

Zwischenergebnisse der Konsortialstudie «Begegnung von Kapazitätsengpässen in der Logistik mit Schwerpunkt Fahrpersonal»

Konsortium quantifiziert den **Mangel an Fahrpersonal** mit **56.000** im Jahr 2022. Ergebnisse der Unternehmerbefragung zeigen die wichtigsten Ursachen auf. Modell zur Quantifizierung der Wirkungen verspricht Ergebnisse zum unternehmerischen und volkswirtschaftlichen Schaden.

Da es kaum verlässliche Zahlen für die Entwicklung zur aktuellen Situation der Kapazitätsengpässe insbesondere beim Fahrpersonal gibt, wurde im Februar 2022 die Konsortialstudie unter der Leitung der Professoren Wolfgang Stölzle von der Logistics Advisory Experts (Spin-off der Universität St. Gallen), Thorsten Schmidt von der Technischen Universität Dresden und Christian Kille vom Institut für Angewandte Logistik der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt FHWS gestartet. Die Ziele dieser Konsortialstudie sind die Erhebung von konkreten Zahlen und deren Entwicklung in der Zukunft, die Identifizierung von Ursachen und Wirkungen der Engpässe sowie die Zusammenstellung von geeigneten Gegenmaßnahmen. Bereits jetzt wird klar: Ohne zeitnahe, geeignete Gegenmaßnahmen können Engpässe im Transportmarkt zu Versorgungsengpässen bei Industrie und Handel führen – mit weitreichenden negativen Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Deutschland. Die hohe Bedeutung der Thematik wird auch durch die Zusammensetzung des Konsortiums unterstrichen: 16 Unternehmen, 5 Verbände und ein Betreiber einer digitalen Plattform.

Finale Quantifizierung des Fahrpersonalmangels

Die vermeintlich einfache Bestimmung des Bedarfs an Fahrpersonal im Güterkraftverkehr zeigt angesichts der Bandbreite gemeldeter Werte die Tücken des Details: Im Spannungsfeld mahrender Stimmen und erwarteter Bedarfe von teils 80.000 Fachkräften einerseits und nüchterner Analysen, die lediglich eine Lücke von wenigen Tausend Fahrern andererseits erkennen, hatte das Konsortium zum Ziel, belastbare Zahlen und nachvollziehbare Aussagen zum Mangel an Fahrpersonal zu generieren. Zusammengefasst beziffert das Professorengepann Stölzle, Schmidt und Kille den Kapazitätsengpass im Transportsektor auf 56.000 Berufskraftfahrer im Jahr 2022. Die Ermittlung beruht auf einem eigens entwickelten Berechnungsmodell. Dieses greift im Kern auf offizielle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurück und integriert ein vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) vorgeschlagenes Vorgehen zur Korrektur der gemeldeten Daten um verfälschende Effekte von u.a. Zeitarbeitsfirmen. Damit liefert das Berechnungsmodell in erster Instanz *valide Zahlen* und quantifiziert die Lücke auf ca. 10.000 Fachkräfte. Im Anschluss dienten die Erkenntnisse einer umfangreichen Analyse diverser Sekundärquellen als Basis zur Erweiterung des Modells, sodass nicht nur *valide, sondern auch repräsentative Zahlen* generiert werden können, die das reale Marktgeschehen reflektieren. Hier zeigte sich, dass Korrekturfaktoren herangezogen werden müssen, um bspw. Effekte wie das Ausbleiben ausgebildeter Kraftfahrer seitens Bundeswehr, die Nicht-Beachtung eines Teilmarktes des Transportsektors in den Daten der BA (bspw. Selbstständige) oder die Nichtvermittelbarkeit einer bestimmten Gruppe arbeitslos Gemeldeter zu kompensieren. Zugleich wird klar, dass eine Kontroverse um die **Meldequote offener Fahrpersonalstellen** an die BA besteht, insbesondere, weil die Meldequote **erheblichen Einfluss auf die Quantifizierung der Fachkräftelücke** hat. Die BA selbst schätzt, dass ihr ca. 50 % der tatsächlich gesuchten Fachkräftestellen angezeigt werden. Andere Quellen verlautbaren Quoten von 25 % bis über 60 %. Diese große Bandbreite war Anlass, die tatsächliche Meldequote aus den Antworten einer breit angelegten Umfrage abzuleiten: Im Mittel gaben die befragten Teilnehmer an, ca. **36 % ihrer offenen Stellen an die Bundesagentur für Arbeit zu melden**. Die Zahl scheint angesichts zahlreicher Gespräche mit und unter den Konsortialpartnern plausibel, täuscht aber darüber hinweg, dass im Detail ein extrem heterogenes Umfrageergebnis vorliegt. Im Detail stehen ca. 40 % aller Unternehmen überhaupt nicht im Kontakt mit der BA, während ca. ¼ der Umfrageteilnehmer 100 % ihrer offenen Stellen melden – unabhängig vom angedachten

Einsatzradius des Personals. Die Meldequote größerer Unternehmen liegt dabei in der Tendenz niedriger als bei kleineren und mittelgroßen Betrieben.

Somit bleibt festzuhalten, dass das entwickelte Berechnungsmodell zur Quantifizierung des Fahrpersonalmangels, samt seiner Annahmen und der herangezogenen Korrekturfaktoren – insb. die Meldequote – erstmals ein genaues Bild über den Fachkräftemangel schafft. Es errechnet aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit eine unmittelbare Lücke 10.000 fehlender Fachkräfte, wobei durch Korrekturfaktoren ein zusätzlicher Mangel von 26.000 Personen zu Tage tritt. Durch den demographischen Wandel kommt ein jährliches Defizit von knapp 20.000 Fachkräften hinzu, da deutlich mehr Berufskraftfahrer in Rente gehen als neue in den Beruf einsteigen. Mit in Summe ca. 56.000 fehlenden Fachkräften im Jahr 2022 liegt die Transportbranche damit sogar **über dem Niveau der Top-Engpassberufe aus Pflege und Kindererziehung** (Fachkräftelücke ca. 35.000 bzw. 20.000). In Relation zur jeweiligen Anzahl insg. sozialversicherungspflichtig Beschäftigter wird die Bedeutsamkeit des Fahrermangels präsent: Den ca. **565.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fahrern** stehen jeweils mehr als **800.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Pflege und Kindererziehung** gegenüber! Auch deshalb ist es erforderlich, ausgehend der vorliegenden Momentaufnahme die Quantifizierung zu verstetigen. Eine weitere Erkenntnis der Konsortialstudie ist die Notwendigkeit, die Umfrageergebnisse kontinuierlich zu überprüfen. Denn das beobachtete heterogene Antwortverhalten lässt Schwankungen zukünftiger Eingangsdaten vermuten. Anspruch ist daher, die Dynamik der Veränderung zu erfassen und die Prognosen zum Mangel an Fahrpersonal zu aktualisieren.

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zu den Ursachen

Die Mitglieder der beteiligten Fachverbände BGL, BWVL, DSLV sowie HDE und BVL wurden im Laufe des Sommers zu den Ursachen des Engpasses befragt. Aus den knapp 200 Antworten entwickelt sich ein klares Bild:

- Lange, unattraktive und wenig planbare Arbeitszeiten
- gepaart mit wenig wettbewerbsfähigen Gehaltsaussichten,
- fehlende gesellschaftliche Wertschätzung und daher wenig attraktives Image des Berufs sowie
- zu wenig Nachwuchs bedingt durch den demografischen Wandel und das Aussetzen des Wehrdienstes

sind die mit Abstand wichtigsten der 40 gefundenen Ursachen für den Mangel an Fahrpersonal aus Sicht der Transportunternehmen. Die Priorisierungen unterschieden sich nur gering nach der Unternehmensgröße. Einzig bei kleinen und mittleren Unternehmen wiegte der fehlende Nachwuchs höher als bei den größeren Betrieben. In der Konsequenz sind Maßnahmen zum Lösen des Engpasses zu finden, die entweder den Beruf attraktiver machen (mehr Fahrpersonal gewinnen) oder die Prozesseffizienz bzw. -effektivität verbessern (weniger Fahrpersonal benötigen).

Modellentwicklung zur Quantifizierung der Wirkungen des Mangels an Fahrpersonal

Zur Identifizierung und Priorisierung von relevanten Maßnahmen wurde ein Modell zur Quantifizierung der Wirkungen durch den Mangel an Fahrpersonal entwickelt, mit dem strukturiert die Kosten für Unternehmen und die Volkswirtschaft bspw. eines verspäteten Transports abgeschätzt werden können. Dabei werden die Wirkungen nach Kostenstrukturen des Lkw-Nah-, Regional- und Fernverkehrs, der Relevanz für Unternehmensgröße sowie Branche berücksichtigt. Von den derzeit über 30 identifizierten Wirkungen können fünfzehn monetär bewertet werden:

Wirkungen bei Transportunternehmen:

- Zusätzliche Transporte
- Instabiler Linienfahrplan
- Verstärkte Nutzung des Spotmarktes
- Aufbau von Zeitpuffern in der Transportplanung
- Eingeschränkte Erreichbarkeit bei Rückfragen
- Niedrigere Qualität

- Zunehmender Anteil Beschäftigter mit Wohnort im Ausland / Anteil ausländischer Beschäftigter
- Steigende Investitionen in Einrichtungen für Fahrer, Digitalisierung und Automatisierung
- Zunehmende Kosten für Aus- und Weiterbildungen, Employer Branding und Unternehmenskultur sowie Rekrutierungsprozesse
- Höhere Lohnkosten
- Verspätete Transporte
- Ausgefallene Transporte / unvollständige Transporte
- Qualitätsdefekte bei der Transportdurchführung
- Geringere Flexibilität, bei der Planung auf Kundenwünsche einzugehen

Wirkungen bei Verladern:

- Aufbau von Sicherheitsbeständen

Die weiteren Wirkungen können nach dem derzeitigen Kenntnisstand qualitativ bewertet werden:

Wirkungen auf Seiten der Transportunternehmen:

- Anspruchsvollere Belegschaft
- Ältere Belegschaft
- Darlegung der Bereitstellung und Sicherung des Personals in Ausschreibungen
- Langsamere Entsorgung der Häfen
- Weniger neue Transportkapazitäten mit Wirkung auf den Gebrauchtmarkt
- Reduzierte Versorgung Land aufgrund niedrigerer Zustelldichte und damit höherer Kosten
- Wachsende Zahl an Insolvenzen / zunehmende Konsolidierung im Dienstleistungsmarkt
- Geringeres Wachstum
- Sinkende Margen

Wirkungen auf der Verladeseite:

- Einbrüche im Lieferservice
- Hemmnisse für die E-Commerce Entwicklung
- Entwicklung von neuen Standorten in Osteuropa
- Verspätungen für Produktionsbetriebe und im Handel
- Unsicherheit bei der Ankunftszeit
- Ausfall bzw. Produktionsstopp
- Notwendige Umplanungen in Produktion und Handel
- Versorgungsengpässe bei Produkten

Die nächsten Schritte:

Im Herbst 2022 werden die Ergebnisse der Studie zunächst im Konsortium diskutiert und dann Anfang 2023 der Öffentlichkeit vorgestellt. Damit werden erstmals fundierte Zahlen, Daten und Fakten zum Mangel an Fahrpersonal in Deutschland, dessen Ursachen und Wirkungen vorliegen – verknüpft mit Maßnahmen zur Linderung dieses Mangels.

Die finalen Ergebnisse werden Ende 2022 veröffentlicht. Vorab werden kontinuierlich Teilergebnisse auf <http://logistik-digitalisierung.de/> bereitgestellt.

Die Konsortialpartner sind:

Platin:



Gold:

CTL Cargo Trans Logistik AG

Fahrzeugwerk Bernard Krone GmbH & Co. KG

Seifert Logistics GmbH

Transco Süd Internationale Transporte GmbH

Silber:

Barth Spedition GmbH, BTK Befrachtungs- und Transportkontor GmbH, Hans Geis GmbH + Co. KG, Geberit Logistik GmbH, GROUP7 GmbH, Güttler Logistik GmbH, Ludwig Meyer GmbH & Co. KG, Miele & Cie. KG, REWE Markt GmbH

Das Studienvorhaben wird durch die ideellen Partner

Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e. V.,
Bundesverband Spedition und Logistik e. V. (DSLVL),
Bundesverband Wirtschaft, Verkehr und Logistik (BWVL) e. V.,
Bundesvereinigung Logistik (BVL) e. V.,
Handelsverband Deutschland – HDE e. V.

sowie

JOBMATCH.ME

fachlich unterstützt.

Zentraler Kontakt:

Ludwig Häberle

Projektmanager

Logistics Advisory Experts GmbH

Rosengartenstraße 1

9320 Arbon/Schweiz

P +41 78 250 38 33

M ludwig.haeberle@logistics-advisory-experts.ch

logistics-advisory-experts.ch