankert werden müssen, da sie maßgeblich auf die Mitarbeiterzufriedenheit wirken und damit auf die Entscheidung, im Unternehmen zu verbleiben. Hier kommt leider eine aktuelle Studie²¹ zu der Einschätzung, dass Führungskräfte in der Logistik zu wenig Zeit für originäre Führungsaufgaben haben bzw. sich nehmen, mit der Konsequenz, dass Mitarbeiter das Verhalten ihrer Führungskräfte als eher schlecht bewerten. In der untenstehenden Matrix sind die von den Mitarbeitern als kritisch wahrgenommenen Aspekte aufgeführt.

²⁰ Vgl. <https://www.haufe.de/loesungen/mitarbeiterlebenszyklus>, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

²¹ https://www.dvz.de/fileadmin/user_upload/Report_The_Human_Side_of_Logistics-compressed.pdf, S. 23, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

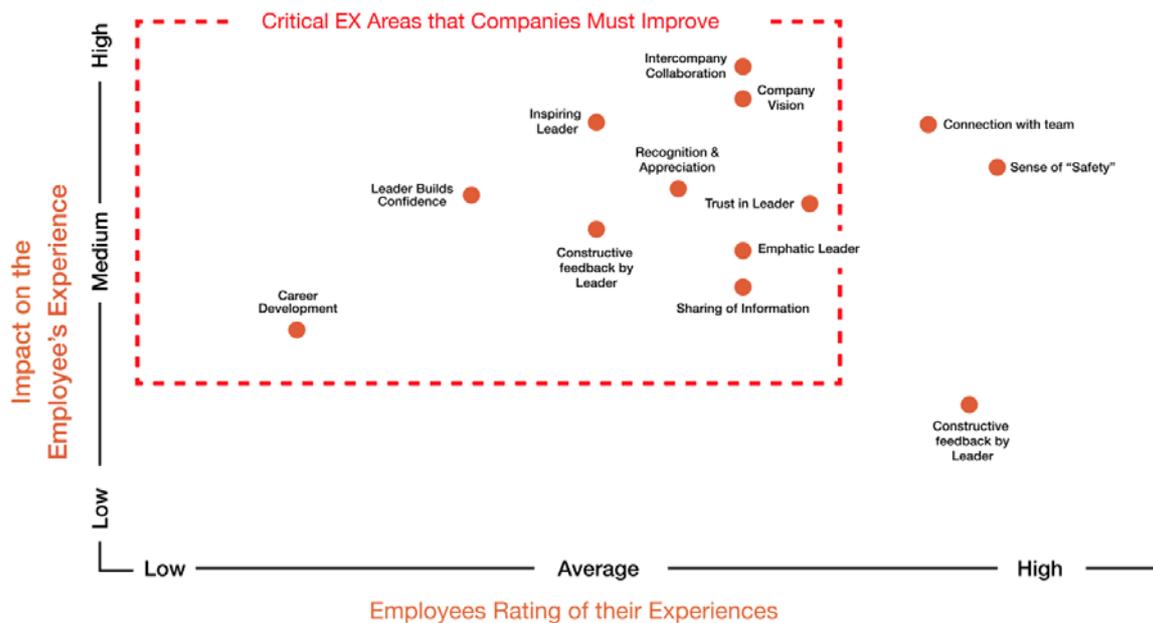


Abbildung 4: Handlungsrelevanzmatrix im Bereich Personal²²

Diese Aspekte gelten nicht nur für klassische „Büro-Jobs“, sondern selbstverständlich auch in den operativen Bereichen. In einer Untersuchung der Unternehmensberatung reinert & friends wurde in einem Quervergleich zwischen mehreren Speditionen herausgearbeitet, welchen Einfluss die Unternehmenskultur auf die Mitarbeiterfluktuation haben kann.²³

Ein interessantes Instrument für Mitarbeiter ist in diesem Zusammenhang die Bewertungsplattform FairTruck, die durch die Logistikinitiative Hamburg angestoßen wurde. Bei FairTruck können Lkw-Fahrer Arbeitgeber und deren Kunden danach bewerten, wie die jeweiligen Arbeitsbedingungen sind und der Umgang mit den Lkw-Fahrern z.B. an der Laderampe wahrgenommen wird.²⁴ Das an Unternehmen vergebene Siegel „FairTruck“ steht somit immer unter dem Vorbehalt, dass es bei schlechten Bewertungen durch die Lkw-Fahrer wieder entzogen werden kann.

Für das Jahr 2020 gehen die Teilnehmer des Gipfels der Logistikweisen davon aus, dass sowohl die direkten als auch die indirekten Personalkosten steigen werden. Wie oben angeführt, wird es unverzichtbar sein, weiter (überproportional) steigende Löhne und Gehälter zu zahlen. Gleichzeitig werden viele Unternehmen investieren, um ihren (potenziellen) Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld anzubieten, aber auch um die Prozesse im Bereich des Personalmanagements zu professionalisieren und stärker auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter auszurichten. Einen guten Überblick über wirksame Ansätze und Maßnahmen vermittelt hier der „Leitfaden für erfolgreiche Personalarbeit in der Logistik“ des Themenkreises „Image der Logistik“ der Bundesvereinigung Logistik.²⁵

²² https://www.dvz.de/fileadmin/user_upload/Report_The_Human_Side_of_Logistics-compressed.pdf, S. 23, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

²³ <https://bvl-digital.de/digitalisierung-der-transportlogistik/>

²⁴ <https://www.fair-truck.de/>, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

²⁵ https://www.bvl.de/misc/filePush.php?id=35479&name=BVL_Leitfaden_Personalarbeit_2017.pdf, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

These 4: Schwaches Wachstum des Personalbestands, aber starkes Wachstum der Löhne und Gehälter

Für das Jahr 2020 erwarten die Teilnehmer des Gipfels der Logistikweisen weiterhin einen deutlichen Anstieg der Personalkosten. Dieser setzt sich aus einem

- eher schwachen Mengeneffekt und einem
- eher starken Preiseffekt zusammen.

Vor dem Hintergrund der schwierigen Verfügbarkeit von Fachkräften (vgl. Thesen 1 und 2) sowie den gedämpften Konjunkturaussichten wird ein Personalzuwachs von nur unter 1 Prozent erwartet. Die hohen Wachstumsraten (≥ 2 Prozent) der Vorjahre werden für 2020 damit nicht erreicht.

Die Risiken aus den Bereichen

- internationaler Handel (insbesondere USA, China und Brexit),
- Veränderungen in der Automobilwirtschaft und
- Anforderungen der Klimapolitik

sorgen im Wirtschaftsbereich Logistik für hohe Unsicherheiten, sodass ein weiterer Kapazitätsaufbau nicht erwartet wird. Außerdem zeigt sich beispielsweise beim Blick auf den (europäischen) Straßengüterverkehr, dass die Unternehmen aktuell nicht an der Kapazitätsgrenze operieren (vgl. Abbildung 20). Gleichwohl scheint es ausgeschlossen, dass sich hieraus weitere Preissenkungen für die Verlager ergeben. Mit Blick auf die Anstrengungen im Bereich Fachkräftegewinnung (Anstieg Löhne, Gehälter und indirekte Personalkosten; vgl. These 3) werden die finanziellen Spielräume für die Kompensation der höheren Personalkosten genutzt.

Price & Capacity Index

Price Index —●—

Capacity Index —●—

Price Index

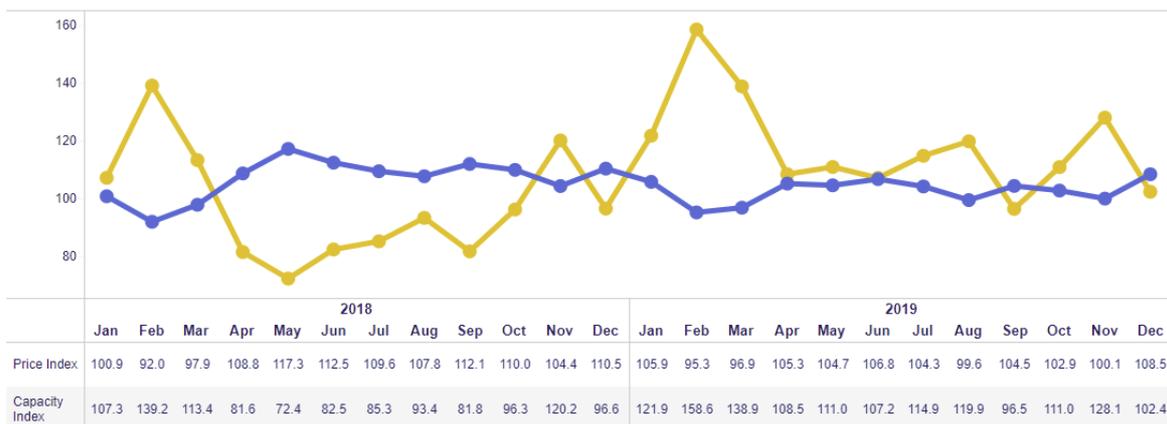
Capacity Index

▼ 1.8% Dec 19 vs Dec 18

▲ 6.0% Dec 19 vs Dec 18

▲ 8.4% Dec 19 vs Nov 19

▼ 20.0% Dec 19 vs Nov 19



Please note: All TMM charts are based on real transports. For some combinations sufficient data required for building our index is not available. In this case you will see gaps.

Abbildung 5: Preis- und Kapazitätsentwicklung im europäischen Straßengüterverkehr²⁶

Ein ganz besonderes Augenmerk werden die Logistiker in 2020 auf die Automobilindustrie legen und das im doppelten Sinne: Mit rund 834.000 Beschäftigten und einem Logistikvolumen von 27 Mrd. €²⁷ ist die Automobilindustrie ein wichtiger Kunde/Partner des

²⁶ <https://www.transporeon.com/de/produkte/market-intelligence/tmm/>, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

²⁷ Vgl. Schwemmer (2016), S. 82.

Wirtschaftsbereiches Logistik und nicht zuletzt auch in hohem Maße „konjunkturrelevant“.²⁸ Gleichwohl hegen einige Logistiker die Hoffnung, auch in einem positiven Sinne vom Strukturwandel der Automobilindustrie zu partizipieren: Aktuelle Studien des Fraunhofer IAO²⁹ und des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung³⁰ gehen davon aus, dass bis zum Jahr 2030 rund 100.000 Arbeitsplätze in der Automobilindustrie wegfallen könnten. Beschäftigte, die von diesem Arbeitsplatzabbau betroffen sind, sollten wissen, dass ihnen bei vielen Logistikern die Türen offenstehen für einen interessanten und zukunftsfähigen Arbeitsplatz.

Dieser Aufsatz ist im aktuellen Bericht der Logistikweisen zum Logistikjahr 2020 erschienen, der am 11.2.2020 dem Schirmherrn Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur Steffen Bilger, MdB, übergeben wurde und unter <http://www.logistikweisen.de/de/ergebnisse.php> komplett und in einer Zusammenfassung einsehbar ist.

²⁸ Siehe auch Kapitel 3.1.

²⁹ <https://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/images/iao-news/elab20.pdf>, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.

³⁰ <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0818.pdf>, zuletzt abgerufen am 13.01.2020.