



Standortfaktor Arbeitskräfte

Strukturen, Potentiale & Handlungsfelder
für die Logistikimmobilie

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitskräfte als relevantester Standortfaktor für Logistikimmobilien	3
2. Bedeutung & Struktur der Logistikbeschäftigung in Deutschland	7
3. Regionalanalyse: Entwicklung der Quote der svp-Beschäftigten in Lager- und Umschlagsberufen	16
4. Potenzialindex: Beschäftigungspotentiale im Lagerbereich auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte	17
5. Handlungsfelder für Logistikimmobilien	20
6. Fazit: Verbesserte Aufenthaltsqualität wird angesichts des Fachkräftemangels zum Wettbewerbsvorteil	25
Herausgeber	27



1. Arbeitskräfte als relevantester Standortfaktor für Logistikimmobilien

1.1 Zum Hintergrund

Die Logistikwirtschaft ist mit einem jährlichen Umsatz von über 300 Mrd. € und über 2,9 Mio. Arbeitsplätzen einer der wichtigsten Wirtschaftssektoren in Deutschland. Aufgrund sich verändernder internationaler Lieferketten, diverser Störungen durch Konflikte, Handelsbeschränkungen oder Naturkatastrophen zeigt sich aktuell die strategische Bedeutung einer reibungslosen Logistik für die Ver- und Entsorgung der Bevölkerung und Wirtschaft.

Zu den größten Herausforderungen für die deutsche Logistik zählt der in den letzten Jahren stetig zunehmende Fach- und Arbeitskräftemangel. Im Januar 2024 war die Berufsgruppe „Lagerwirtschaft, Post- und Zustellberufe, Güterumschlag“ mit knapp 49.000 gemeldeten Stellen die mit Abstand meistgesuchte Berufsgruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diese Situation wird sich perspektivisch noch deutlich verschärfen: Sowohl im Berufsbereich Lagerwirtschaft als auch im Bereich der gewerblichen Berufskraftfahrer liegt eine große Alterskohorte über 55 Jahre. In den letzten Jahren konnten viele offenen Stellen noch durch EU-Arbeiter oder Migranten besetzt werden.

Aus diesem Grund ist das lokal verfügbare Arbeitskräftepotential auch zu einem der wichtigsten Standortfaktoren bei der Ansiedlung neuer oder Nachnutzung bestehender Logistikimmobilien geworden. Dabei können Logistikimmobilien, wenn sie denn als Arbeitsstätten für Menschen und nicht nur als Lager- oder Umschlagsstätten für Güter verstanden werden, durchaus auch auf der Gebäude- und Standortebene einen Beitrag zu einer höheren Attraktivität der dort ausgeführten Tätigkeiten leisten.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern die Berücksichtigung von sozialen Aspekten im Gebäudelayout und bei der Standortwahl Vorteile im lokalen Wettbewerb um Arbeitskräfte mit sich bringen kann. Teil der Lösung zur Abmilderung der Folgen des Fachkräftemangels ist die Automatisierung von Logistikprozessen, die entsprechend im Gebäudelayout und im Rahmen von baulichen Maßnahmen zu berücksichtigen ist.

Die vorliegende Studie von Union Investment und der Arbeitsgruppe für Supply Chain Services SCS des Fraunhofer-Instituts für Integrierte Schaltungen IIS soll deshalb einen Überblick über die Logistik-Fachkräftesituation in Deutschland, deren Entwicklung und regionalen Vergleich sowie Ansatzpunkte zur Attraktivitätssteigerung von Logistikimmobilien für Arbeitnehmende ge-

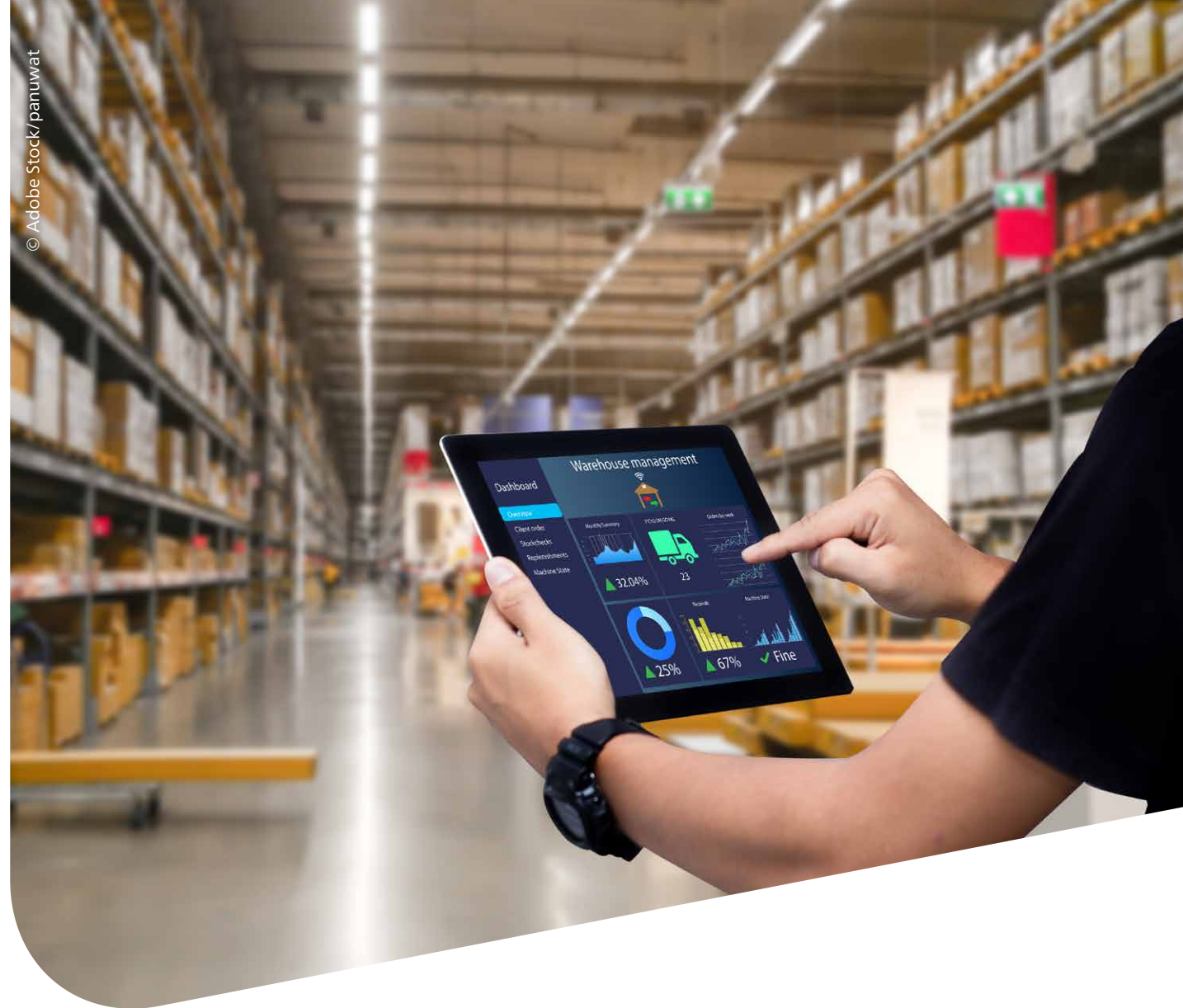
ben und den Akteuren der Nutzer-, Projektentwicklungs- und Investmentseite eine Grundlage für eine weitere, zielgerichtete Berücksichtigung dieser Aspekte bieten.

„Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter in der Logistik verschärft sich zunehmend und eine neue Generation an Arbeitnehmern betritt den Markt. Arbeitnehmer fordern heute neben einem attraktiven Gehaltspaket auch eine Wertschätzung in Form eines modernen Arbeitsumfelds.“

Stephan Riechers,
Head of Investment Management Logistik
Union Investment Real Estate GmbH

Folgende Kernfragen wurden dabei im Detail beleuchtet:

- **Logistik als Arbeitgeber:**
Welche Bedeutung hat die Logistikwirtschaft in Deutschland heute und in Zukunft?
- **Strukturanalyse:**
Wie ist die Logistikbeschäftigung in Deutschland strukturell aufgebaut? Welche Berufe, Altersklassen, Geschlechter, Ausbildungsniveaus umfasst sie?
- **Regionalanalyse:**
Wie ist die Logistikbeschäftigung in Deutschland regional verteilt? Welche Logistikregionen bieten diesbezüglich noch Potentiale?
- **Handlungsfelder für Logistikimmobilien:**
Was kann objektseitig auf dem Weg zur Logistikimmobilie als attraktiver, zukunftsfähigen Arbeitsstätte getan werden?



1.2 Methodik & Aufbau der Studie

1.2.1 Verwendete Methodik und Datenbasis

Als angewandte Forschungseinrichtung hat die Arbeitsgruppe SCS bereits im Jahr 2000 eine Methode entwickelt, die es ermöglicht, konsistent, umfassend und vielseitig differenzierbar die Beschäftigten in der Logistik in Deutschland zu erfassen, zu analysieren und jährlich fortzuschreiben. Die Methodik beruht neben anderen Datenquellen insbesondere auf einer regelmäßigen Sonderauswertung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland.¹

Die spezifische Methodik zur Messung der Logistikbeschäftigung soll Schwächen in der statistischen Erfassung der Branche vermeiden. Denn das Kernelement dieser Methodik ist die Beschäftigungsmessung, die nicht nach Wirtschaftszweigen, sondern nach ausgeübten Berufen vorgenommen wird. Dafür werden 24 spezifische Berufsgruppen mit ihrem jeweiligen Logistikanteil durch eine regelmäßige Sonderauswertung bei der Bundesagentur für Arbeit erhoben und so die „direkten“, d. h. mit operativen Logistikaufgaben betrauten Beschäftigten statistisch sauber ausgewiesen. Zusätzlich wird diesen „direkten“ Logistikbeschäftigten noch ein Anteil an administrativen Beschäftigten mit planenden, koordinierenden und unterstützenden Aufgaben hinzugerechnet. Im bundesdeutschen Durchschnitt liegt dieser „administrative Faktor“ bei 15%, d.h. auf 100 „direkte“ Logistikbeschäftigte entfallen ca. 15 Personen mit ergänzenden Aufgaben.²

Dieses Vorgehen ist in folgender Abbildung nochmals überblicksartig zusammengefasst:

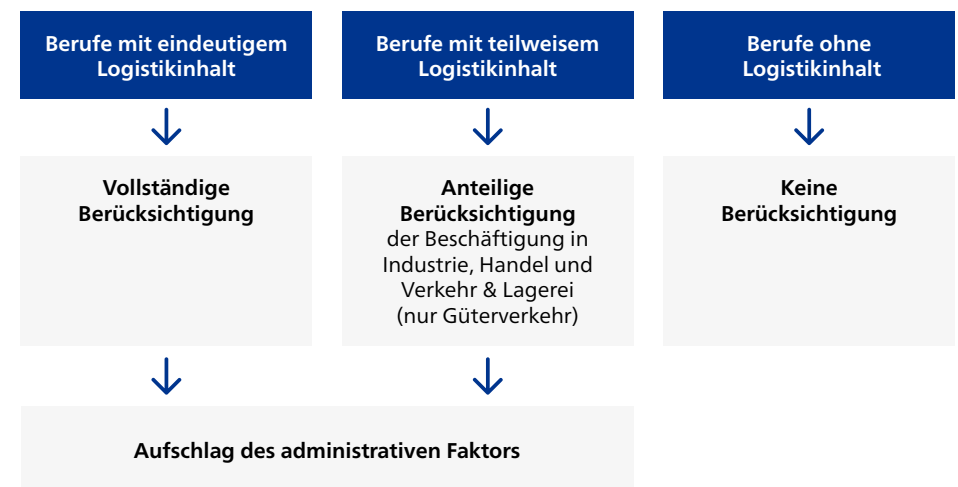


Abbildung 1: Vorgehensweise zur Berechnung der direkten Logistikbeschäftigung im Überblick, Vgl. Kübler, Distel, Veres-Homm: Logistikbeschäftigung in Deutschland – Vermessung, Bedeutung und Struktur (2015)

¹ Vgl. Kübler, Distel, Veres-Homm: Logistikbeschäftigung in Deutschland - Vermessung, Bedeutung und Struktur (2015)

² Für eine detaillierte Beschreibung der Methodik siehe Kübler, Distel, Veres-Homm: Logistikbeschäftigung in Deutschland - Vermessung, Bedeutung und Struktur (2015)

1.2.2 Inhaltlicher Aufbau der Studie

Zu Beginn der Studie wird die Bedeutung der Logistik als Arbeitgeber herausgestellt, indem neben der Bedeutung und Struktur der Logistikbeschäftigung in Deutschland ein aktueller und detaillierter Status-Quo der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen (svp) Logistikbeschäftigung herausgearbeitet wird. An die strukturelle Untersuchung der Logistikbeschäftigung knüpft im Anschluss eine Regionalanalyse auf dem deutschen Logistikmarkt an. Um die aktuelle und zukünftige Arbeitskräfteverfügbarkeit in den deutschen Logistikregionen einschätzen zu können, werden ausgewählte Kennzahlen auf Ebene der Stadt- und Landkreise verglichen.

Um die Frage nach sinnvollen Handlungsoptionen auf dem Weg zur Logistikimmobilie als attraktiver, zukunftsfähiger Arbeitsstätte zu beantworten, wurden zwei sequenzielle Schritte ausgearbeitet. Neben einer Literatur- und Best-Practice Analyse wurden Expertengespräche zur Validierung der gefundenen Ergebnisse durchgeführt. Mittels einer Auswertung von bestehenden Studien und Projekten zur Motivationssteigerung im Lager, der ESG-konformen Gestaltung von Logistikimmobilien (dabei Fokus auf soziale Aspekte) sowie international herausragenden bzw. prämierten Objekten wird eine strukturierte Übersicht zu möglichen Handlungsfeldern erarbeitet. Anhand mehrerer semi-strukturierter Expertengespräche mit ausgewählten Akteuren aus dem Projektentwicklungs-, Nutzer-, Investment- und technischem Aus-



© BLG LOGISTICS

Baytree Logistics Properties Deutschland, C3-Bremen

Ort:	Bremen
Nutzer:	BLG Logistics für Mercedes Benz
Gebäudefläche:	82.500 m ²
Logistikfläche:	88.683 m ²
Baujahr:	2022

www.blg-logistics.com/magazin/c3-bremen-oekologisches-logistikzentrum-mit-vorbildcharakter



© Union Investment

Union Investment

Ort:	Veghel, Niederlande
Nutzer:	V8 Logistics B V
Gebäudefläche:	57.947 m ²
Logistikfläche:	55.869 m ² (Halle und Mezzanine)
Baujahr:	2022

realestate.union-investment.com/van_acht_veghel



© Union Investment

Union Investment

Ort:	Berkel en Rodonrijs, Niederlande
Nutzer:	Fource Logistics
Gebäudefläche:	53.451 m ²
Logistikfläche:	49.000 m ²
Baujahr:	2020

realestate.union-investment.com/berkel_en_rodonrijs

2. Bedeutung & Struktur der Logistikbeschäftigung in Deutschland

stattungsbereich wurden die Handlungsfelder ergänzt und priorisiert. Die Gespräche wurden anhand eines vorab definierten Gesprächsleitfadens durchgeführt.

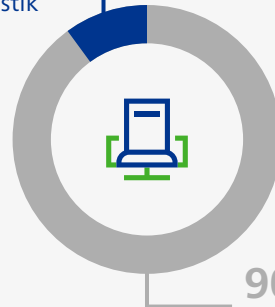
2.1 Mangel an qualifiziertem Personal

Neben verschiedenen Themen, wie z. B. Cybersicherheit, Digitalisierung der Geschäftsprozesse, Kostendruck, unternehmensübergreifender Datenaustausch, Transparenz in Supply Chains und Nachhaltigkeit wird vor allem auch der Mangel an qualifiziertem Personal im Rahmen der BVL-Studie „Triple Transformation“³ als aktuelles Trend-Thema im Logistik- und SCM-Bereich herausgestellt. Gerade der Fachkräftemangel ist für die operative Logistikwirtschaft ein zentrales Thema. Dies wird unter anderem mit einem Blick auf die offen gemeldeten Arbeitsstellen in Deutschland sichtbar. Eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.2023) zeigt, dass im Kalenderjahr 2023 von den circa 760.000 offen gemeldeten Arbeitsstellen 9,94% dieser gemeldeten Stellen auf Berufe in der Logistik entfallen.

³ Vgl. BVL: Triple Transformation – Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Resilienz als Leitlinien zukunftsfähiger Wertschöpfungsketten (2023)

Offen gemeldete Arbeitsstellen
in Deutschland 2023

9,94 %
~ 76 Tsd.
in der Logistik



90,06 %
760 Tsd.

Abbildung 2: Offen gemeldete Arbeitsstellen in Deutschland 2023, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023



2.2 Gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Logistikbeschäftigung

Im Folgenden werden Umfang und Struktur der Logistikbeschäftigung in Deutschland mittels der vorgestellten Methode bestimmt und analysiert. Die Datengrundlage stellt eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 2014 bis 2023 dar (Stichtag jeweils 30.06.). Die Detailanalysen zur Entwicklung und Struktur der Logistikbeschäftigung finden dabei ausschließlich auf Basis der sozialversicherungspflichtigen (svp) Beschäftigung statt.⁴

Im Jahr 2023 gingen rund 2,91 Mio. Beschäftigte direkten operativen sowie auch administrativen Logistiktätigkeiten bei Logistikdienstleistern und Verladern nach.

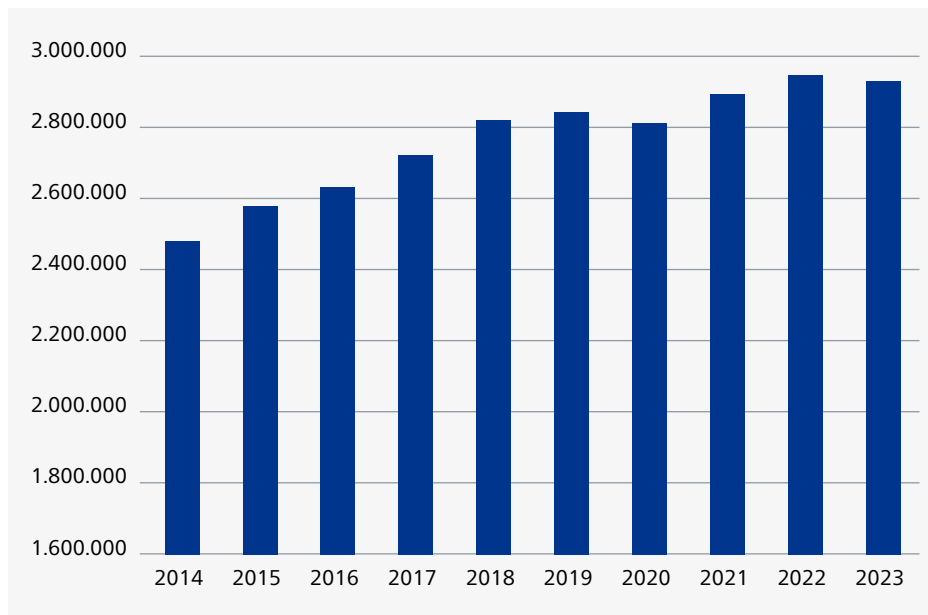


Abbildung 3: Entwicklung der Logistikbeschäftigten in Deutschland seit 2014, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023

⁴ Im Folgenden werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nur als Beschäftigte bezeichnet.



Die Entwicklung der Logistikbeschäftigung in Deutschland zeigt sich in den letzten zehn Jahren überwiegend positiv. Insgesamt ist die svp-Beschäftigung in der Logistik seit 2014 um ca. 18,4% gestiegen. Lediglich im Jahr 2020 ist ein kleiner Rückgang in der svp-Beschäftigung während der Corona-Pandemie zu erkennen. Im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung über alle Branchen zeigt sich hier jedoch nur ein geringer krisenbedingter Einbruch. Auch im Jahr 2023 ging die Logistikbeschäftigung von etwa 2,92 Mio. auf 2,91 Mio. Beschäftigte leicht zurück.

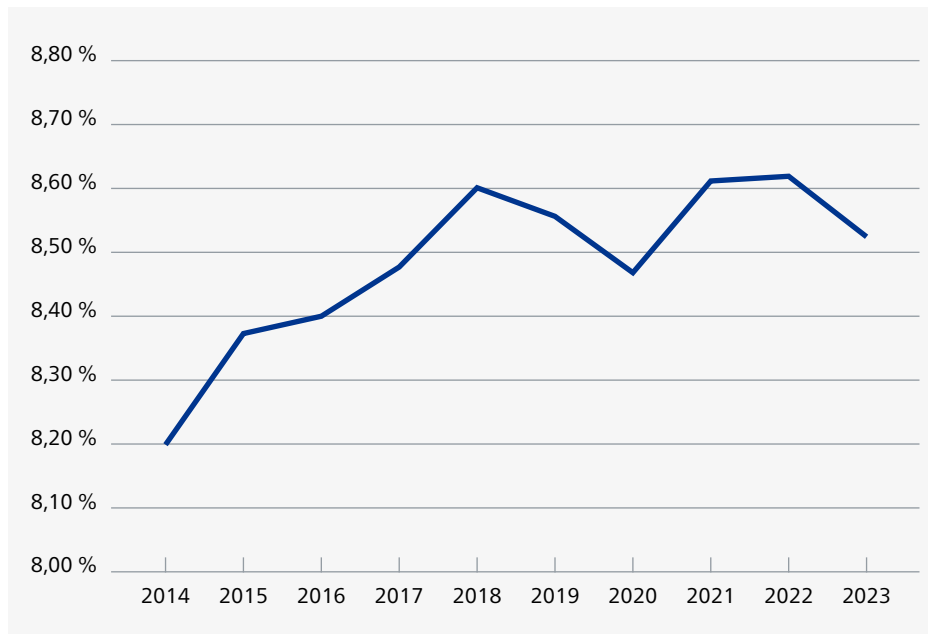


Abbildung 4: Entwicklung der Quote der Logistikbeschäftigung in Deutschland seit 2014, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023

In Deutschland machen die insgesamt 2,91 Mio. Logistikbeschäftigten im Jahr 2023 einen Anteil von 8,52% an der gesamten Beschäftigung aus. Damit geht beinahe jeder zwölfte abhängig Beschäftigte einer operativen Logistiktätigkeit nach. Diese Quote wird nur noch vom Gesundheitswesen und dem Handel übertroffen.



2.3 Struktur der Logistikbeschäftigung

Die Auswertung der Logistikbeschäftigung nach Berufen ist ein wichtiger Indikator bei der Beurteilung der Beschäftigungsqualität und der Wertschöpfung durch die Logistik. Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Logistikbeschäftigten auf die einzelnen Logistikberufe. Diese werden zu den drei Berufsgruppen „Transport- und Zustellberufe“, „Lager- und Umschlagsberufe“ sowie „Kaufmännische- und Verwaltungsberufe“ zusammengefasst.

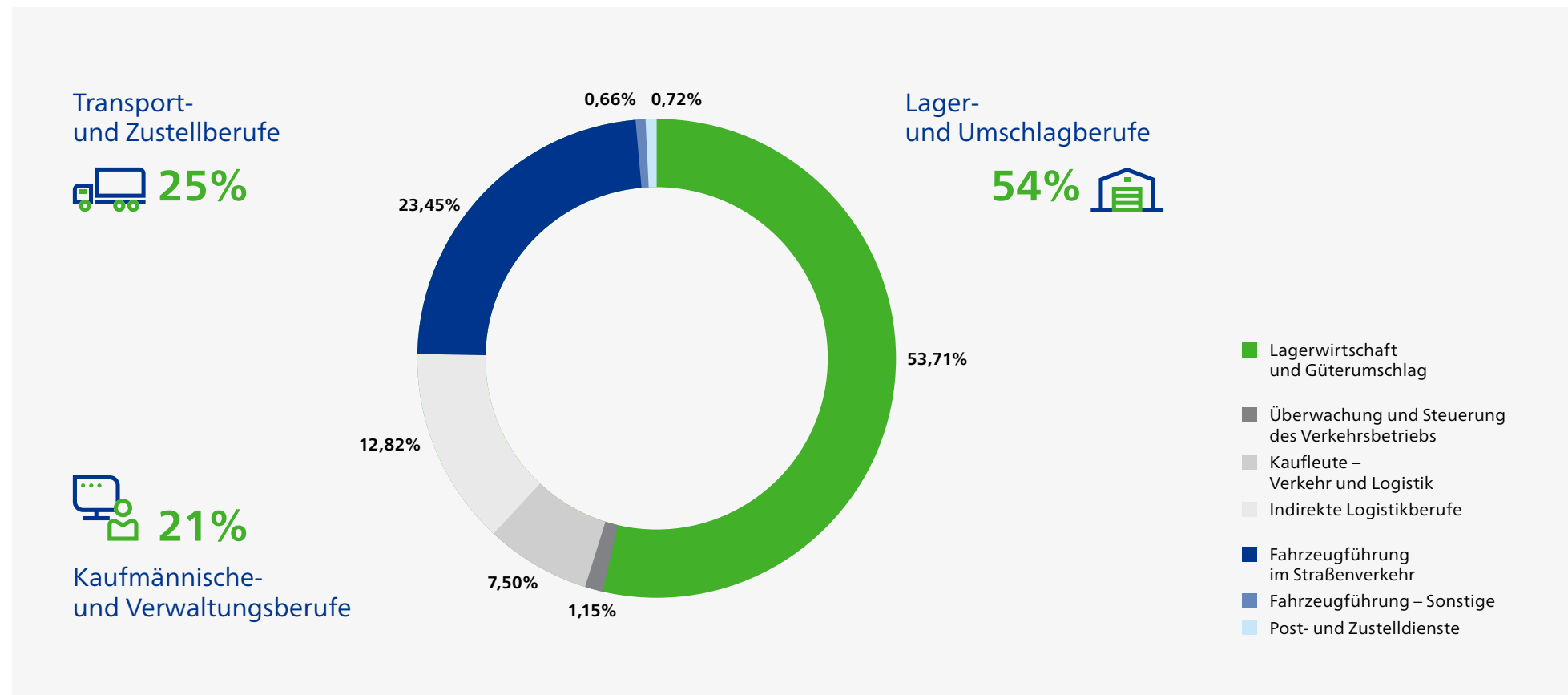


Abbildung 5: Struktur der Logistikbeschäftigung in Deutschland, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023

Mit 54% ist knapp über die Hälfte der Logistikbeschäftigten im Lager- und Umschlagsbereich tätig. Da neben dem reinen Umschlag von Waren auch höherwertige Tätigkeiten im Kontraktlogistikbereich, beispielsweise die endkundenspezifische Aufbereitung von Waren oder auch die Vormontage von Modulen für den Produktionsprozess, zu dieser Berufsgruppe zählen, zeugt ein hoher Anteil an Lagerberufen von einer tendenziell höheren Wertschöpfung durch die Logistik als bei den Transport- und Zustellberufen.

Transport- und Zustelltätigkeiten gehen insgesamt 25% der Logistikbeschäftigten in Deutschland nach.⁵ Den größten Anteil in diesem Berufssegment nehmen die Fahrzeugführer im Straßenverkehr ein, worunter die Führer von Lastkraftwagen sowie auch von Kleintransportern für den Güterverkehr zu verstehen sind. Verschwindend gering sind die Anteile der Fahrzeugführer im Eisenbahn-, Flug- und Schiffsverkehr, welche in Summe nur 0,7% der Logistikbeschäftigten ausmachen. Einen ebenfalls geringen Anteil besitzen die Post- und Zustelldienste. Da der überwiegende Anteil mit der Zustellung von Briefen beschäftigt ist und diese Tätigkeit der Nachrichtenübermittlung und nicht direkt der Logistik zuzurechnen ist, wird der Großteil der Beschäftigten nicht zur Logistikbeschäftigung gezählt.

Rund 21% der Beschäftigten in der Logistik sind zudem im kaufmännischen Bereich zu finden. Ein Großteil entfällt hierbei auf die „indirekten Logistikberufe“, welche den administrativen Anteil an den operativen Logistikbeschäftigten repräsentieren. Hierzu gehören u.a. im Bereich verwaltender und organisatorischer Tätigkeiten wie dem Management, der Durchführung von Abrechnungsprozessen sowie anderer Hilfs- und Nebentätigkeiten.⁶

Circa 7,5% entfallen auf Kaufleute im Bereich Verkehr und Logistik, rund 1% gehen Steuerungs- und Überwachungstätigkeiten im Verkehrsbetrieb nach.

Untenstehende Abbildung zeigt noch einmal überblicksartig die verschiedenen Tätigkeitsfelder, die unter den Berufsgruppen „Lager- und Umschlag“, „Transport- und Zustellung“ sowie „Kaufmännische Berufe und Verwaltung“ zu verstehen sind.

 Transport- & Zustellberufe	 Lager- & Umschlagsberufe	 Kaufmännische- & Verwaltungsberufe
• Zustelldienste • Berufskraftfahrer • Fahrzeugführer im Straßenverkehr • Triebfahrzeugführer • Piloten • Nautische Schiffs-offiziere • Schiffsführer	• Operative Berufe in der Lagerwirtschaft • Aufsichts- und Führungskräfte in der Lagerwirtschaft • Kranführer • Berufe im Güter- und Warenumschlag	• Speditions- und Logistikkaufleute • Kurier-, Express- und Paketdienstkaufleute • Straßen-, Schienen-, Luft- und Schifffahrtskaufleute • Überwachung und Steuerung des Straßen-, Schienen-, Luft- und Schiffsverkehrsbetriebes (güterbezogen) • Aufsichts- und Führungskräfte • Administration operativer Logistikbeschäftigter, u. a. Sekretariatsleute, Geschäftsführer und Einkäufer

Abbildung 6: Tätigkeitsfelder in der Logistik, Struktur der Logistikbeschäftigung in Deutschland, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023
Vgl. Kübler, Distel, Veres-Homm: Logistikbeschäftigung in Deutschland - Vermessung, Bedeutung und Struktur (2015)

⁵ Da nur bei deutschen Unternehmen angestellte Beschäftigte in die Statistik der Bundesagentur für Arbeit eingehen und zahlreiche Berufskraftfahrer direkt für Arbeitgeber aus dem Ausland tätig sind, ist der tatsächliche Anteil an ausländischen Berufskraftfahrern in Deutschland höher.

⁶ Vgl. Distel Vermessung der Logistik in Deutschland - Eine quantitative Analyse der wirtschaftsweiten Logistikleistungen auf Basis der volkswirtschaftlichen Input-Output-Darstellung und der Beschäftigtenstatistik (2015) und Kübler, Distel, Veres-Homm: Logistikbeschäftigung in Deutschland - Vermessung, Bedeutung und Struktur (2015)

2.4 Berufsprofile der Logistikberufe

Um im weiteren Studienverlauf Implikationen für die bedarfsgerechte Gestaltung von Logistikimmobilien ableiten zu können, wurden die drei wichtigsten Berufsgruppen anhand ihrer strukturellen Eigenheiten untersucht. Neben der Altersstruktur, Geschlechterverteilung und Staatsangehörigkeit werden der Beschäftigungsumfang und das Qualifikationsniveau beschrieben.

Berufsgruppen

- Lager- & Umschlagsberufe
- Kaufmännische- & Verwaltungsberufe
- Transport- & Zustellberufe



Lager- & Umschlagberufe

Bei den Beschäftigten der Lager- und Umschlagsberufe zeigt sich in Bezug auf den Anteil von Männern (76%) und Frauen (24%) kein Unterschied zum kaufmännischen Bereich. Auffällig ist hingegen der relativ hohe Anteil (33%) an Beschäftigten, die keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Die Altersstruktur weist mit 2/3 unter 50 Jahren den vergleichsweise höchsten Anteil an jüngeren Beschäftigten auf, während der Anteil der in Teilzeit arbeitenden mit 18% leicht überdurchschnittlich ist. In den Lager- und Umschlagsberufen hingegen haben nur 3% der Beschäftigten einen akademischen Berufsabschluss vorzuweisen, während in diesem Bereich sogar 27% der Beschäftigten keinen anerkannten Berufsabschluss besitzt. Bei den Kaufmännischen- und Verwaltungsberufen liegt dieser Wert bei 17% und bei den Transport- und Zustellberufen bei nur 13%.

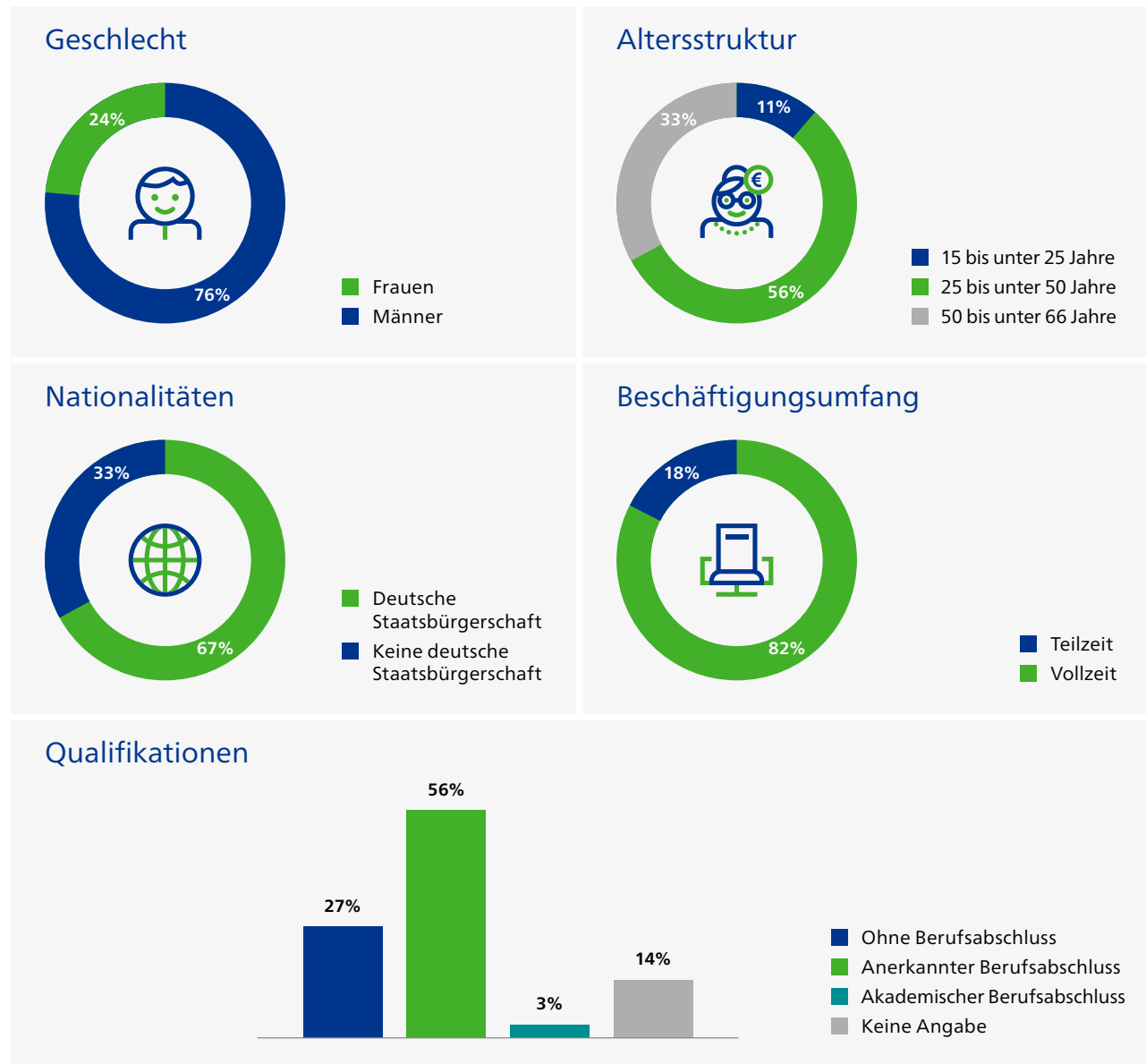


Abbildung 7: Strukturelle Merkmale innerhalb der Berufsgruppe Lager- & Umschlagsberufe, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023

Kaufmännische- & Verwaltungsberufe

Die Struktur der kaufmännischen und verwaltenden Logistikberufe weist im Vergleich zu den Lager- und Umschlagsbeschäftigten nur wenige Abweichungen auf. Allerdings kann die Entwicklung der Quote derjenigen Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss als Indiz für die steigende Komplexität der Logistiktätigkeiten angesehen werden. Im Jahr 2023 besaßen ca. 8% der Beschäftigten im kaufmännischen Bereich einen akademischen Berufsabschluss.

Einen anerkannten Berufsabschluss weisen in dieser Gruppe insgesamt 62% der Beschäftigten auf. Während 17% der Beschäftigten keinen Berufsabschluss vorweisen können.

Der Anteil Vollzeit-Beschäftigter liegt sowohl bei den kaufmännischen Berufen als auch bei den Transport- und Zustellberufen bei 86%. In den Lager- und Umschlagsberufen fällt der Anteil mit 82% etwas niedriger aus.

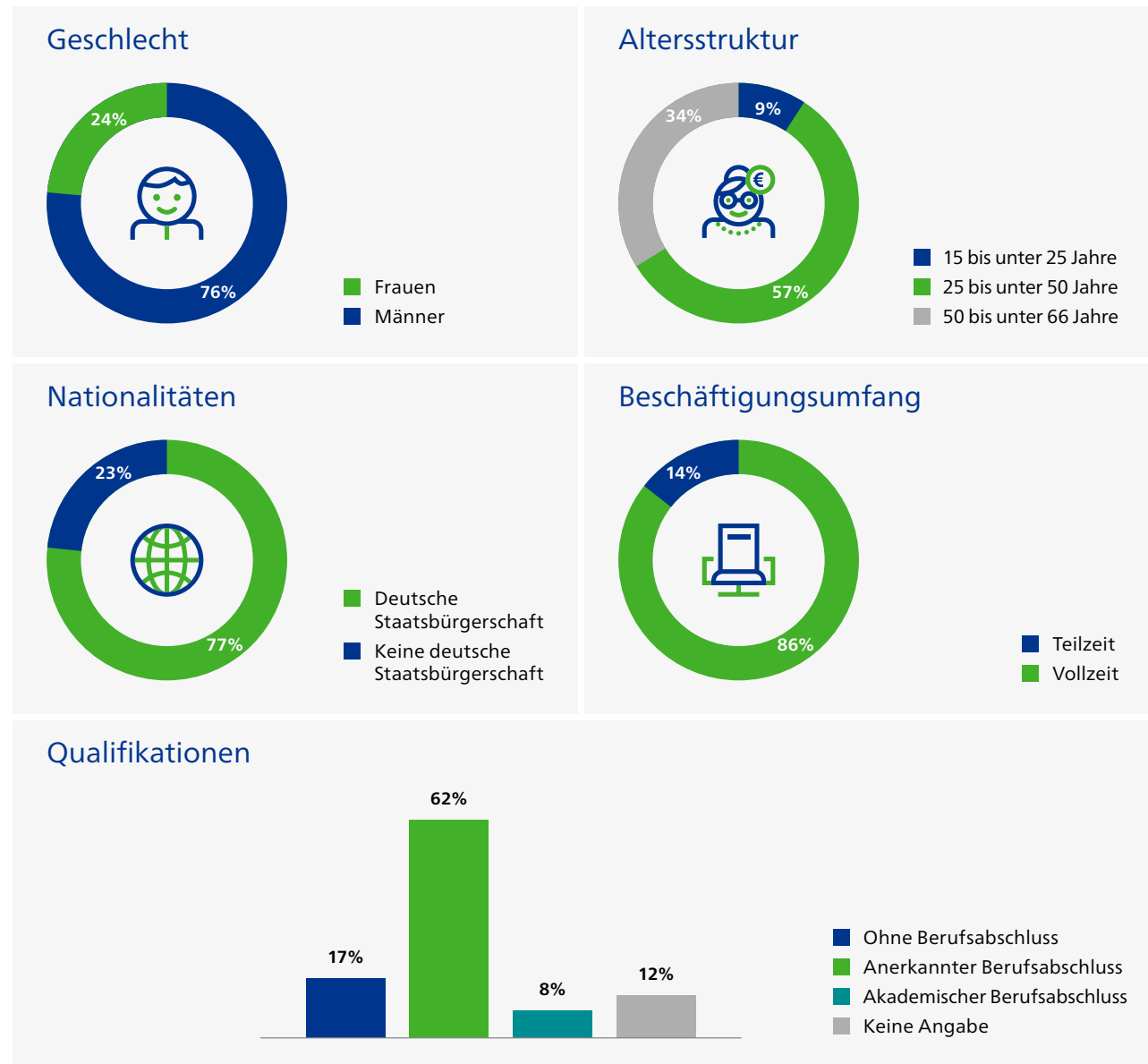


Abbildung 8: Strukturelle Merkmale innerhalb der Berufsgruppe Kaufmännische- & Verwaltungsberufen, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023

Transport- & Zustellberufe

Die Berufsgruppe der Transport- und Zustellberufe fällt bzgl. ihrer Altersstruktur besonders ins Auge. Fast die Hälfte der Berufskraftfahrer ist über 50 Jahre alt, während nur 4% an Berufskraftfahrern unter 25 Jahren zu verzeichnen sind. Laut BGL-Bundesamt für Güterverkehr und Entsorgung BGL gehen jedes Jahr ca. 30.000 bis 35.000 Berufskraftfahrer in Rente. Demgegenüber stehen jährlich nur ca. 15.000 bis 20.000 neue Berufseinsteiger/-innen.⁷ Die jährliche Verschärfung des Fachkräftemangels in dieser Berufsgruppe ist enorm. Erschwerend für die Neuanwerbung insb. junger Fahrer/-innen ist, dass dieser Beruf eine räumliche Mobilität voraussetzt, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegensteht.

Nach Auswertung der Zahlen der Bundesagentur für Arbeit liegt der Anteil an Beschäftigten, die keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen in dieser Berufsgruppe bei 30% und damit geringer als in der Berufsgruppe der Lager- und Umschlagsberufe mit 33%. Allerdings ist der Anteil ausländischer Berufskraftfahrer in der Logistik höher anzusetzen, da in die Statistik der Bundesagentur nur Beschäftigte gezählt werden, die bei deutschen Unternehmen arbeiten. Zahlreiche Berufskraftfahrer auf deutschen Straßen sind für Arbeitgeber aus dem Ausland tätig.

⁷ Vgl. BGL: BGL-Aktionsplan Fahrermangel (2021).

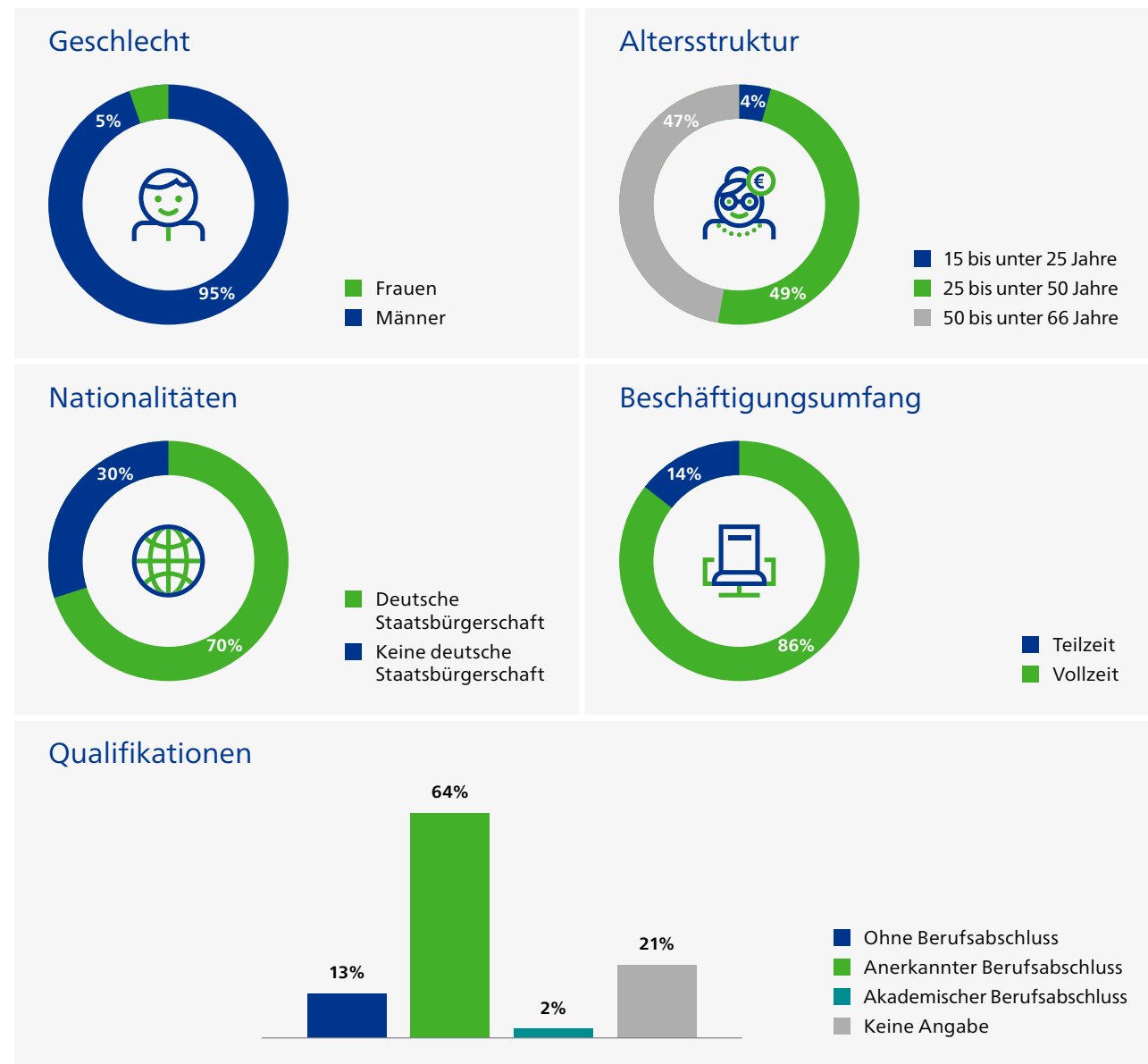


Abbildung 9: Strukturelle Merkmale innerhalb der Berufsgruppe Transport- & Zustellberufe, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023

3. Regionalanalyse: Entwicklung der Quote der svp-Beschäftigten in Lager- und Umschlagsberufen

Zur Analyse der regionalen Unterschiede der Logistikbeschäftigungsquoten wurde das Verhältnis der relativen Logistikbeschäftigung in den Lager- und Umschlagsberufen zur Gesamtbeschäftigung in den deutschen Stadt- und Landkreisen für das Jahr 2023 ausgewertet. In Abbildung 10 zeigt sich die höchste Logistik Beschäftigungsquote mit 15,9% im Landkreis Teltow-Fläming. Überdurchschnittlich hohe Anteile im Lager- und Umschlagsbereich mit Werten über 11% (und damit mehr als dem Doppelten des bundesdeutschen Durchschnitts von 5,3%) ergeben sich in den Kreisen Frankenthal (Pfalz) (kreisfreie Stadt), Börde, Verden, Worms, (kreisfreie Stadt), Hersfeld-Rotenburg, Dingolfing-Landau, Nordsachsen, Unna oder auch Hof. In vielen Fällen liegen die Gründe für diese außergewöhnlich hohen Werte in den speziellen Wirtschaftsstrukturen oder bedeutenden Logistik-Infrastrukturen vor Ort. So ist beispielsweise der hohe Anteil in Unna auf die für Regionallager des Handels günstige Lage am Rande des Ruhrgebietes zurückzuführen. Im Kreis Teltow-Fläming ist u.a. das Güterverkehrszentrum Großbeeren ein Treiber für eine erhöhte Konzentration von Lagerbeschäftigten. Im Landkreis Hersfeld-Rotenburg sind aufgrund seiner zentralen Lage in Deutschland zahlreiche Zentrallager des Handels sowie Hubs von Stückgutdienstleistern angesiedelt.

Unter der Annahme, dass es für jede Region ein maximal verfügbares Potential an für die Logistik geeigneten Fachkräften gibt, lässt sich die relative Logistikbeschäftigung auch als Gradmesser für weitere Entwicklungspotentiale heranziehen. Findet sich in einer Region bereits ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Logistikbeschäftigten in den lagernahen Berufsgruppen ist davon auszugehen, dass für die Rekrutierung weiterer Arbeitskräfte im Lager- und Umschlagsbereich mit erhöhten Grenzkosten zu rechnen ist.

Anteil der svp-Beschäftigten im Lager- und Umschlagsbereich an der Gesamtbeschäftigung

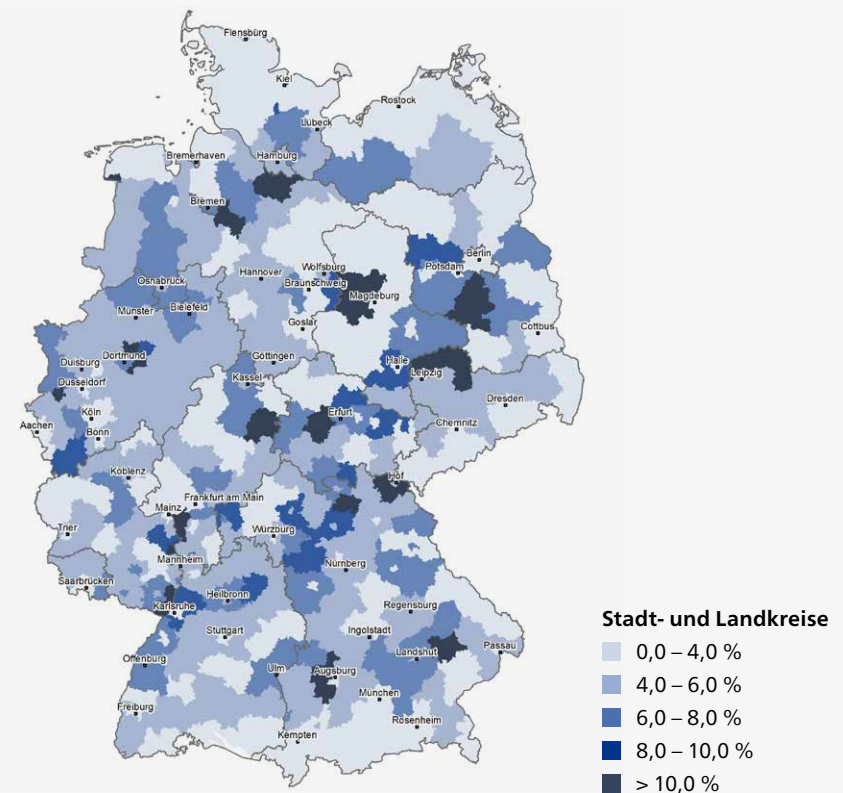


Abbildung 10: Anteil der svp-Beschäftigten im Lager- und Umschlagsbereich an der Gesamtbeschäftigung, Fraunhofer IIS, Datengrundlage Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2023

4. Potenzialindex: Beschäftigungspotentiale im Lagerbereich auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte

Um die Potentiale, welche eine Region für die weitere Akquise von Beschäftigten im Lager- und Umschlagsbereich bietet, konkret abzuschätzen, wurde ein Bewertungsverfahren auf Grundlage verschiedener Kennzahlen herangezogen. Die Untersuchungsebene bildet die administrative Gliederung der 400 deutschen Stadt- und Landkreise. Das zur Potentialermittlung entwickelte Bewertungsverfahren umfasst insgesamt 6 Faktoren, die über eine Bewertung und anschließende Gewichtung zu einem Indexwert zusammengefasst werden. Die Zusammensetzung des Indexwerts aus den einzelnen Bewertungskriterien ist in Abbildung 11 im Überblick dargestellt. Die Gewichtung der Einzelfaktoren basiert auf der Einschätzung der Autoren und auf zahlreichen Gesprächen und Interviews, die über die letzten Jahre im Rahmen von Beratungsprojekten des Fraunhofer IIS mit Experten und Praktikern aus dem Logistikmarkt geführt wurden. Nachfolgend werden die jeweiligen Bewertungskriterien aufgeführt und erläutert.⁸

⁸ Vgl. hier und im Folgenden: Nehm und Veres-Homm: Logix Standortkompass – Flächen- und Beschäftigungspotentiale in den deutschen Logistikregionen (2018).

1 Absolute Logistikbeschäftigung in Lager- und Umschlagsberufen

Grundlage für die Bewertung einer Region hinsichtlich ihrer Potentiale im Logistikbereich ist zunächst die absolute Anzahl an Beschäftigten in den Berufsgruppen „Lagerwirtschaft und Güterumschlag“. Regionen mit hohen absoluten Zahlen an Logistikbeschäftigten wurde eine entsprechend hohe Punktzahl zugeschrieben. Hintergrund hierfür ist die adäquate Berücksichtigung großer Arbeitsmärkte wie Hamburg, Berlin oder Köln, die allein aufgrund ihrer Agglomeration einen vergleichbar großen Pool an potenziellen Fachkräften zur Verfügung stellen.

2 Relative Logistikbeschäftigung in Lager- und Umschlagsberufen

Auch die Quote der Beschäftigten in den Berufsgruppen „Lagerwirtschaft und Güterumschlag“ an den gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist ein guter Indikator für die lokale Bedeutung der stationären Logistik als Arbeitgeber. In Gebieten mit bereits sehr hohen Beschäftigungsquoten im Lager- und Umschlagsbereich⁹ müssen beispielsweise Arbeitnehmer von anderen Unternehmen abgeworben oder aus anderen Landkreisen zum Umzug bewogen werden, das ist als handfester Standortnachteil zu werten.

⁹ Siehe dazu Kapitel 3

3 Arbeitslosenquote

Die allgemeine, d.h. nicht berufsspezifische Arbeitslosenquote stellt ein gutes Maß für die kurzfristig in einer Region verfügbaren Arbeitskräfte dar. Je höher der Anteil an nicht beschäftigten Erwerbspersonen, desto leichter sollten sich auch größere Zahlen von neuen Lagermitarbeitern rekrutieren lassen.

4 Lokale Kaufkraftdifferenz

Das Kriterium der Kaufkraftdifferenz wurde hinzugezogen, um die regionale Konkurrenzsituation mit alternativen Branchen zu berücksichtigen. Hierbei wird davon ausgegangen, dass in Gebieten mit einer überdurchschnittlichen Kaufkraft eine erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, dass es für Arbeitskräfte lukrativere Alternativen zur Logistikbranche gibt, was wiederum zu erschwerten Bedingungen bei der Mitarbeiterakquisition führt.

5 Berufsspezifische Quote von Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen

Im Gegensatz zur allgemeinen Arbeitslosenquote wurden bei diesem Kriterium zwei spezifischere Aspekte des Beschäftigungspotentials im Lagerbereich berücksichtigt: Das Verhältnis aus lokalen Arbeitslosen der Berufsgruppe „Lagerwirtschaft und Güterumschlag“ und den in diesem Bereich gemeldeten Stellen ermöglicht die konkrete Bewertung der berufsspezifischen Knappheitssituation vor Ort.

6 Prognose der Bevölkerungsentwicklung

Als relevanter Einflussfaktor für die Verfügbarkeit des Arbeitskräftepotential wird die Prognose der Bevölkerungsentwicklung angesehen. Generell führt der demografische Wandel in Deutschland zu einer Überalterung der Gesellschaft. In den Berufsprofilen der drei Berufsgruppen war zu erkennen, dass bereits jetzt die Anteile der Beschäftigten unter 25 Jahren im Vergleich zu den anderen Alterskohorten sehr niedrig sind.

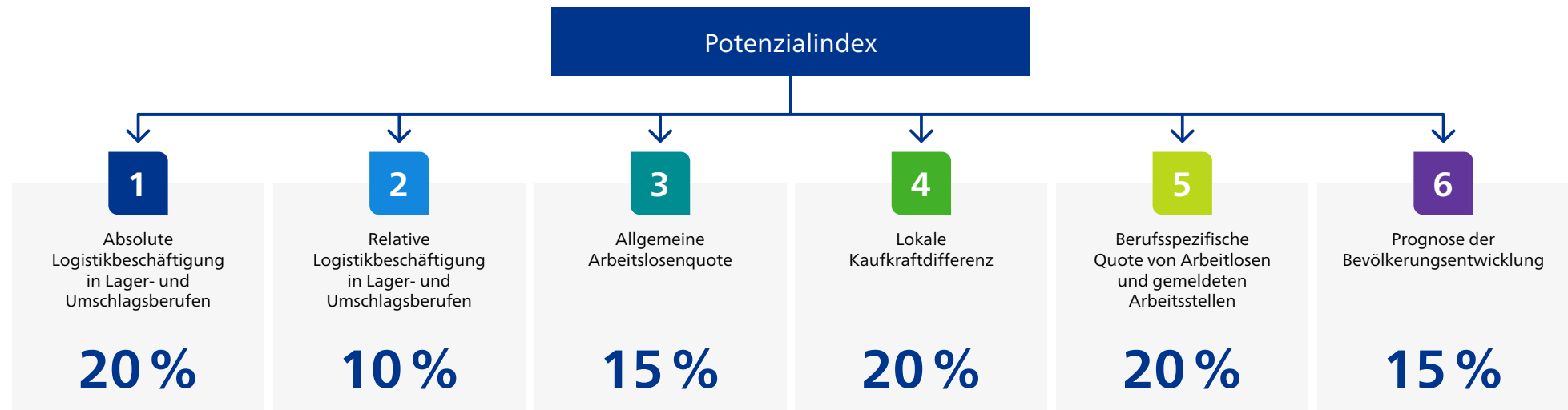


Abbildung 11: Kriterien und Gewichte zur Ermittlung des Potentialindex, in Anlehnung Nehm und Veres-Homm: Logix Standortkompass – Flächen- und Beschäftigungspotentiale in den deutschen Logistikregionen (2018).

Regionale Beschäftigungspotentiale

Die Ergebnisse des Potenzialindex zeigen in den Städten Duisburg, Leipzig und Bremen die höchsten Werte für eine relativ unkomplizierte Arbeitskräfteakquise aus dem endogenen Arbeitsmarkt heraus, dicht gefolgt von den Städten Mannheim, Dortmund und Berlin. Hinsichtlich der Bewertung dieses Ergebnisses bieten diese Regionen im Vergleich zu den anderen Stadt- und Landkreisen das statistisch höchste Potential, um weitere Beschäftigte im Lagerbereich zu akquirieren. Auffällig ist dabei, dass nur vereinzelte Großstädte mit einem vergleichweisen unproblematischen Aufwand zur Akquise von weiteren Lager- und Umschlagsbeschäftigten bewertet wurden. Während hier vor allem die Quote aus arbeitslosen Fachkräften und gemeldeten Arbeitsstellen noch ein gewisses Potenzial aufzeigt, muss in vielen kleineren Städten und vor allem den die Großstädte umgebenden Landkreisen mit einem erhöhten oder deutlich erhöhten Aufwand zur Rekrutierung von Arbeitskräften in der Logistik gerechnet werden.

Das ist insbesondere deshalb problematisch, weil sich größere Logistikansiedlungen üblicherweise eben nicht direkt in den Städten wiederfinden, sondern aus Gründen der Flächenverfügbarkeit und insb. geringeren Flächenkosten aus dem näheren Umland heraus die Versorgung der Städte übernehmen. Somit fallen selbst in den Regionen, die noch ein gewisses Potenzial für die Arbeitskräfteakquise aufweisen, der Arbeitsort und der Wohnort der Bewerber nicht zusammen. Umso wichtiger ist eine gute ÖPNV-Anbindung der einzelnen Logistikimmobilien, um diesen Umstand zumindest abzumildern.

Akquise von Fachkräften im Lager- und Umschlagsbereich

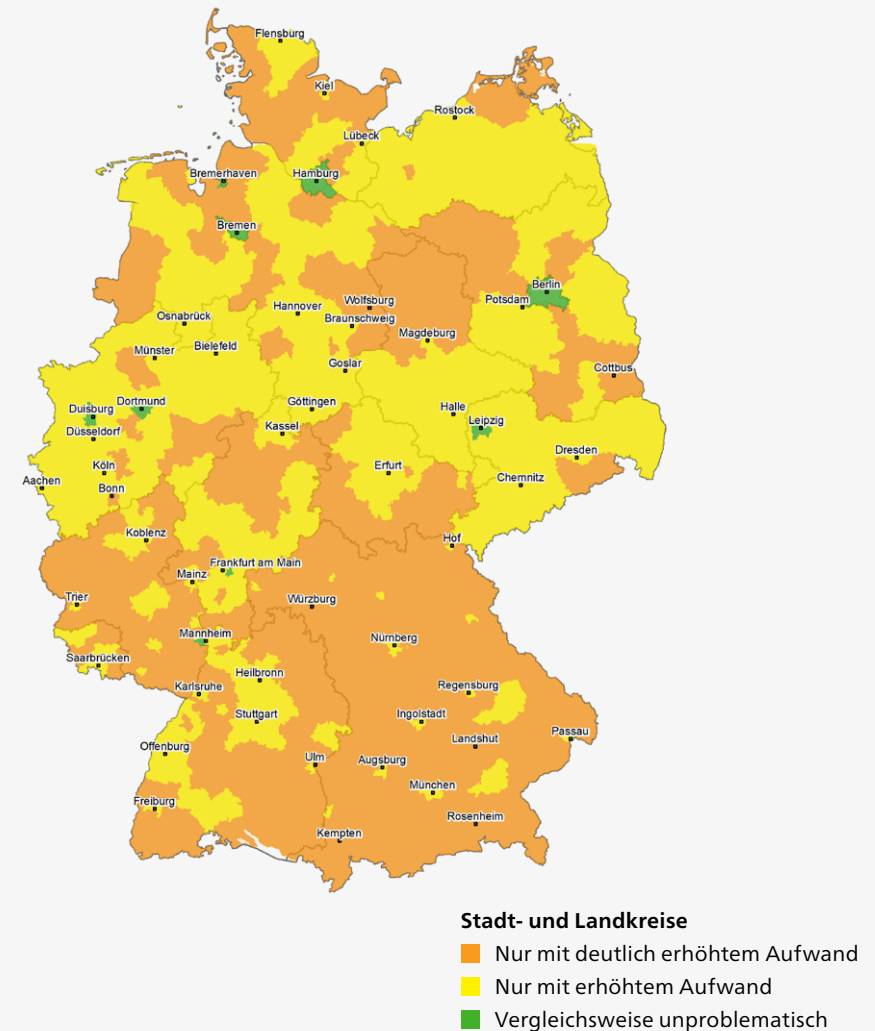


Abbildung 12: Ergebnisse des Potenzialindex zur Fachkräfteakquise im Lager- und Umschlagsbereich, Fraunhofer IIS.

5. Handlungsfelder für Logistikimmobilien

Die Beschäftigungsanalyse zeigt, dass der Bedarf an Arbeitskräften über alle drei vorgestellten Berufsgruppen in der Logistik seit Jahren hoch ist. Die Automatisierung wird den Druck des Arbeitskräftegewinnung für einfache, repetitive Aufgaben zwar abmildern aber nicht vollständig auflösen, zugleich aber eine Bedarfssteigerung höher qualifizierteren Personals mit sich bringen. Die regionale Betrachtung über Deutschland hinweg zeigt, dass in vielen Regionen kaum noch Potenziale für die endogene Fachkräftegewinnung vorhanden sind. Die Logistikbranche steht also vor der immensen Herausforderung Fachkräfte zu finden und zu halten.

Die Logistikimmobilienwirtschaft kann dabei ihren Beitrag leisten, um die Attraktivität der Arbeit in der Logistik zu steigern. Die Aufenthaltsqualität in der Logistikimmobilie als Arbeitsstätte wird vom weichen „nice-to-have“-Kriterium zu einem immer wichtigeren Argument im Wettbewerb um neue Fachkräfte und Auszubildende. Um die richtigen Implikationen zu ziehen, wurden aus einer Reihe qualitativer Interviews mit Vertretenden aus Projektentwicklung, Investment, Zertifizierung und Logistikdienstleistungswirtschaft mögliche Maßnahmen und Best Practice-Beispiele gesammelt. Diese wurden anhand einer „Workers Journey“ aus Mitarbeitenden-Sicht in raumbezogene Handlungsfelder „Ankunft & Empfang“, „direktes Arbeitsumfeld“ und „Pausen & Soziales“ kategorisiert. Den Berufsgruppen der Fahrer und Saisonarbeitern wird aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen ein weiteres Handlungsfeld gewidmet.



Abbildung 13: Raumbezogene Handlungsfelder bei Logistikimmobilien, Union Investment Real Estate GmbH

5.1 Anfahrt & Ankommen

Für die Erreichbarkeit der Arbeitsstätte sind die Lage der Immobilie im Ballungsraum sowie individuelle Mobilitätskonzepte ausschlaggebend. Das Pendeln zur Arbeitsstätte muss so effizient wie möglich sein. Gerade für die Mitarbeitenden der Lager- und Umschlagsberufe, die größtenteils aufgrund ihrer Qualifikation den niedrigeren Lohngruppen (Anteil von 27% ohne Berufsabschluss, 56% mit anerkanntem Berufsabschluss) angehören, ist eine gute, schichtorientierte Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr entscheidend. Je nach Schichtmodell ist hier auch die Erreichbarkeit für Nacht- und Wochenenddienste zu berücksichtigen.

„Die Menschen in der Region kennen unser auffälliges Gebäude. Sie werden von dem neuen und gut gestalteten Gebäude angezogen. Unsere Mitarbeitenden fühlen sich hier wohl. Wir hoffen, dass spricht sich rum und hilft uns bei der Personalgewinnung.“

Paul van Acht
Managing Director
Van Acht Logistics, Niederlande



- ÖPNV-Anbindung & digitale Anzeigetafeln in der Halle
- Ausreichend Parkplätze & E-Ladestationen
- Überdachte Fahrradständer & Reparaturstationen
- E-Roller- & Jobrad-Stationen
- App-gestützte Car-Sharing & Mitfahrangebote

Für die betriebseigenen LKW-Fahrer, deren Ankunfts- und Abfahrtszeiten häufig entgegen den Hauptverkehrszeiten des öffentlichen Nahverkehrs liegen sind ausreichende und zugängliche PKW-Stellplätze von Bedeutung. Zusätzlich spielen aufgrund der zunehmenden E-Mobilität verfügbare E-Ladestationen eine Rolle.



- Freundliche Empfangsbereiche
- Berufsgruppenübergreifender, gehobener Standard für Umkleiden, Duschen- & Sanitäranlagen

Eine Willkommens- bzw. Wohlfühlatmosphäre am Arbeitsplatz drückt Wertschätzung für Mitarbeitende aus. Dies gilt berufsgruppenübergreifend, so dass hier bei der räumlichen Ästhetik von bspw. Eingangsbereichen oder der Ausstattung von Sanitäranlagen, Duschen und Umkleiden auch keine Unterscheidung zwischen „Blue Collar Worker“ und „White Collar Worker“ spürbar werden sollte. Gerade ältere Logistik-Bestandsimmobilien zeigen Verbesserungspotenziale hinsichtlich einer optisch ansprechenden Ausstattung.

5.2 Direktes Arbeitsumfeld

Die meiste Zeit verbringen Mitarbeitende in ihrem direkten Arbeitsumfeld. Maßnahmen zur Erhöhung der Aufenthaltsqualität und der unmittelbaren Arbeitsumgebung zielen auf die Erhaltung der Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ab. Kriterien wie Luftqualität, Tageslicht und tageslichtnahe Beleuchtung sowie Akustik bzw. Lärmschutz gelten als Hygienemaßnahmen, die als elementar wahrgenommen werden und führen bei Nichterfüllung zu hoher Unzufriedenheit und können die Gesundheit gefährden. In den Bürobereichen ist die Umsetzung dieser Maßnahmen im Verhältnis zur Umsetzung auf dem Shopfloor einfacher und mit aufgelockerter Architektur bspw. in Form moderner Open Workspaces, Glaswänden und einladenden Besprechungsnischen in Neubauten etablierter Standard.

Eine gute Aufenthaltsqualität ist gerade im Lager bzw. auf dem Shopfloor elementar, da die Arbeiten der Kommissionierer, Helfer und Staplerfahrer per se körperlich anstrengend sind. Auch hier sollten Tageslicht und angenehme Beleuchtung zum Standard werden, bspw. über Lichtbänder in der Fassade oder Deckenlichthöfe. Moderne, hochwertige Lüftungs- und Temperatursteuerungskonzepte tragen zum Komfort bei. Eine ansprechende Farbgestaltung kann einer bislang meist in schlichtem grau gehaltenen Logistikhalle mehr Freundlichkeit verleihen. Kurze Wege und Zugang zu Kaffeestationen und kostenlosen Trinkwasserstationen können die Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit entlasten.

Viele Nationalitäten arbeiten auf dem Shopfloor zusammen. Der Anteil nicht-deutscher Staatsbürger liegt in der Gruppe der Lager- und Umschlagsberufe bei 33 %, ähnlich viele bei den Fahrern mit 30 %. Entsprechend sind hier gut verständliche, symbolische bzw. mehrsprachige Beschilderungen wesentlich für das Gefühl, auch als nicht deutschsprachige Beschäftigte willkommen zu sein. Gerade für die

Berufsgruppen aus dem Lager- und Umschlagsbereich sowie der Fahrer spiegeln sich Themen der respektvollen Zusammenarbeit und der Wertschätzung auch in der Hallenausstattung wider.



Aufenthaltsqualität



- Tageslicht & angenehme Beleuchtung (Helligkeit und Lichtfarbe)
- Thermischer Komfort
- Luftqualität
- Akustischer Komfort
- Geruch



Arbeitsumgebung



- Kurze Wege & Beschilderungen
- Berufsgruppenübergreifender, gehobener Standard für WCs
- Kaffee- & Wasserstationen
- Begrünung von Mezzaninen & Wänden
- Besprechungs- & Schulungsräume im Lager sowie in der Verwaltung

5.3 Sozialräume

Pausen sind wichtig für die Gesundheit der Mitarbeitenden und dienen gleichzeitig dem sozialen Miteinander. Neben dem Zugang zu gesundem Essen und Trinken sollten Bewegungs- und Erholungsräume im Freien und Inneren angeboten werden. Mehr als ein Drittel der Logistikbeschäftigten aus allen drei Berufsgruppen ist im Alter zwischen 50 und 60 Jahren. Die jüngeren Generationen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren sind im Lager- und Umschlag nur mit 11 % vertreten und im kaufmännischen mit 9 %.

Berichten der Interviewpartner zur Folge werden Spazierwege und Aufenthaltsorte im Freien sehr gut angenommen, während Fitnessgeräte im Freien weniger Nutzung finden. Auch wenn das Rauchen in unserer heutigen Gesellschaft rückläufig ist, spielt es für ältere Generationen eine Rolle und sollte in Form von ansprechend gestalteten, zumindest überdachten Raucherbereichen im Außenbereich Berücksichtigung finden.

"An unserem neuen Standort in Dortmund haben wir mit der Nutzung des Erdaushubs als bepflanztem Hügel mit Teich, Rundwegen und Sitzgelegenheiten einen grünen Ort zum Verweilen für die Mitarbeitenden geschaffen, der in den Pausenzeiten gut angenommen wird."

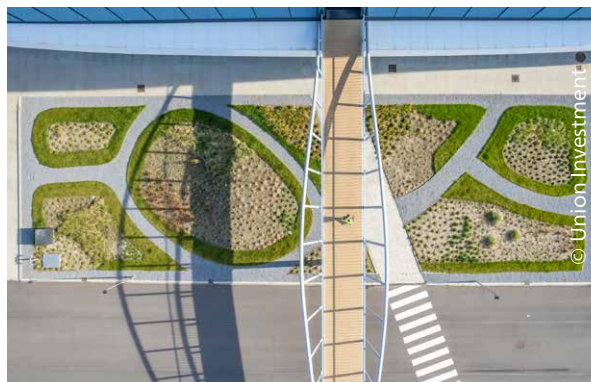
Thomas Ewert
Objektmanagement
TST GmbH

Essensangebote



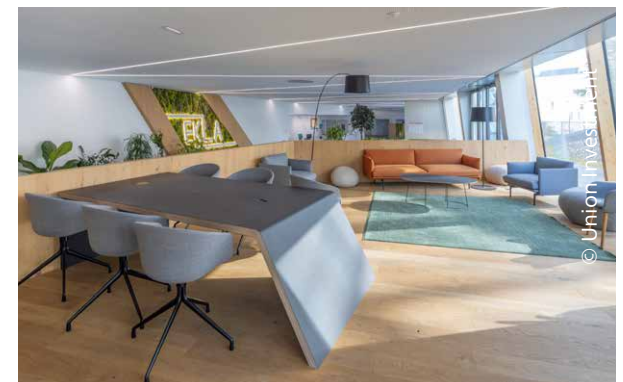
- Kantine mit gesundem Essen
- Küchen, Snack- & Getränkeautomaten, Obstbar
- Wasserspender

Bewegung & Erholung



- Aufenthalts- & Sozialräume im Inneren
- Parkähnliche Anlagen im Freien zum Spazieren & Verweilen
- Gesundheits- & Bewegungsangebote, wie Bouleplatz, Fußwege, Fitnessgeräte im Außenbereich vs. Fitnessraum

Gemeinschaft & Soziales



- Rückzugs- & Gebetsorte
- Raucherbereiche
- Grillplätze und Sportstätten
- Schulungsräume für Sprachkurse

5.4 Externe Fahrer & Saisonarbeiter

Die Logistikimmobilien dienen als Be- und Entladestellen für LKW-Fahrer, an denen sie zugängliche und gesicherte LKW-Stellplätze benötigen. Nicht nur dass Sie hier auf ihre Zeitfenster warten können, sie erfüllen hier auch die vom Gesetzgeber vorgegebenen Ruhe- und Pausenzeiten. Wenn Fahrer nicht in die Verlegenheit kommen die Zu- und Abfahrten der Logistikimmobilien und umliegenden Wohngebiete ungeordnet zu beparken ist hiermit auch ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung des Images und der Akzeptanz der Logistik in Kommunen und Gesellschaft geleistet.

„Menschen, die aus unterschiedlichen Beweggründen ihr Heimatland zur Arbeitsaufnahme verlassen, müssen ebenfalls bei der Unterbringung respektvoll behandelt werden. Entsprechend müssen die Mitarbeiter in ihrer privaten Zeit die Möglichkeit haben ihren Alltag so organisieren zu können als wären sie bei sich zu Hause. Dazu gehört eine gewisse Qualität der Unterbringung, um sich letztlich bestmöglich heimisch zu fühlen. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter steht hier für uns stets im Vordergrund.“

Darius Miler
Sr. Sales Manager
OTTO Work Force Deutschland



Externe Fahrer und Saisonarbeiter



© p5, Dirk Landrock

- Zugängliche & gesicherte LKW-Stellplätze
- Wartebereiche im Objekt mit WCs, Kaffee- und Snackautomaten
- Übernachtungsmöglichkeiten mit Sanitär- & Duschanlagen, Waschmaschinen & Abfallentsorgungsmöglichkeiten
- Nahversorgungsmöglichkeiten
- Voll ausgestattete Housing-Angebote für Einzelpersonen & Paare
- Organisierter Transport zur Arbeitsstätte

„Wir wissen um die Wichtigkeit der LKW-Fahrer und wertschätzen den Berufsstand. Unsere Planung für das Kühlgutlager in Hollfeld sieht verschiedene Annehmlichkeiten für die LKW-Fahrer vor. Herzstück ist die sogenannte „Driverlounge“. Dabei handelt es sich um ein separates Gebäude, in dem Fahrer sowohl Aufenthaltsräume mit Snack- und Kaffeeautomaten als auch sanitäre Anlagen mit Dusch- und Waschräumen vorfinden. Kostenloses WLAN gehört auch zum Standard. Damit gehen wir einen großen Schritt, um die Arbeitsbedingungen für LKW-Fahrer weiter zu verbessern.“

Oliver Matthäi
Bereichsleiter Logistikimmobilien Standortentwicklung
Lidl Immobilien Dienstleistung GmbH & Co. KG

Heute ist eine funktionierende Logistik in Deutschland nur noch durch Unterstützung von Arbeitskräften aus dem Ausland möglich. Diese helfen nicht nur Spitzenzeiten abzudecken, sondern werden auch gezielt qualifiziert für eine langfristige Bindung. Elementar für die Anwerbung von Saisonarbeitern ist das Gehalt sowie Gegenleistungen in Form von Wohnkonzepten und Transfer.

6. Fazit: Verbesserte Aufenthaltsqualität wird angesichts des Fachkräftemangels zum Wettbewerbsvorteil



Die Standortfaktoren für Logistikimmobilien unterliegen einem Bedeutungswandel. Während vor ein paar Jahren noch Flächenkosten und die Nähe zur Autobahnanbindung entscheidend waren, rückt heute bei der Ansiedlung neuer und der Nachnutzung bestehender Logistikimmobilien das verfügbare Arbeitskräftepotential in den Fokus. Wie die Analyseergebnisse gezeigt haben, ist die Quote an Beschäftigten

im Lager- und Umschlagsbereich in einigen Regionen schon 2-3-mal höher als der bundesweite Durchschnitt. An diesen Standorten ist das natürliche Potential am lokalen Arbeitsmarkt nahezu vollständig ausgeschöpft. Zusätzliche Bedarfe können hier nur durch das Abwerben von Beschäftigten umliegender Logistikstandorte oder die Mobilisierung internationaler Arbeitskräfte gedeckt werden.

Eine Alternative zur Abmilderung des Fachkräftemangels wird auch die fortschreitende Automatisierung in der Umschlags- und Lagerlogistik sein. Die Automatisierung wird den Arbeitskräftemangel in relativ einfachen, repetitiven und hoch standardisierten Pick-, Pack- und Kommissionierprozessen abmildern können. Die Einführung automatischer Lagersysteme reduziert den Bedarf an Mitarbeitern ebenso, wie die automatisierte Wareneingangs- und -ausgangsprüfung oder fahrerlose Flurförderzeuge im innerbetrieblichen Transport. Skalierbare Ansätze durch den Einsatz von modularen Lagersystemen und Automated Guided Vehicles (AGVs) ermöglichen mittlerweile auch in saisonalen Branchen einen gewissen Automatisierungsgrad.

Die Anforderungen an die Immobilien verändern sich dadurch jedoch nur geringfügig. Die meisten automatisierten Systeme sind flexibel an unterschiedliche Umgebungen anpassbar. Eine entsprechende Strom- und Ladeinfrastruktur, hohe Bodenebenenheiten sowie eine ausreichende Abdeckung der Immobilie mit Indoor-Funknetzen vorausgesetzt sind häufig auch im Bestand hochautomatisierte Logistiklösungen umsetzbar.

Gleichzeitig wird dadurch der Bedarf an höher qualifiziertem Personal weiter steigen. Die technische Instandhaltung, Steuerung und Verbesserung der automatisierten Systeme bringt neue Berufsprofile in der operativen Logistik mit sich. Gerade für diese Fachkräfte wird eine erhöhte Aufenthaltsqualität mit ausschlaggebend für die Wahl des konkreten Arbeitsplatzes sein.

Unternehmen mit operativen Logistikaufgaben stehen somit in einem sich verschärfenden Wettbewerb um Fachkräfte und müssen sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Die Entlohnung, gefolgt von monetären Vergünstigungen, wie Zuschüssen zum ÖPNV-Ticket oder einer subventionierten Kantine, bleibt das wich-

tigste Argument bei der Arbeitskräftegewinnung. Für die Mitarbeiterbindung ist ein attraktiver Arbeitsplatz jedoch ein zunehmend wichtiger Hebel. Hier kann sich die Logistikimmobilienwirtschaft mit auf die Mitarbeitenden gerichteten Gebäudekonzepten platzieren. Investitionen in die Aufenthaltsqualität der Mitarbeitenden signalisieren sowohl Wertschätzung für die Arbeitskräfte als auch eine generell positive Unternehmenssituation in der Außendarstellung des Arbeitgebers.

Erste Best-Practice Beispiele zeigen bereits heute Möglichkeiten zur Verbesserung der Aufenthaltsqualität für alle Berufsgruppen auf. Sicherlich müssen sich die verschiedenen dargestellten Maßnahmen auch an ih-

„Vom internen und externen Mitarbeiter her gedachte Annehmlichkeiten beim Ankommen, dem direkten Arbeitsumfeld und den Rekreationsräumen werden auf absehbare Zeit zu Hygienefaktoren werden.“

Doreen Kruschina
Inhaberin und Geschäftsführerin
Doreen Kruschina
Planung und Baumanagement



rem Kosten-Nutzen-Verhältnis messen lassen. Nicht in jeder Logistikimmobilie werden alle Maßnahmen gleichzeitig umsetzbar sein. Dabei sind Verbesserungen der Aufenthaltsqualität auch im Bestand möglich und nötig. Ansonsten drohen neben Nachteilen bei der Mitarbeiterakquise auch eine Abwertung der Bestandsobjekte aufgrund von sozialen ESG-Aspekten.

Die mit den skizzierten Maßnahmen verbundenen Mehrkosten müssen dabei sowohl vom Entwickler, ggfs. dem Investor und nicht zuletzt dem Nutzer getragen werden. Wer jedoch an langfristig attraktiven, markt- und damit auch wettbewerbsfähigen Logistikimmobilien interessiert ist, wird um eine Verbesserung der Aufenthaltsqualität für die Mitarbeitenden nicht herumkommen.

Herausgeber

Fraunhofer IIS – Entwicklung datenbasierter Lösungen zur Risiko- und Standortplanung für die zivile Sicherheit und Logistikwirtschaft

Die Abteilung „Risiko- und Standortanalysen“ entwickelt datenbasierte Lösungen für Unternehmen und Behörden für mehr zivile Sicherheit, resilientere Supply Chains und wirtschaftlichere wie nachhaltigere Standortentscheidungen. Die Experten und Expertinnen der Abteilung zeichnen sich durch ein über Jahre gewachsenes Markt- und Branchenverständnis im Supply Chain Management, in der Logistikstandortanalyse und der Sicherheitsforschung aus. Die Abteilung setzt dabei insbesondere auf neue Methoden und Verfahren für anwendungsnahe KI-gestützte Fernerkundung: So nutzt und verknüpft sie beispielsweise Geoinformationen für bessere raumbezogene Analysen. Zudem bezieht sie wirtschaftliche Rahmendaten und Methoden der empirischen Sozialforschung in ihre Analysen mit ein, um datenzentriert komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge abbilden und verorten zu können.



Fraunhofer-Institut für Integrierte Schaltungen IIS
Arbeitsgruppe für Supply Chain Services
Uwe Veres-Homm
Abteilung Risiko- und Standortanalysen
Nordostpark 84
90411 Nürnberg
www.scs.fraunhofer.de
uwe.veres-homm@iis.fraunhofer.de
Tel. +49 (0) 911 - 58061 9539

Union Investment – Ihr Partner für vorausschauende Immobilieninvestments und aktives Asset Management

Union Investment steht seit mehr als 55 Jahren für Verlässlichkeit, Nachhaltigkeit und konsequente Qualitätsorientierung im Asset- und Investmentmanagement. Mit einem verwalteten Vermögen in Offenen Immobilienfonds, Spezialfonds sowie Service- und Pooling-Mandaten von derzeit rund 57 Milliarden Euro ist Union Investment einer der größten Anbieter von Immobilienlösungen für private und institutionelle Anleger in Europa. Das Unternehmen investiert in die Bereiche Büro, Einzelhandel, Gastronomie, Logistik und Wohnen und hält weltweit rund 500 Immobilien in 25 Ländern in seinem Portfolio.



Union Investment Real Estate GmbH
Maximilian von Medem
Investment Management Logistik
EMPORIO / Valentinskamp 70
20355 Hamburg
www.union-investment.de/realestate
maximilian.baronmedem@union-investment.de
Tel. + 49 (0) 40 - 34919 4027