

06/2009

# Ergebnisse einer Untersuchung zum logistischen Arbeitsmarkt im Saarland und den angrenzenden Regionen

Zusammenfassung und Veranschaulichung ausgewählter Trends in  
der Beschäftigungsentwicklung und den Bildungsanforderungen



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>ii</b>
<b>Management Summary .....</b>	<b>iii</b>
<b>I. Teilnehmer der Untersuchung .....</b>	<b>1</b>
<b>II. Aussagen zur Standortqualität .....</b>	<b>1</b>
<b>III. Organisation der Logistik in den Unternehmen .....</b>	<b>2</b>
<b>IV. Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsbereichen .....</b>	<b>3</b>
<b>V. Beschäftigungsentwicklung nach Mitarbeiterqualifikation.....</b>	<b>4</b>
<b>VI. Beschäftigungsentwicklung nach Vertragstendenzen .....</b>	<b>5</b>
<b>VII. Qualifikationsanforderungen an Hochschulabsolventen .....</b>	<b>6</b>
<b>VIII. Fazit.....</b>	<b>8</b>

## Management Summary

Vorweg eine stichpunktartige Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse:

- Ein Teil der Unternehmen klagt über Fach- und Führungskräftemangel. Die Rekrutierung in dieser Gruppe erfolgt im Wesentlichen überregional.
- Die Umfrageteilnehmer registrieren mehrheitlich eine gestiegene Bedeutung der logistischen Aufgaben in ihrem Unternehmen.
- Der Trend zum Outsourcing logistischer Aktivitäten setzt sich fort.
- Während die Logistikdienstleister insgesamt einen Beschäftigungszuwachs erwarten, rechnet die Industrie insbesondere im operativen Bereich mit einem Stellenabbau.
- Branchenübergreifend wird von Beschäftigungsverlusten bei den gering qualifizierten Kräften ausgegangen, während in den Ausbildungs- und akademischen Berufen in der Logistik mit einem leichten Zuwachs gerechnet wird.
- Zeitlich befristete Verträge sind hauptsächlich im Bereich der gering qualifizierten Kräfte verbreitet. Ausnahme ist die Automobilindustrie inkl. Zulieferer, die auch bei ausgebildeten Kräften (aktuell?) zu Zeitverträgen tendiert.
- Bzgl. der Qualifikationsanforderungen an Hochschulabsolventen werden allgemeine Fähigkeiten im Bereich der Soft Skills (Team- und Kommunikationsfähigkeit), analytische Fähigkeiten, aber auch allgemeine Sprach- und IT-Kenntnisse stärker bewertet als logistisches Fachwissen.

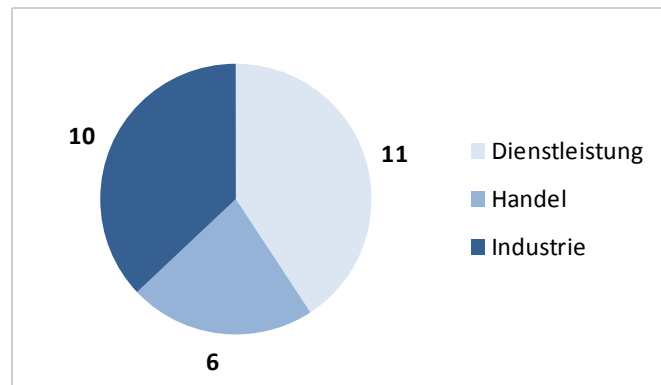
Vor dem Hintergrund der gestiegenen Bedeutung der Logistik und im Angesicht des artikulierten Fachkräftemangels bietet die Hochschule für Technik und Wirtschaft ab dem WS 2008/2009 ein betriebswirtschaftliches Masterprogramm mit logistischer Spezialisierungsmöglichkeit an. Dieses ergänzt das schon bestehende logistische Angebot in den Bachelorstudiengängen.

## I. Teilnehmer der Untersuchung

**Umfragebeteiligung:** Von den 150 angeschriebenen Unternehmen nahmen im Zeitraum von Dezember 2008 bis März 2009 insgesamt 27 Unternehmen mit geschätzten 34.000 Mitarbeitern am Standort Saarland oder angrenzender Regionen teil.

**Gewerbebereiche:** Betrachtet wurden die drei Sektoren Industrie, Handel und Dienstleistung. Nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der Befragten auf die Gewerbebereiche.

**Abbildung 1: Verteilung der Teilnehmer auf Gewerbebereiche**



## II. Aussagen zur Standortqualität

Die Ermittlung der Qualität des Standortes Saarland erfolgte über die Einstufung einzelner Standortfaktoren zur Wettbewerbsfähigkeit. Die **geografische Lage** der Region wurde von den Unternehmen insgesamt als leicht vorteilhaft eingeschätzt. Während die Dienstleister nahezu einheitlich hier echte Vorteile sahen, fiel die Bewertung der Sektoren Handel und Industrie etwas moderater aus. Dies kann auf unzureichende Lieferanten- und Kundennähe zurückzuführen sein, die partiell von den Bereichen Handel und Industrie beklagt wurden.

Ebenfalls als leicht vorteilhaft wurde bereichsübergreifend die lokale **Verkehrsinfrastruktur** bewertet. Nur leicht negativ beeinflusst wurde dieses Ergebnis durch eine geringe Anzahl an Handelsunternehmen, die die Qualität dieses

Standortfaktors für die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen als weitgehend unwichtig betrachteten.

Die niedrigen **Immobilienpreise** im Saarland wurden auch in der Umfrage von den meisten Unternehmen als Nutzen bestätigt. Die ebenfalls vergleichsweise geringen Durchschnittslöhne und Gehälter stellen für die meisten der befragten Unternehmen weder Vor- noch Nachteile dar, was auch trotz kurzer Amtswege im Saarland für die Verwaltungseffizienz gilt.

Anders hingegen beim **lokalen Arbeitsmarkt**: Dieser wurde in der Gesamtheit aller Teilnehmer als leicht negativ evaluiert. Eine Differenzierung nach qualitativen oder quantitativen Mängeln im Arbeitsmarktangebot war nicht Gegenstand der Untersuchung. Es könnte hier ein Zusammenhang vorliegen, der auf Probleme bei der Deckung hochqualifizierten Personals zurückzuführen ist. Ein beträchtlicher Anteil von Unternehmen aus allen Gewerbebereichen gab an, sich bei der Rekrutierung hoch qualifizierter Mitarbeiter vor allem überregional zu orientieren. Auch wurden Probleme identifiziert, überhaupt geeignete Fach- und Führungskräfte zu finden.

### **III. Organisation der Logistik in den Unternehmen**

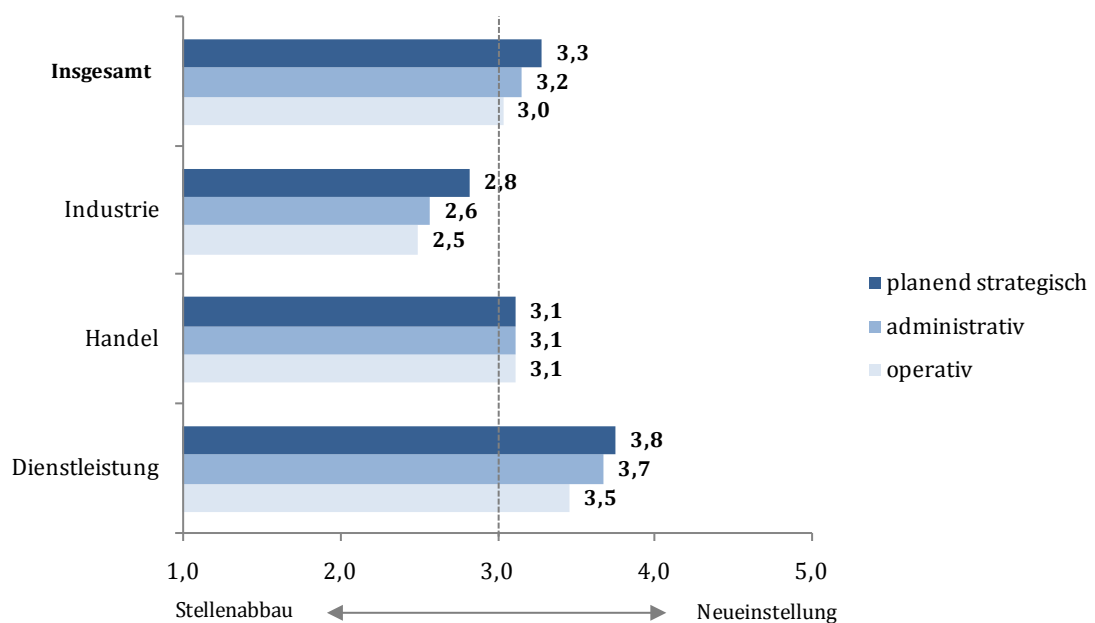
Hinsichtlich der Eingliederung der Logistik in die betriebliche Aufbauorganisation sind sowohl zentrale und dezentrale Organisationsformen verbreitet. Auch sind vereinzelt Hybridmodelle bei den befragten Unternehmen anzutreffen, so dass von einem eindeutigen Trend in der organisationalen Gliederung nicht gesprochen werden kann. Dennoch wurde angegeben, dass **der Logistik zunehmend auch andere Funktionen zugeordnet** sind, wie beispielsweise der klassische Einkauf oder auch der Bereich der Fertigungssteuerung. Im Gegensatz hierzu gliedern einige Unternehmen logistische Teilaktivitäten aus. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Industrieunternehmen, die dem allgemeinen **Outsourcing-Trend** der Branche folgen.

Bei der Beobachtung der allgemeinen Bedeutung der Logistik bemerken fast die Hälfte der Teilnehmer in den letzten Jahren eine leicht bis stark **zunehmende Bedeutung logistischer Aktivitäten** in ihrem Unternehmen.

#### IV. Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsbereichen

Die Angaben zur erwarteten **Beschäftigungsentwicklung** fallen **je nach Gewerbebereich** (Industrie, Handel oder Dienstleistung) **deutlich unterschiedlich** aus (vgl. Abbildung 2). Künftige Neueinstellungen werden insbesondere im Dienstleistungsbereich erwartet. Während sich bei den Handelsunternehmen bezüglich ihrer erwarteten Beschäftigungsentwicklung kein Trend abzeichnet, fällt die Tendenz bei der Industrie negativ aus: Hier wird mehrheitlich mit einem Stellenabbau gerechnet.

**Abbildung 2: Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren und Tätigkeitsbereichen**

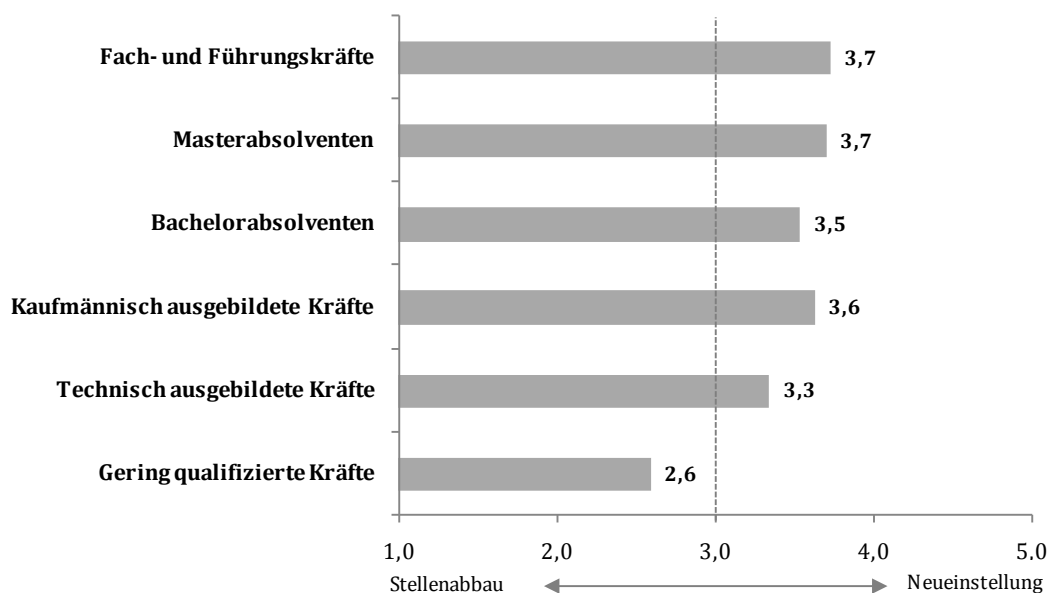


Vergleicht man die erwartete Entwicklung hinsichtlich der logistischen Aufgabengebiete (klassifiziert nach „planend bzw. strategisch“, „administrativ“, „gewerblich-operativ“), so zeichnet sich sektorenübergreifend ab, dass vor allem für den **gewerblich-operativen Tätigkeitsbereich**, der vielfach durch geringer qualifizierte Arbeitskräfte besetzt ist, **mit Beschäftigungseinbußen** gerechnet wird (vgl. Abbildung 2).

## V. Beschäftigungsentwicklung nach Mitarbeiterqualifikation

Betrachtet man die erwartete **Beschäftigungsentwicklung** hinsichtlich der Qualifikation der Mitarbeiter (vgl. Abbildung 3), so wird diese **für ausgebildete Kräfte** als **weitestgehend stabil eingeschätzt**. Dabei ist kein signifikanter Unterschied zwischen den klassischen Ausbildungsberufen und den akademischen Abschlüssen festzustellen. Dies ist angesichts der zum Zeitpunkt der Umfrage, also um die Jahreswende 2008/2009, in der allgemeinen Diskussion schon sehr präsenten Wirtschaftskrise ein eher überraschendes Resultat. Negativ sieht es hingegen für die **gering qualifizierten Arbeitskräfte** aus: In diesem Bereich zeichnet sich eine **Tendenz zum Stellenabbau** ab, ein Trend, der sich wahrscheinlich auch unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung fortsetzen wird.

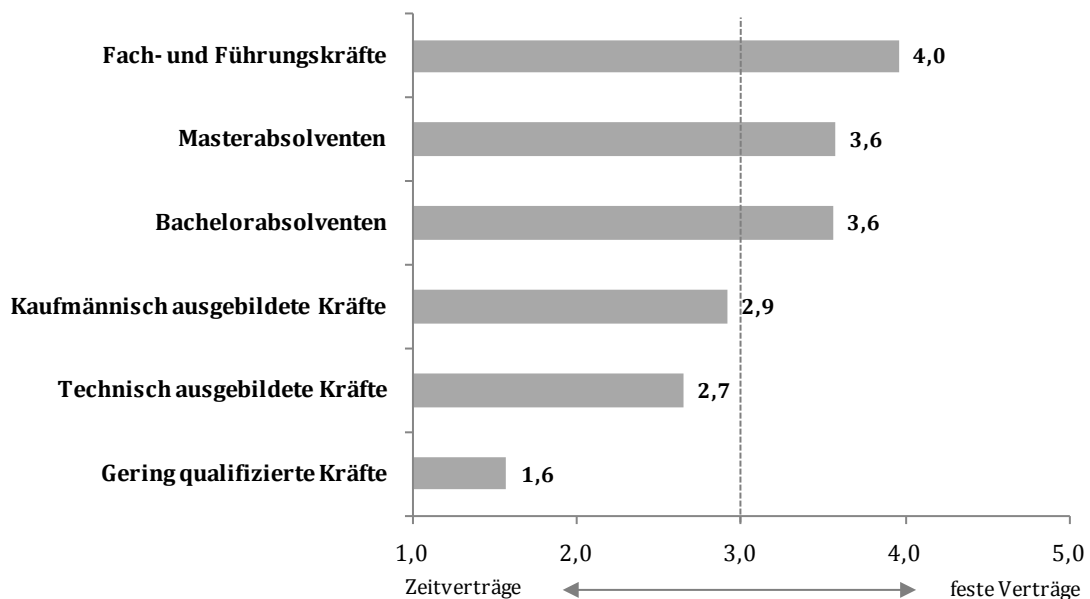
Abbildung 3: Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation der Mitarbeiter über alle Bereiche



## VI. Beschäftigungsentwicklung nach Vertragstendenzen

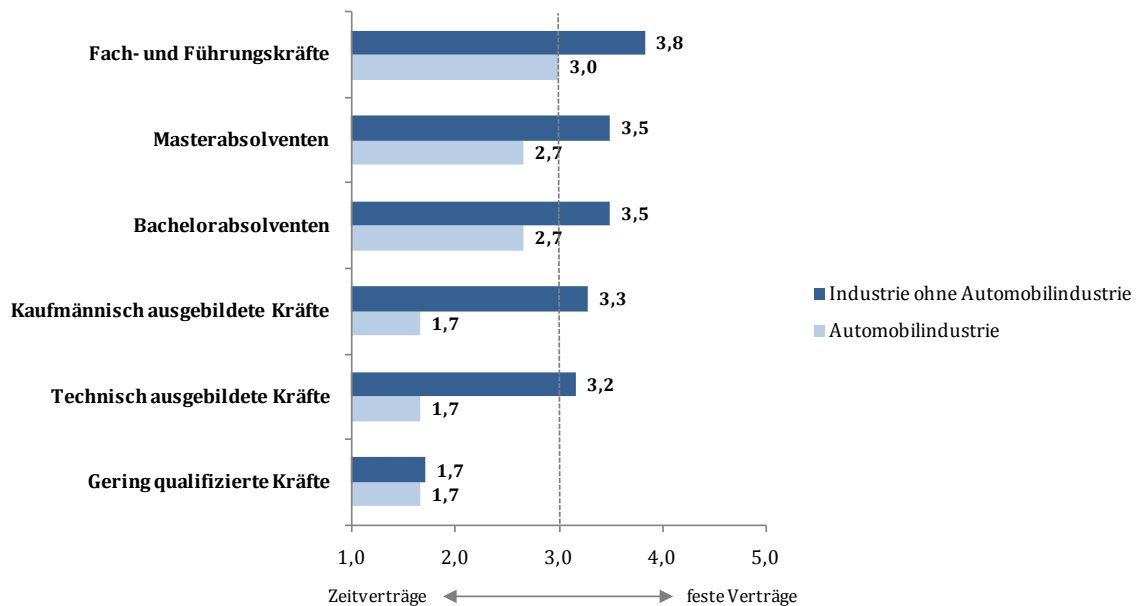
Im Zusammenhang mit der Beschäftigungsentwicklung wurden die Vertragstendenzen bei Neueinstellungen untersucht (vgl. Abbildung 4). Bei der Betrachtung der Ergebnisse fällt die ausgeprägte Tendenz zu zeitlich befristeten Verträgen bei den gering qualifizierten Kräften ins Auge.

Abbildung 4: Vertragstendenzen bezüglich der Qualifikation der Mitarbeiter



Bei einer näheren Betrachtung des industriellen Segments fällt auf, dass sich innerhalb des industriellen Sektors insbesondere die **Automobilindustrie bezüglich unbefristeter Verträge sehr zurückhaltend** äußert (Abbildung 5). Dieser Sektor tendiert mit Ausnahme der Fach- und Führungskräfte, wenn auch unterschiedlich stark ausgeprägt, in allen Berufsgruppen zu zeitlich befristeten Verträgen. Dies ist möglicherweise vor allem der momentan unsicheren Auftragslage geschuldet, könnte aber auch einen konjunkturunabhängigen Trend darstellen. Schließlich hatte die Automobilindustrie schon mehrfach eine Vorreiterfunktion für Entwicklungen im industriellen Sektor inne.

**Abbildung 5: Vertragstendenzen bezüglich der Qualifikation der Mitarbeiter in der Automobilindustrie im Vergleich zur restlichen Industrie**

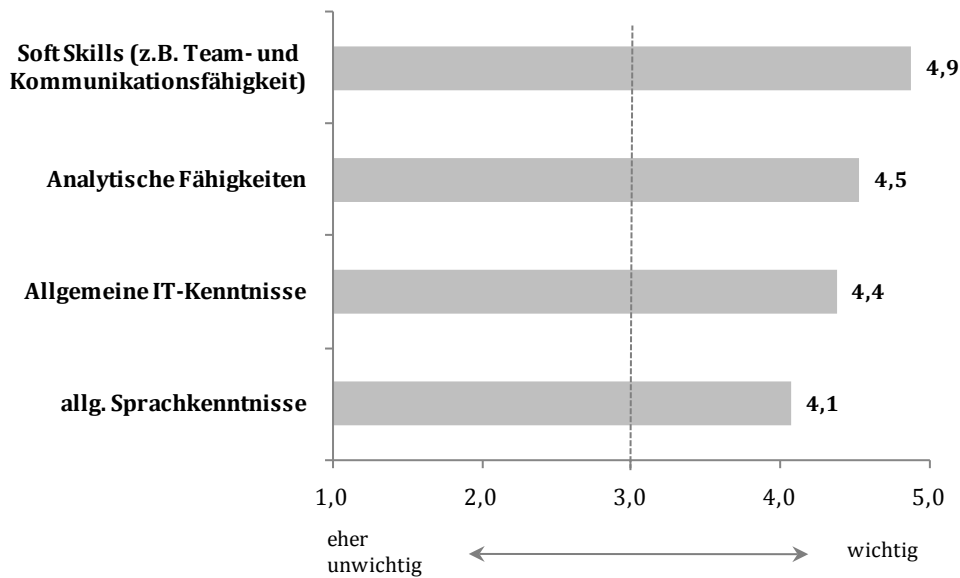


## VII. Qualifikationsanforderungen an Hochschulabsolventen

Vor Beginn der aktuellen Wirtschaftskrise wurde vielfach ein Mangel an qualifizierten Logistikkräften beklagt. Die Umfrage beinhaltete daher auch Fragen zu den von Unternehmen erwarteten Qualifikationen logistischer Fachkräfte, insbesondere von Hochschulabsolventen.

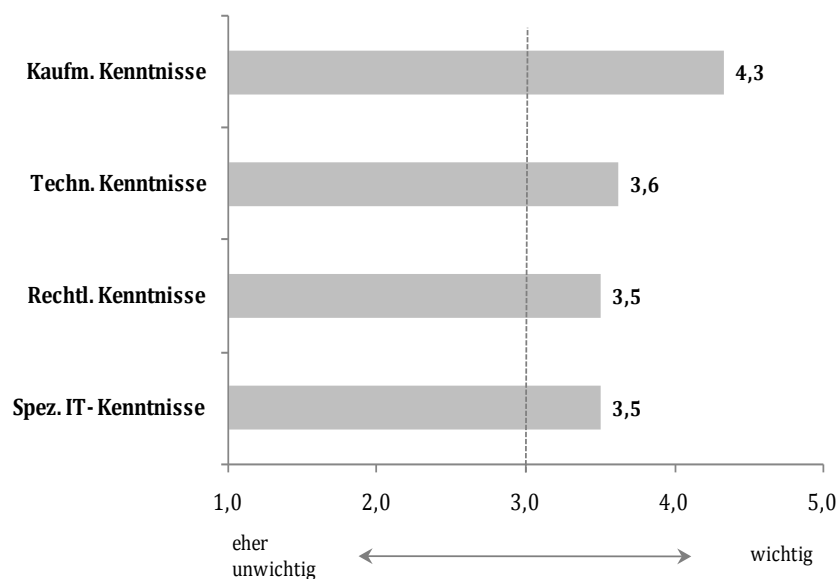
Zur grafischen Veranschaulichung wurden die Ergebnisse in die beiden Gruppen „Bewertung allgemeiner Fähigkeiten“ (vgl. Abbildung 6) und „Bewertung spezieller Fachkenntnisse“ (vgl. Abbildung 7) unterteilt. Auf eine Unterteilung nach Gewerbebereichen wurde in der Veranschaulichung wegen der größtenteils homogenen Aussagen der Unternehmen verzichtet.

**Abbildung 6: Erwartete Qualifikation von Hochschulabsolventen bezüglich „allgemeiner Fähigkeiten“**



Mit sehr hohen Werten sind vor allem die Soft Skills, wie beispielsweise **Team- und Kommunikationsfähigkeit, gefragt**. Auch die anderen „allgemeinen Fähigkeiten“, wie analytische Fähigkeiten, IT-, und Sprachkenntnisse weisen hohe Werte auf. Im Vergleich hierzu werden die „**speziellen Fachkenntnisse**“ mit Ausnahme der kaufmännischen als **weniger wichtig** eingeschätzt.

**Abbildung 7: Erwartete Qualifikation von Hochschulabsolventen hinsichtlich „spezieller Fachkenntnisse“**



Den Bedarf an einem **Masterstudiengang mit logistischer Spezialisierung** sahen etwa ein Drittel der Unternehmen. Ein Teil davon wäre bereit ein solches Angebot finanziell oder personell zu unterstützen. Unter dem Aspekt, dass bei vielen Unternehmen noch eine gewisse Unsicherheit in Bezug auf die neuen Bachelor/Master Abschlüsse herrscht, ist dies durchaus eine positive Resonanz.

## **VIII. Fazit**

Schrieben Fachmagazine noch vor Jahresfrist über den „Fach- und Führungskräfte­mangel“ in der Logistik, so sind diese Schlagzeilen angesichts der wirtschaftlichen Krise weniger erfreulichen Meldungen gewichen. Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung sollten allerdings Mut machen, zeigen sie doch die Erwartung eines insgesamt stabilen und in einigen Bereichen wachsenden Arbeitsmarktes für gut ausgebildete Logistiker. Aufgrund des fortschreitenden Outsourcings logistischer Leistungen werden Beschäftigungszuwächse eher im Dienstleistungsbereich als in der Industrie erwartet. Im gering qualifizierten Sektor wird hingegen aufgrund zunehmender Automatisierung und Prozessoptimierung mit rückläufigen Beschäftigungszahlen gerechnet.

Um die komplexen Herausforderungen des Managements moderner logistischer Systeme auch in die Hochschulausbildung zu integrieren, ist der Aufbau spezieller Programme notwendig. Dabei ist die Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft ein wichtiger Baustein und zum Nutzen für alle Beteiligten. Die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes geht diesen Weg durch logistische Angebote seit 2004 auf Bachelorniveau und ab dem kommenden Wintersemester auch mit einer Master-Spezialisierung „Supply Chain Management“. Die bestehenden Kooperationen mit Unternehmen in Form von gemeinsamen Fallstudien, praxisbezogenen Projekten, Exkursionen, Fachvorträgen und insbesondere dem berufsbegleitenden Studium werden in diesem Rahmen weiter vertieft. Die vorliegende Untersuchung soll dazu zusätzliche Anstöße liefern.

Schließlich möchten wir uns an dieser Stelle ganz herzlich bei allen an der Umfrage beteiligten Unternehmen bedanken, dass Sie mit Ihren Antworten zu einer regionalbezogenen Darstellung der aktuellen Entwicklungen auf dem logistischen

Arbeitsmarkt beigetragen haben. Für Anregungen Ihrerseits und weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Kontakt:**

Prof. Dr. Thomas Bousonville

Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Waldhausweg 14

66123 Saarbrücken

Tel.: +49 (0)681 5867 578

Email: [thomas.bousonville@htw-saarland.de](mailto:thomas.bousonville@htw-saarland.de)