

Logistik

PROSPECT – DIALOGORIENTIERTES REGIONALES ARBEITSMARKTMONITORING

Auswertung Telefoninterviews 2. Befragungswelle

Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft - BOW e. V.

Geschäftsstelle: Böttcherstraße 11, 33609 Bielefeld

Telefon: 05 21/7 86-1 94 • Telefax: 05 21/7 86-1 59

E-Mail: info@bow-online.de • Internet: www.bow-online.de

1. BEFRAGTE UNTERNEHMEN	3
2. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	5
2.1 STATUS QUO	5
2.2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN LETZTEN ZWÖLF MONATEN	6
2.3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN NÄCHSTEN ZWÖLF MONATEN	8
2.4 AKTUELLER PERSONALBEDARF UND ZAHL DER OFFENEN STELLEN	10
2.5 PERSONALBESCHAFFUNG	11
2.6 PERSONALBESCHAFFUNGSWEGE	12
2.7 ZWISCHENFAZIT ZUR BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	13
3. AUSBILDUNGS- UND PRAKTIKANTENPLÄTZE	14
3.1 AUSBILDUNGSPLÄTZE AKTUELL UND ZUSÄTZLICH GEPLANT	14
3.2 Praktikantenplätze	15
4. WEITERBILDUNG	17
5. FÖRDERMITTEL IN DEN LETZTEN 12 MONATEN UND PROSPEKTIV	19
6. ZUSAMMENFASSUNG	20

1. BEFRAGTE UNTERNEHMEN 2. WELLE

Gegenstand der zweiten Befragungswelle waren 869 Unternehmen aus ausgewählten Branchen des Dienstleistungssektors und des Bereiches Logistik der Region Ostwestfalen. Telefonisch erreicht wurden 437 Zielpersonen, von denen 271 (64%) zu einem Interview bereit waren.

Im Ergebnis der Befragung sind die beiden Cluster aus folgenden Branchen-
gruppen bzw. Branchen quantitativ wie folgt verteilt:

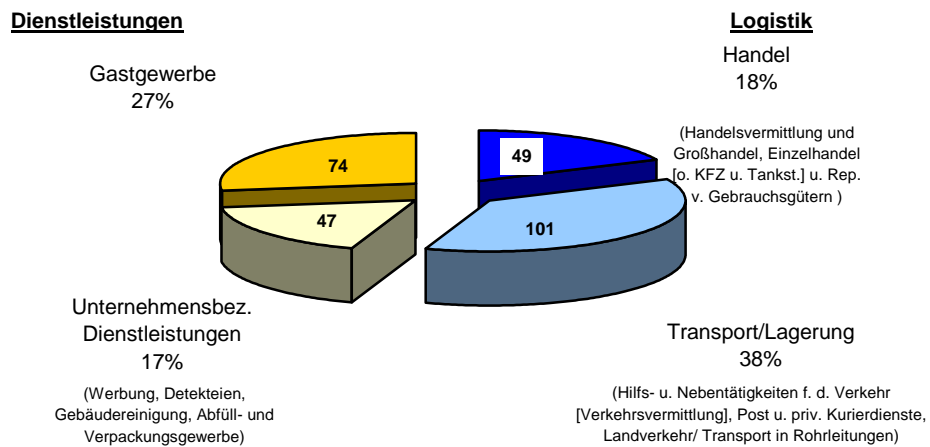


Abb.1

Auf den Logistikbereich, für den die Ergebnisse hier dargestellt werden, entfallen 150 der befragten Unternehmen. Dabei ergibt sich dabei folgende Verteilung der einzelnen Branchen:

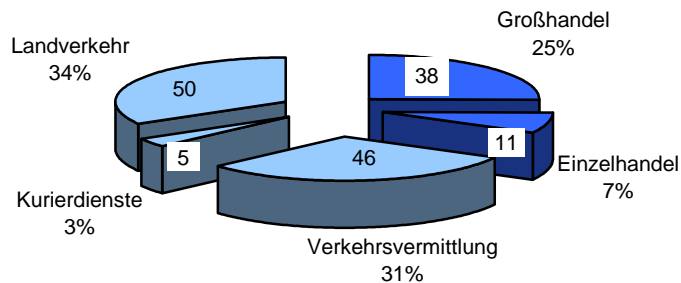


Abb. 2

Den Response der Unternehmen stellt die folgende Abbildung dar.

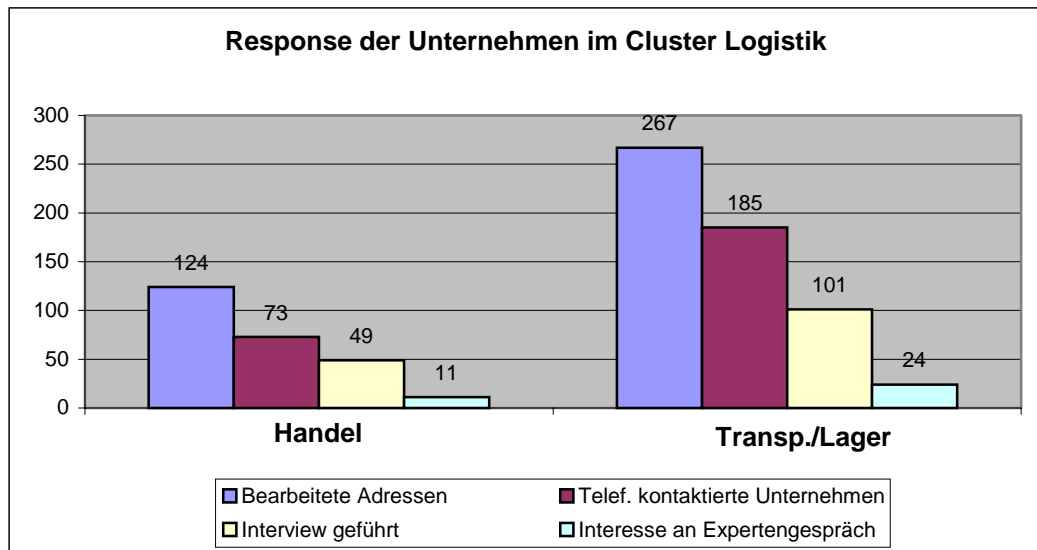


Abb. 3

Einen Überblick über die Verteilung der **Beschäftigtengrößenklassen** der befragten Unternehmen im Vergleich zu den Unternehmen insgesamt in der Region gibt die folgende Übersicht:

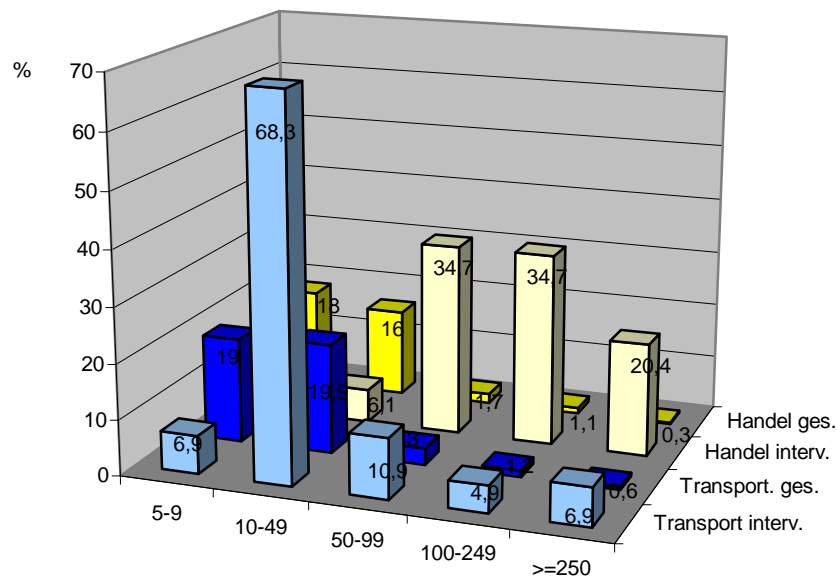


Abb. 4

Ausgewählt wurden für den Transportbereich Unternehmen mit mehr als 9 bzw. 4 Mitarbeitern (Post- und private Kurierdienste). Den größten Anteil in der Befragung stellen hier Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern.

Für die Branchengruppe Handel ergibt sich bei den interviewten Unternehmen ein stärkeres Gewicht der größeren Unternehmen. Das ist beabsichtigt und

entspricht den Vorgaben bei der Adressenauswahl, die nur Betriebe mit mehr als 50 (Großhandel) bzw. 100 (Einzelhandel) Mitarbeitern vorsah. Es wurde davon ausgegangen, dass das Thema Logistik bei den kleineren und kleinen Unternehmen nicht von so ausgeprägter Bedeutung ist wie bei den großen.

2. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

2.1 STATUS QUO

Die **Zahl der Beschäftigten** in den interviewten Unternehmen liegt bei **14.519** (die Gesamt-Beschäftigtenzahl der Region in den ausgewählten Branchen beträgt 83.979 [Stand: 1999]), davon sind 73,5% Männer, 26,5% Frauen bei 88,5% Voll- und 11,5% Teilzeitkräften (4,5% 630,-DM-Kräfte).

Die Quote der Teilzeitbeschäftigten liegt deutlich über dem Anteil derselben Beschäftigtengruppe im industriellen Kernbereich (4,5%).

Auf die einzelnen Branchen entfallen folgende Werte:

	MITARBEITER IN DEN INTERVIEWTEN UNTERNEHMEN	MITARBEITER IN DER REGION	MÄNNER IN DEN INTERVIEW- TEN UNTER- NEHMEN	FRAUEN IN DEN INTERVIEW- TEN UNTER- NEHMEN	TEILZEIT	630,- DM
HANDELSVERM. U. GROßHANDEL	6.098 (42%)	27.711 (33%)	75,7%	24,3%	8,2	2,7%
EINZELHANDEL	1.512 (10,4%)	35.508 (42,3%)	39,9%	60,1%	26,6%	11,3%
VERKEHRSVER- MITTLUNG	4.249 (29,3%)	9.817 (11,7%)	77,1%	22,9%	5,1%	2,9%
POST- U. PRIVATE KURIERDIENSTE	338 (2,3%)	3.981 (4,7%)	51,2%	48,8%	59,2%	59,2%
LANDVERKEHR	2322 (16%)	6.962 (8,3%)	86,4%	13,6%	15,1%	7,1%

Die Branchengruppen Handel und Transport/Lagerung stellen jeweils rund 50% der Mitarbeiter aller Beschäftigten in den befragten Unternehmen.

Der Handel ist damit im Vergleich zur Grundgesamtheit etwas unterrepräsentiert. Das hängt allerdings mit der Vorgabe zusammen, nur größere Unternehmen zu befragen.

Der Anteil der Frauen ist in den Bereichen Einzelhandel sowie Post- und private Kurierdienste überdurchschnittlich hoch, unterdurchschnittlich dagegen im Bereich Landverkehr.

In diesen Branchen liegt auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten über dem Durchschnitt, mit 59% im Bereich Post und private Kurierdienste auffallend, im Einzelhandel deutlich.

2.2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN LETZTEN ZWÖLF MONATEN

Die Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten zeigt einen leicht positiven Saldo im Bereich Handel und einen deutlich positiven im Bereich Transport/Lager, insgesamt ergab sich im Cluster ein **Saldo von +231**.

Der Einzelhandel verzeichnet als einzige Branche einen negativen Saldo, der deutlich positive Saldo im Bereich Transport/Lager wird im wesentlichen vom Bereich Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr (Verkehrsvermittlung) getragen, wobei hier 200 Stellen allein zwei Großbetriebe entfallen (Vgl. Abb. 5).

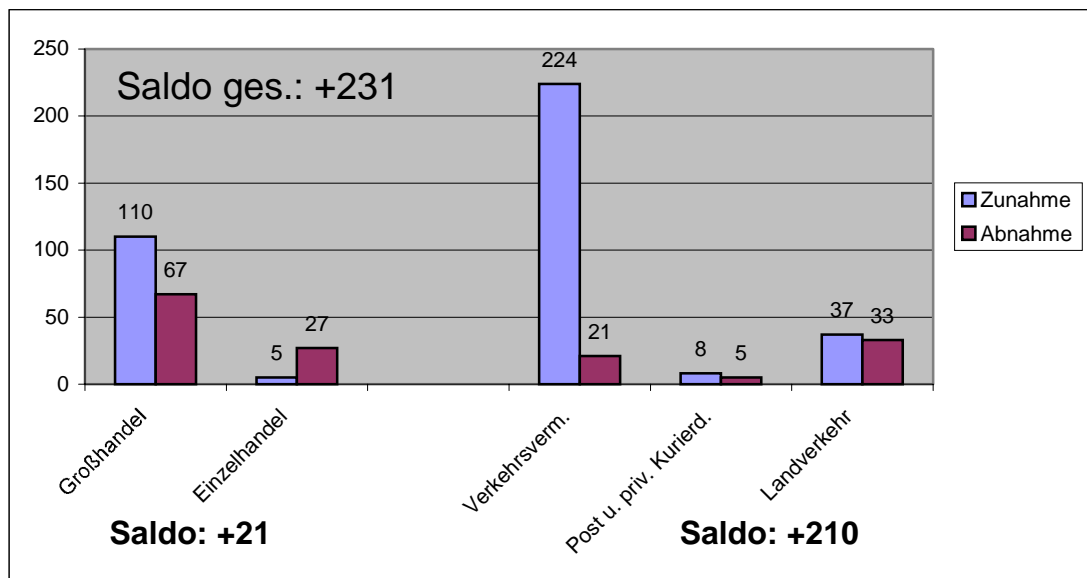


Abb. 5

Im Handel sind 83% der **hinzugekommenen Arbeitsplätze** Vollzeitstellen, von den 17% Teilzeitstellen liegen 85% im Bereich der geringfügigen Beschäftigung.

Im Bereich Transport/Lagerung handelt es sich bei den Stellenzunahmen zu 95% um Vollzeitstellen, von den 5% Teilzeitarbeitsplätzen fallen 64% unter das 630,- DM-Gesetz.

Bei den **abgebauten Stellen** handelt es sich bei den Handelsunternehmen zu 95% um Vollzeitstellen, unter den 5% Teilzeitarbeitsplätzen sind keine 630,- DM-Stellen.

Der Stellenabbau im Bereich Transport/Lager betraf zu 80% Vollzeitstellen; bei den 20% Teilzeitstellen handelt es sich ausschließlich um Arbeitsplätze für geringfügig Beschäftigte.

Als **Gründe für den Personalabbau** haben die Unternehmen folgendes angegeben:

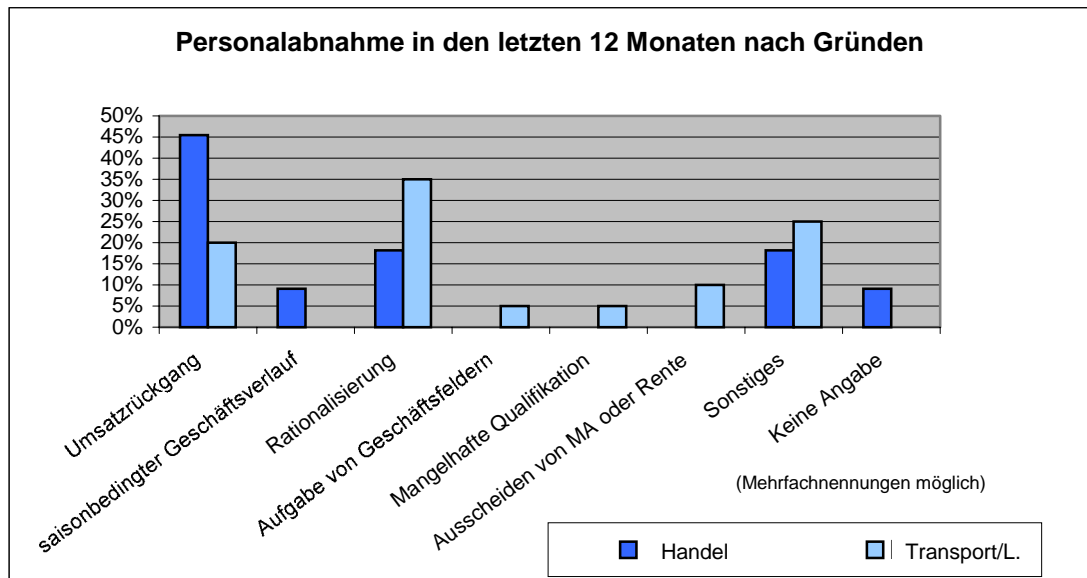


Abb. 6

Handelsunternehmen verweisen vor allem auf Umsatzrückgänge, Rationalisierung und Sonstige Gründe stehen an zweiter Stelle der Nennungen.

Im Bereich Transport/Lager steht Rationalisierung an erster Stelle der Gründe für den Personalabbau gefolgt von sonstigen Gründen und Umsatzrückgängen.

In geringerem Umfang wurden hier auch das Ausscheiden von Mitarbeitern und Rente, mangelhafte Qualifikation und die Aufgabe von Geschäftsfeldern genannt.

2.3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN NÄCHSTEN ZWÖLF MONATEN

Die erwartete Entwicklung des Personalbedarfes für die kommenden 12 Monate vermittelt ein weniger positives Bild.

Der negative **Saldo von -18 Stellen** geht dabei vor allem auf das Konto des Handels und hier insbesondere des Großhandels.

Im wesentlichen sind es hier drei Unternehmen aus ganz verschiedenen Branchen (Pharma, Fleischverarbeitung, Haustechnik), die Stellenabbau in größerem Umfang planen. Gut zur Hälfte (52%) handelt es sich dabei um Teilzeitstellen (50), davon zum größten Teil um 630,- DM-Stellen (40).

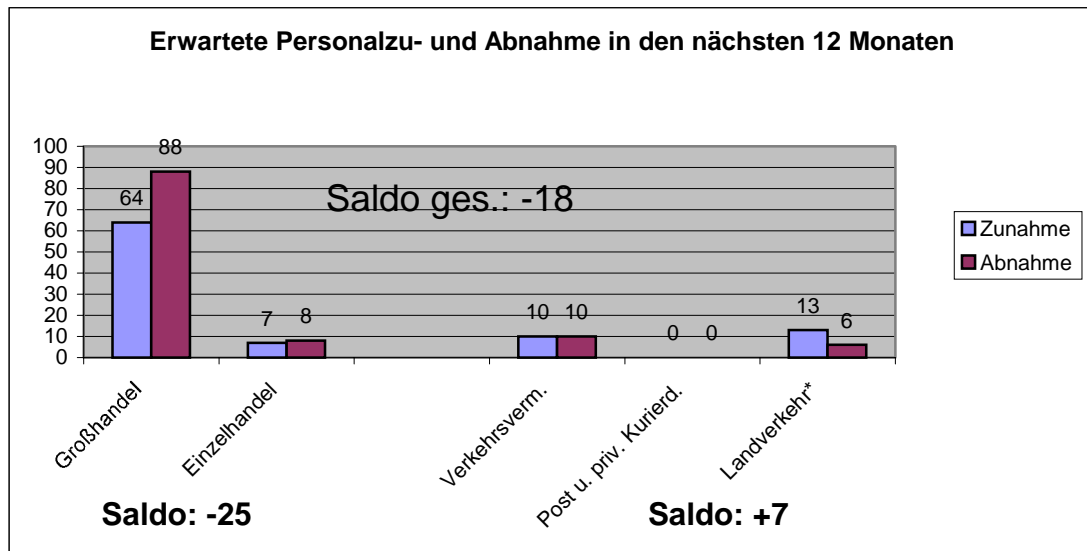


Abb. 7

* im Bereich Landverkehr wurde ein Unternehmen mit einem voraussichtlichen Abbau von 50 Stellen aus der Statistik herausgenommen, da es sich eigentlich um einen Energieversorger handelt, der lediglich eine Sparte Landverkehr unterhält

In nicht unerheblichem Umfang wird bei den Handelsunternehmen aber auch die Einstellung neuer Mitarbeiter geplant. Dabei handelt es sich ausschließlich um Vollzeitstellen.

Bei den Betrieben im Bereich Transport/Lager ist die Veränderung bei den Mitarbeiterzahlen insgesamt weniger dynamisch. Hier haben 65% der Unternehmen gleichbleibenden Personalumfang angegeben, Personalzu- und Abnahmen sind quantitativ auch eher gering. Bei den voraussichtlich wegfallenden und den neu geplanten Arbeitsplätzen handelt es sich ausschließlich um Vollzeitstellen.

Einen Überblick über die betroffenen **Qualifikationsgruppen** geben die folgenden Abbildungen.

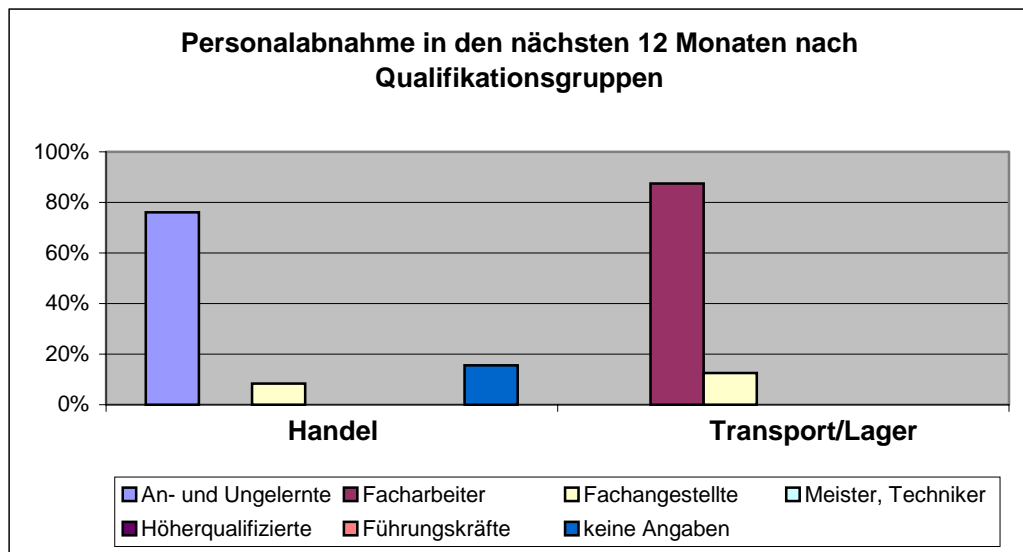


Abb. 8

Von Personalabbau betroffen sind in den nächsten 12 Monaten im Handel voraussichtlich vor allem an- und ungelernete Mitarbeiter. Im Bereich Transport/Lager wird der vor allem der Abbau von Facharbeiterstellen erwartet.

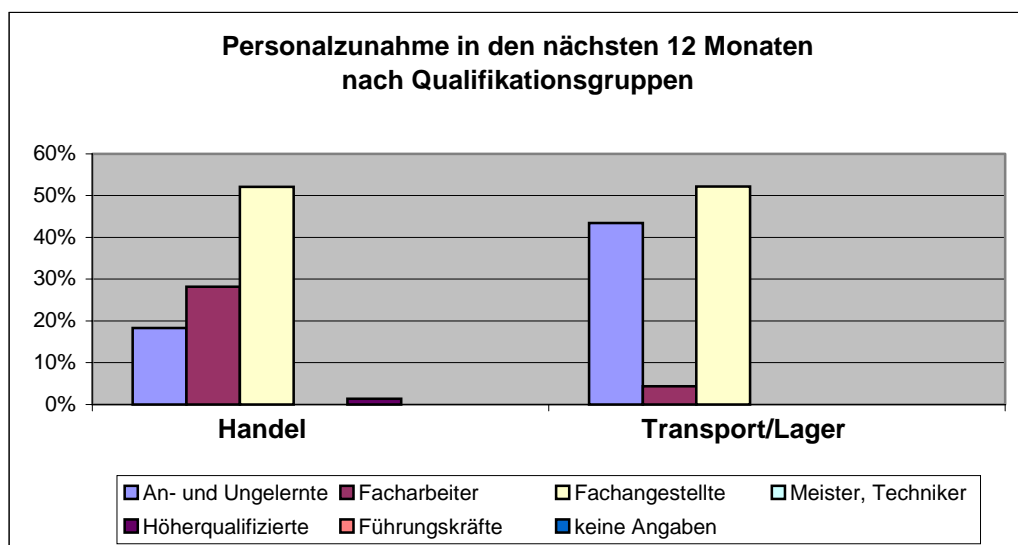


Abb. 9

Die zukünftig erwartete Personalzunahme betrifft in beiden Branchengruppen etwa je zur Hälfte Fachangestellte, im Bereich Transport/Lager zu 40% auch An- und Ungelernte. Beim Handel folgen mit knapp 30% Facharbeiter und mit knapp 20% Stellen für An- und Ungelernte.

2.4 AKTUELLER PERSONALBEDARF UND ZAHL DER OFFENEN STELLEN

Insgesamt sind in den befragten Unternehmen des Logistiksektors derzeit **129 Stellen** (in 37 Betrieben) **vakant**.

Davon entfallen 47 (in 17 Betrieben) auf den Handel und 82 (in 20 Betrieben) auf den Bereich Transport/Lagerung, wobei hier allein 40 Stellen auf zwei große Unternehmen entfallen (30 Stellen in einem Betrieb).

Der Personalbedarf verteilt sich dabei auf folgende Berufsgruppen:

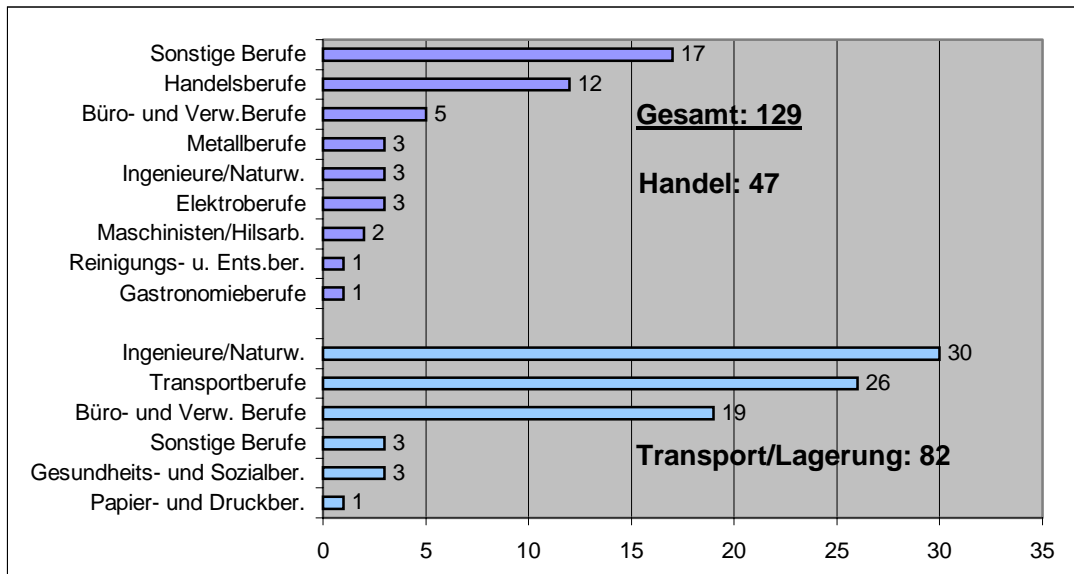


Abb. 10

Der Personalbedarf im Handel verteilt sich neben den typischen Handelsberufen auf recht vielfältige Berufsgruppen. Gesucht werden überwiegend Fachkräfte, z. T. im höherqualifizierten Bereich.

Der hohe Anteil offener Stellen für Ingenieure/Naturwissenschaftler im Bereich Transport/Lagerung entfällt auf das Forschungszentrum eines großen Verkehrsbetriebes.

Neben den typischen Transportberufen (zum großen Teil Kraftfahrer/Fahrer) entfällt in diesem Bereich ein relativ hoher Anteil offener Stellen auf den Büro- und Verwaltungsbereich.

2.5 PERSONALBESCHAFFUNG

Probleme bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter haben 26,5% der Handelsunternehmen. Das ist ein vergleichsweise niedriger Wert (Durchschnitt 2. Welle gesamt: 45%, erste Welle gesamt: 65%).

Im Bereich Transport/Lager liegt dieser Wert mit 46% deutlich höher, aber auf insgesamt durchschnittlichem Niveau.

Die Gründe, die überwiegend für die Probleme bei der Personalsuche angegeben wurden, zeigt Abb. 11.

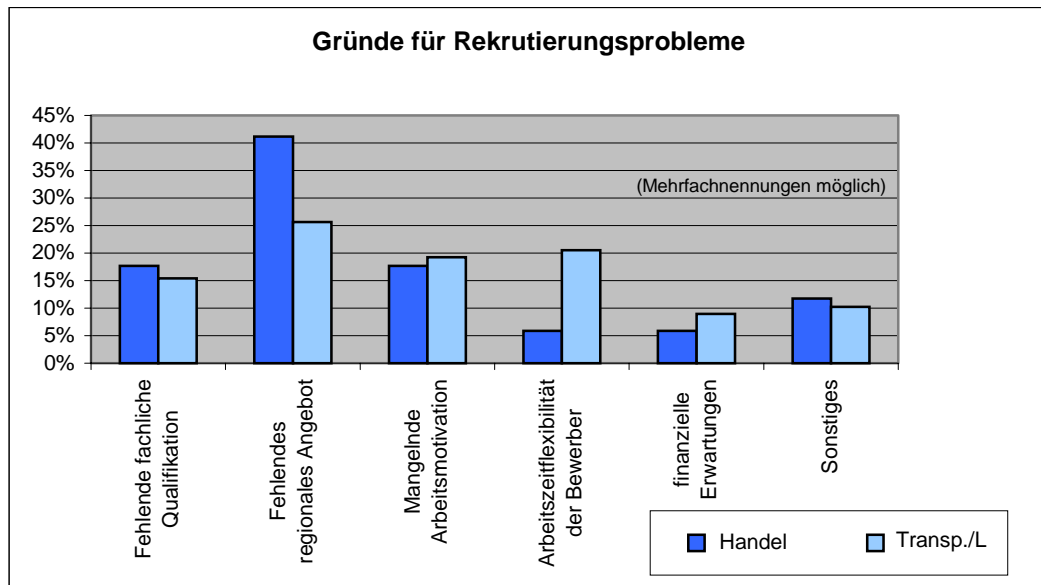


Abb. 11

Die größten Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung werden sowohl im Handel als auch im Bereich Transport/Lagerung im **fehlenden regionalen Angebot** gesehen, wobei die Zahl der Nennungen hier im Handel mit 40% deutlich höher liegt als im Transport/Lager-Bereich.

Mit rund 20% bzw. 15% folgen aus der Sicht der Unternehmen mangelnde Arbeitsmotivation und fehlende fachliche Qualifikation der Bewerber als Einstellungshemmnis.

Mangelnde Arbeitszeitflexibilität der potentiellen Mitarbeiter nennen mit rund 20% Unternehmen aus dem Bereich Transport/Lager.

Zu hohen finanziellen Erwartungen spielen dagegen eine vergleichsweise geringe Rolle.

2.6 PERSONALBESCHAFFUNGSWEGE

Gefragt wurde in diesem Zusammenhang, über welche Wege die Unternehmen hauptsächlich ihr Personal rekrutieren (Vgl. Abb. 12).

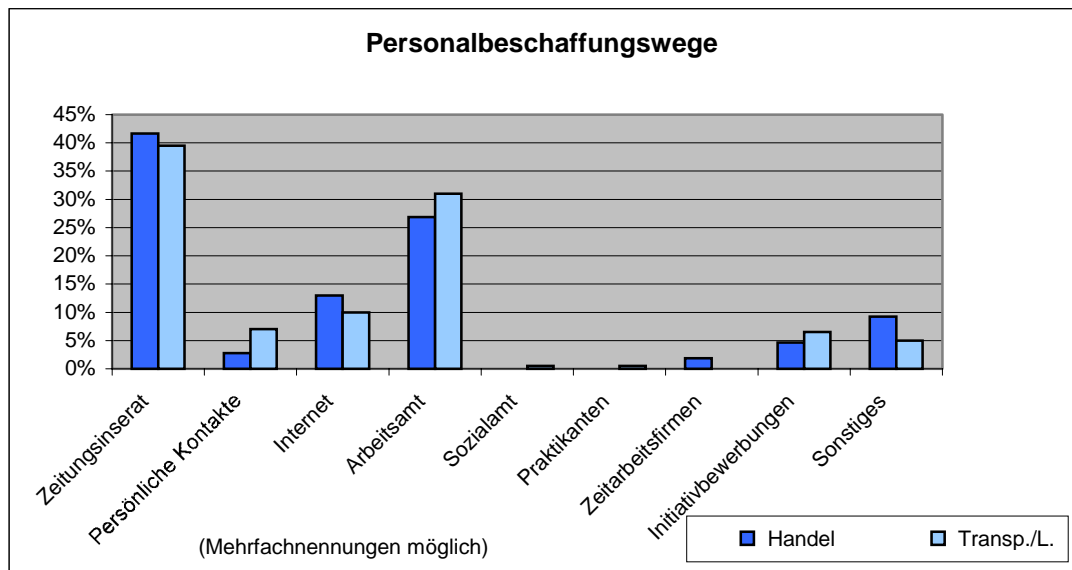


Abb. 12

Zeitungsinserate sind in beiden Branchengruppen der häufigste Weg der Personalsuche, gefolgt von der Einschaltung des Arbeitsamtes. Mit größerem Abstand folgen Internet, Initiativbewerbungen und persönliche Kontakte.

Auch einer *IW/Bertelsmannstudie* liegen Zeitungsinserate als Suchweg bei der Personalbeschaffung vor dem Arbeitsamt.¹

Mit knapp 57% entspricht die Quote der dem Arbeitsamt nicht gemeldeten offenen Stellen im Handel dem Durchschnitt der befragten Branchen (58%).

Diese Werte entsprechen den Erfahrungen aus der *IW/Bertelsmannstudie*, in der 61% der Unternehmen (im Rahmen des „kleinen Fragebogens“) auf die Frage: ‚Schalten Sie bei der Personalsuche grundsätzlich das Arbeitsamt ein?‘ mit nein antworteten.² Als Gründe wurden hier vor allem ‚Keine passenden Arbeitskräfte‘ und ‚Negative Erfahrungen in der Vergangenheit‘ genannt.³

Im Bereich Transport/Lager liegt die Quote der nicht gemeldeten offenen Stelle mit 72% deutlich über dem Durchschnitt.

Das Sozialamt und Praktikanten spielen bei der Personalbeschaffung kaum eine Rolle, Zeitarbeitsfirmen eine sehr geringe.

Diese Ergebnisse stimmen im wesentlichen mit denen der ersten Befragung im industriellen Kernbereich überein.

¹ Vgl.: Klös, Hans-Peter; Egle, Franz (1999): Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit im Bereich des Arbeitsamtes Bielefeld/Gütersloh, Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1999, S. 18, 113

² Vgl.: ebd., S. 131

³ Ebd.

Neu war in der zweiten Welle die Frage nach dem Internet als Instrument der Personalrekrutierung, das im Durchschnitt rund 10% Unternehmen im Logistikbereich genannt haben.

2.7 ZWISCHENFAZIT ZUR BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Die **Beschäftigungsentwicklung in den letzten 12 Monaten** verlief per Saldo durchaus positiv, 153 abgebauten Stellen standen 384 eingestellte Mitarbeiter gegenüber, woraus sich ein positiver Saldo von +231 ergibt.

Zum größten Teil handelte es sich hier jeweils um Vollzeitstellen.

Wurde Personal abgebaut, wurden als Gründe vor allem Umsatzrückgang und Rationalisierung genannt.

Die erwartete **Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten** ist im Bereich Transport/Logistik von im wesentlichen gleich bleibenden, in der Tendenz leicht zunehmenden Mitarbeiterzahlen gekennzeichnet.

Im Handel steht einer erwarteten Zunahme von 71 Stellen eine Abnahme von 96 Arbeitsplätzen gegenüber, der sich allerdings im wesentlichen auf drei Betriebe verteilt. Zu knapp 80% entfallen diese auf das Segment der An- und Ungelernten, zu 52% handelt es sich um Teilzeitstellen.

Dem stehen 64 geplante neue Stellen gegenüber, ausschließlich in Vollbeschäftigung, zu rund 80% im Facharbeiter bzw. Fachangestelltenbereich.

Aktuell verfügen die Handelsunternehmen über 47 **offene Stellen**, überwiegend im Fachkräftebereich und im Segment der Höherqualifizierten.

Die Betriebe im Bereich Transport/Lager haben 82 offene Stellen angegeben, davon entfallen 30 für Ingenieure/Naturwissenschaftler auf ein Technologiezentrum eines großen Transportunternehmens und 19 auf Büro- und Verwaltungsberufe. Ein großer Teil der Stellen entfällt auch hier auf den Fachkräftebereich bzw. das Segment der Höherqualifizierten. Bei den typischen Transportberufen, zum größten Teil Kraftfahrer/Fahrer/Kurierfahrer, ist eine Zuordnung zu einer eindeutigen Qualifikationsebene schwierig.

Schwierigkeiten bei der Mitarbeitersuche haben Handelsunternehmen in geringerem Umfang als der Durchschnitt aller befragten Betriebe der 2. Welle. Der Bereich Transport/Lager liegt hier mit 46% auf durchschnittlichem Niveau.

Als **Gründe für Rekrutierungsprobleme** werden in beiden Branchengruppen in erster Linie ein fehlendes regionales Angebot angegeben, gefolgt von fehlenden fachlichen Qualifikationen und fehlender Arbeitsmotivation. Hinzu kommt im Bereich Transport/Lager mangelnde Arbeitszeitflexibilität der BewerberInnen als Einstellungshindernis.

3. AUSBILDUNGS- UND PRAKTIKANTENPLÄTZE

3.1 AUSBILDUNGSPLÄTZE AKTUELL UND ZUSÄTZLICH GEPLANT

Rund 80% der Handelsunternehmen verfügen, über Ausbildungsplätze. Das ist im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt der Befragung (46%) und auch im Vergleich zur ersten Befragungswelle im industriellen Kernbereich (56%) eine sehr hohe Quote. Insgesamt gibt es derzeit hier in 39 Betrieben 287 Ausbildungsplätze.

Im Bereich Transport/Lager ist diese Quote mit rund einem Viertel deutlich unterdurchschnittlich, dennoch ist die Zahl der Auszubildenden recht hoch, da einige große Unternehmen über sehr viele Ausbildungsplätze verfügen (ein Großunternehmen allein 60). Insgesamt gibt es hier in 25 Betrieben 219 Ausbildungsplätze. Abbildung 10 zeigt die Verteilung der Ausbildungsplätze nach Berufsgruppen:

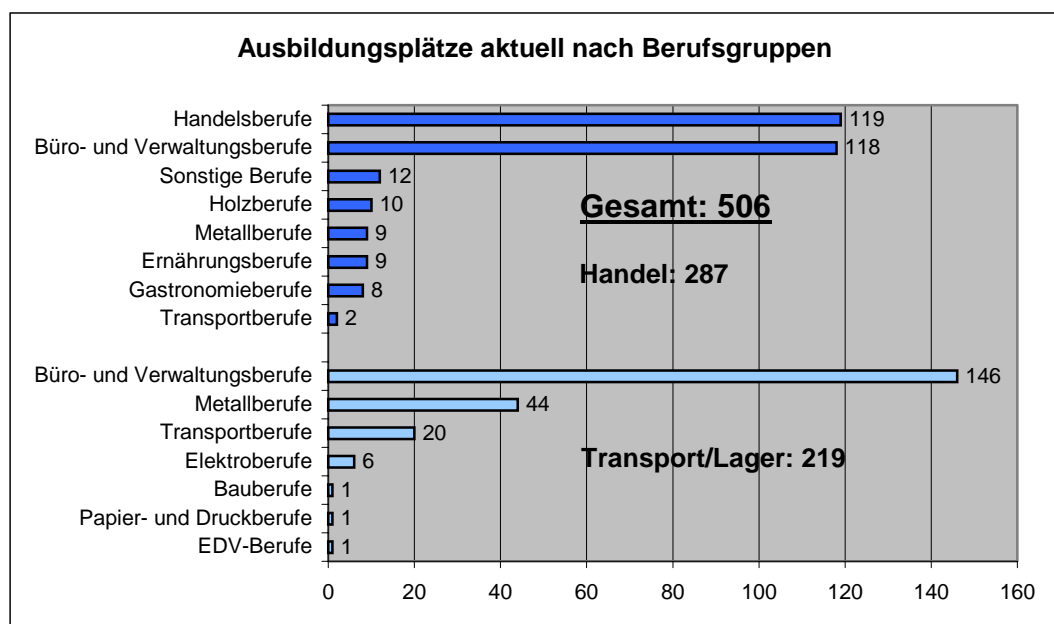


Abb. 13

Zusätzliche Ausbildungsplätze können zukünftig knapp 50% der Handelsbetriebe und 24% der Unternehmen im Bereich Transport/Lager anbieten. Diese Werte liegen deutlich über bzw. leicht unter dem Durchschnitt aller Unternehmen der 2. Befragungswelle (31%).

Dabei würden 106 zusätzliche Ausbildungsplätze in 24 Unternehmen bzw. 78 Plätze in 24 Betrieben entstehen. Diese verteilen sich auf folgende Berufsgruppen:

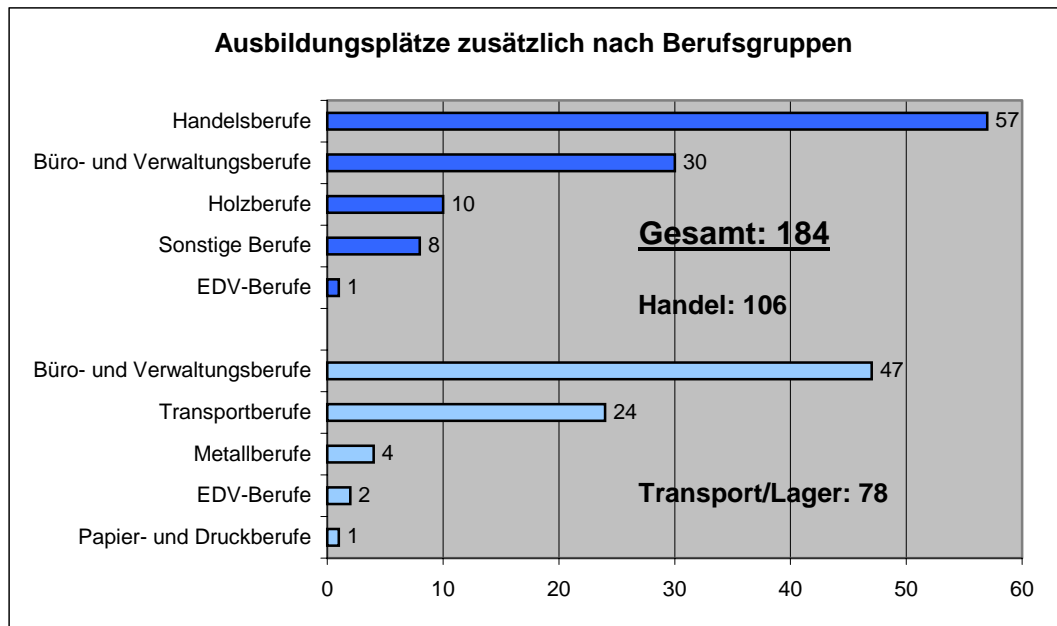


Abb. 14

3.2 Praktikantenplätze

Praktikantenplätze gibt es in 23 der befragten Handelsbetriebe (47%) und in 16 Unternehmen (16%) im Bereich Transport/Lager.

Die Quoten liegen deutlich über bzw. leicht unter dem Durchschnitt (24%) der insgesamt befragten Unternehmen der 2. Welle.

Die vorhandenen Praktikantenplätze nach Berufsgruppen zeigt die folgende Abbildung:

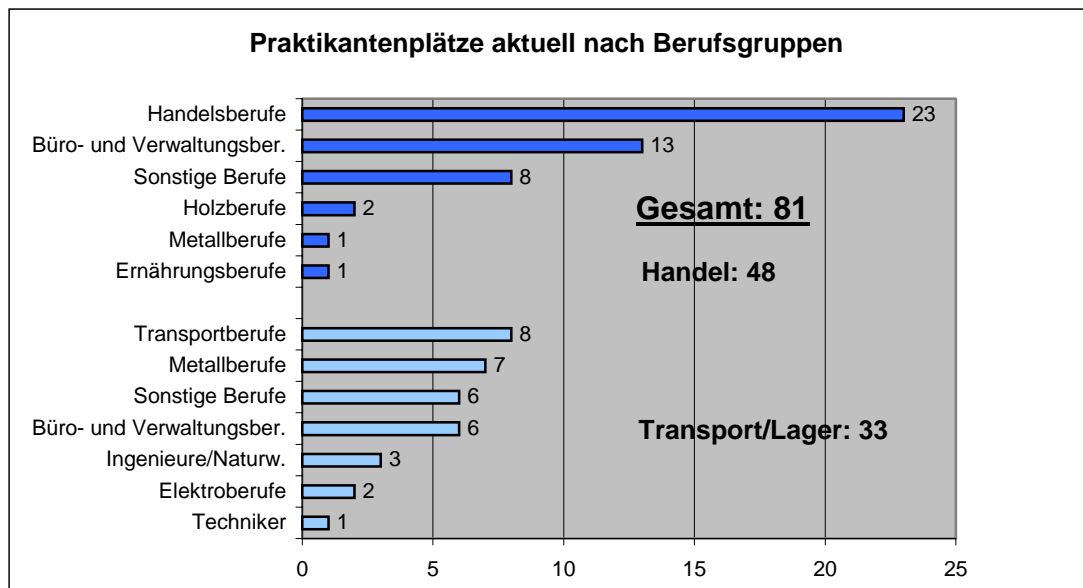


Abb. 15

Zusätzliche Praktikantenplätze können 27 (55%) der Unternehmen im Handel anbieten. Hier würden 51 neue Plätze geschaffen werden.

Im Bereich Transport/Lager gaben 16 (16%) der Betriebe an, zusätzliche Möglichkeiten schaffen zu können. Damit würden 33 neue Praktikantenplätze entstehen.

Insgesamt verteilen sich die zusätzlichen Praktikantenplätze auf folgende Berufsgruppen:

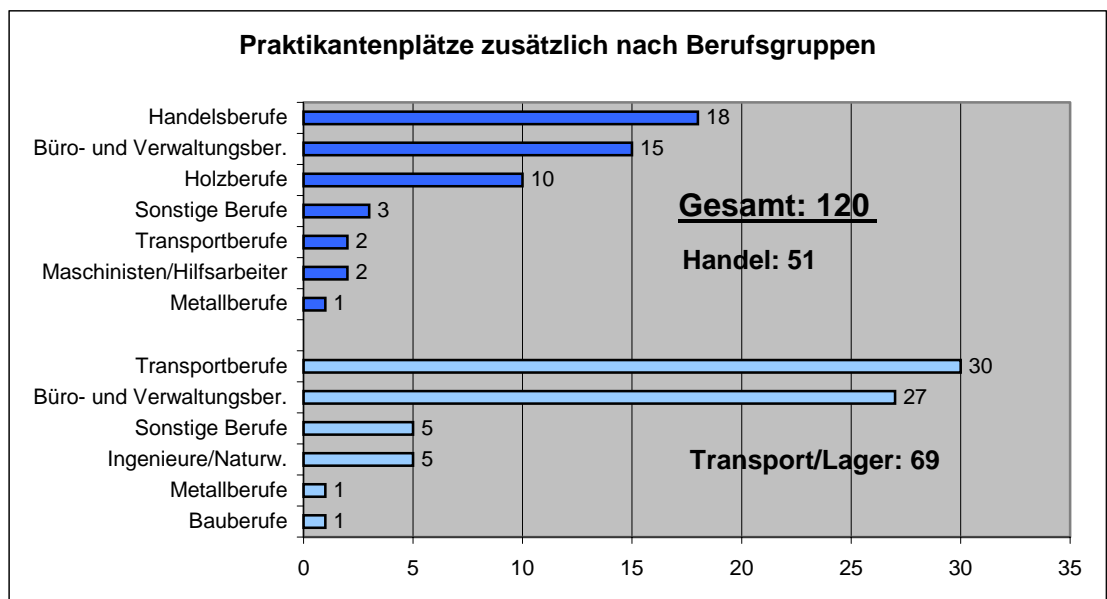


Abb. 16

4. WEITERBILDUNG

Weiterbildungsaktivitäten spielen in den beiden Branchengruppen eine deutlich unterschiedliche Rolle.

Im Handel gab es in 78% der befragten Betriebe Weiterbildungsaktivitäten, 29% der Unternehmen gaben an, zukünftig die Notwendigkeit von Weiterbildung aufgrund veränderter Anforderungen zu sehen.

Im Bereich Transport/Lager liegen beide Werte deutlich niedriger. In 45% der befragten Betriebe gab es in der Vergangenheit Weiterbildungsaktivitäten, 19% sehen zukünftig die Notwendigkeit.

Einen Überblick über die vermittelten Inhalte bisheriger bzw. in Zukunft notwendiger betrieblicher Weiterbildung geben die folgenden Abbildungen:

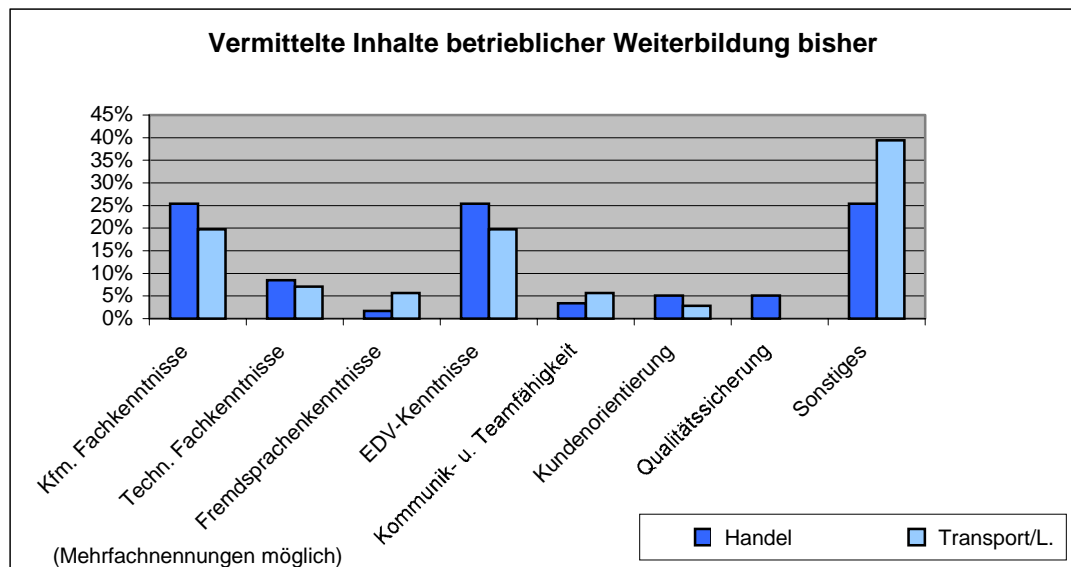


Abb. 17

Neben verschiedenen, nicht näher bezeichneten Inhalten wurden in der Vergangenheit überwiegend kaufmännische Fachkenntnisse und EDV-Kenntnisse vermittelt.

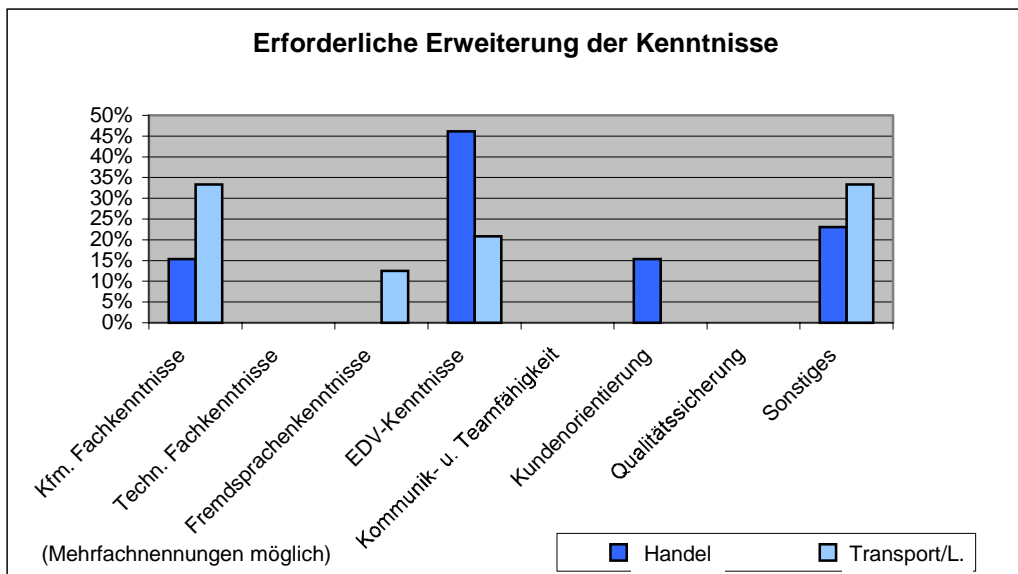


Abb. 18

Bei der erforderlichen Erweiterung der Fachkenntnisse stehen ebenfalls kaufmännische Fachkenntnisse und EDV-Kenntnisse im Vordergrund.

Welche Berufsgruppen von zukünftigen Änderungen besonders betroffen sind, zeigt die folgende Abbildung:

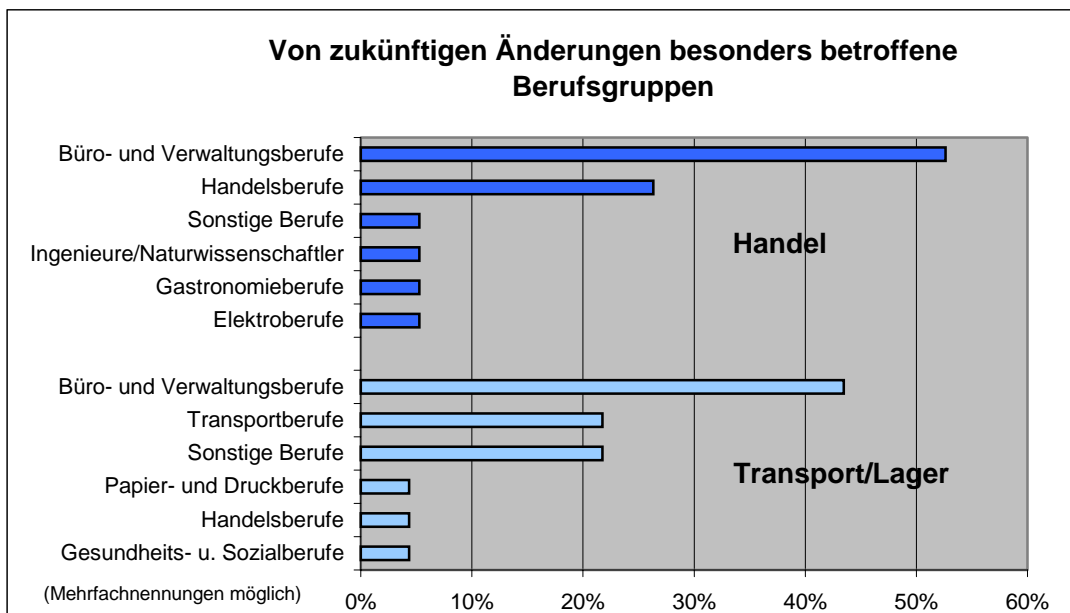


Abb. 19

In den nächsten 12 Monaten konkret geplant werden Weiterbildungsmaßnahmen im Handel in 38% der befragten Unternehmen, im Bereich Transport/Lager in 13% der Betriebe.

5. FÖRDERMITTEL IN DEN LETZTEN 12 MONATEN UND PROSPEKTIV

Arbeitsmarktpolitische Fördermittel haben in der Vergangenheit im Handel 25% der Unternehmen genutzt, Interesse an zukünftiger Nutzung bekundeten 59%.

Im Bereich Transport wurden bisher von 21% der Betriebe Förderhilfen in Anspruch genommen, 73% haben Interesse an einer zukünftigen Nutzung.

Um welche Hilfen es sich im Einzelnen handelt, zeigen die folgenden Abbildungen:

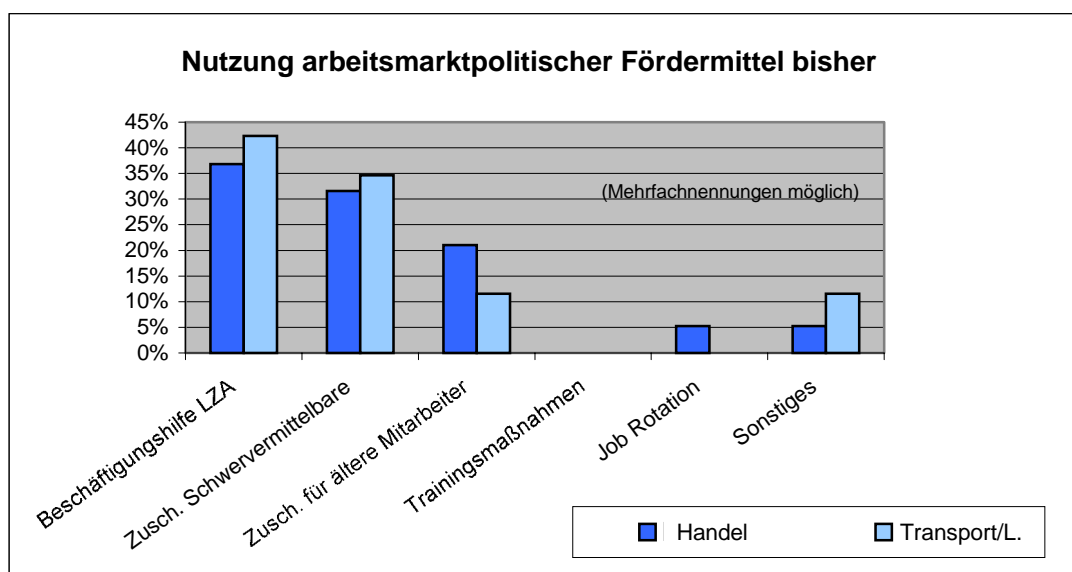


Abb. 20

Bisher wurden vorwiegend Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose und für Schwervermittelbare in Anspruch genommen.

Bei der Frage nach dem Interesse an **zukünftigen Förderhilfen** ist die Zahl der Nennungen dazu etwas geringer. Der Schwerpunkt liegt hier auf Zuschüssen für ältere Arbeitnehmer.

Großes Interesse besteht auch an der Förderung der „Job Rotation“ (Vgl. Abb. 21).

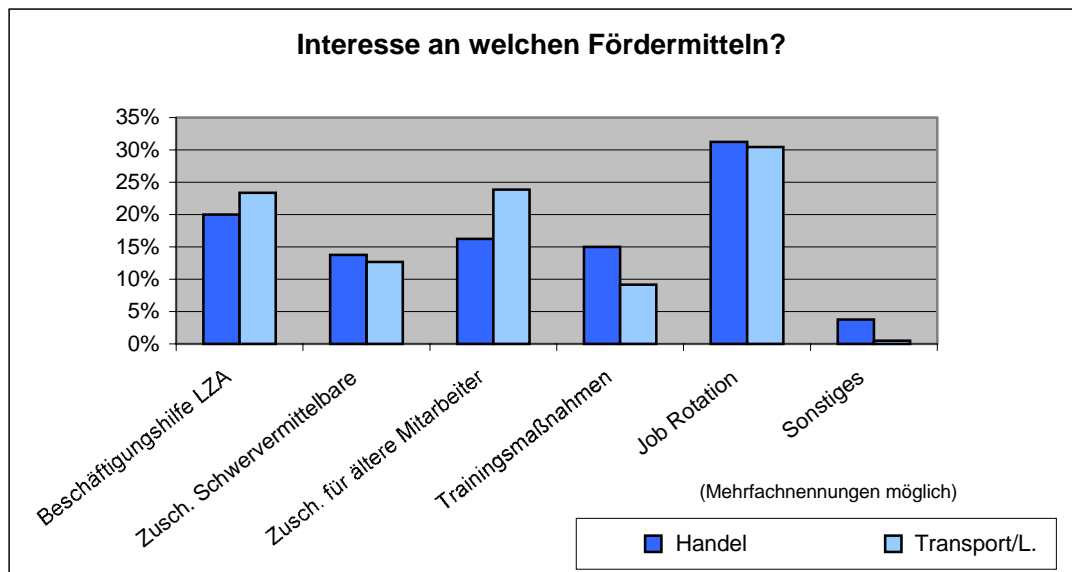


Abb. 21

6. ZUSAMMENFASSUNG

Auch im Logistikbereich gibt es eine große Zahl offener Stellen, verbunden mit Problemen, diesen Bedarf zu decken.

Handelsunternehmen haben allerdings deutlich weniger Probleme bei der Mitarbeitersuche angegeben als der Durchschnitt aller befragten Unternehmen der 2. Welle.

Die relativ hohe Zahl offener Stellen im Bereich Transport/Lagerung entfällt zur Hälfte allein auf zwei große Unternehmen.

Gesucht werden in beiden Branchengruppen überwiegend Fachkräfte, z. T. im höherqualifizierten Bereich. Bei den Transportberufen, die einen relativ hohen Anteil der offenen Stellen ausmachen handelt es sich zum größten Teil um Fahrtätigkeiten, die in der Regel der Gruppe der An- und Ungelernten angehören.

Insbesondere im Handel wird sich auch der zukünftige Personalbedarf eher auf Facharbeiter und Fachangestellte konzentrieren, im Bereich Transport/Lager etwa zur Hälfte auf Fachangestellte und zur Hälfte auf An- und Ungelernte.

Als **Gründe für Probleme bei der Mitarbeitersuche** geben die Unternehmen in erster Linie ein fehlendes regionales Angebot an, die Handelsunternehmen mit Abstand am häufigsten.

Fehlende fachliche Qualifikationen werden im Vergleich zum Dienstleistungsbereich deutlich häufiger genannt. Das korrespondiert mit dem höheren Anteil an Fachkräften unter den gesuchten Mitarbeitern.

Die Quote der Ausbildungsbetriebe liegt im Handel mit 80% deutlich über der aller bisher befragten Branchen, im Bereich Transport/Lager deutlich darunter.

Dennoch gibt es auch hier relativ viele **Ausbildungsplätze**, da einige große Unternehmen über sehr viele Ausbildungsplätze verfügen.

Diese betreffen jedoch überwiegend Verwaltungsberufe. Transportberufe sind nur zu einem relativ geringen Anteil vertreten.

Das hängt sicher auch und vor allem damit zusammen, dass es für das gesamte Segment der Fahrtätigkeiten (noch) keine spezifische Ausbildung gibt.⁴

Deutlich über dem Durchschnitt aller befragten Unternehmen der 2. Welle ist im Bereich Handel auch die Quote der angebotenen **Prantikantenplätze**.

Unterdurchschnittlich ist diese Quote im Transportbereich.

Auch **Weiterbildungsaktivitäten** spielen in beiden Branchengruppen eine sehr unterschiedliche Rolle.

Im Handel liegt der Anteil der Unternehmen, in denen Weiterbildung bisher eine Rolle spielte über dem Durchschnitt aller befragten Unternehmen der zweiten Welle und erreicht in etwa die Werte der Betriebe des industriellen Kernbereichs.

Im Bereich Transport/Lager liegt die Quote leicht unter dem Durchschnitt.

Deutlich unter den entsprechenden Werten der 1. Befragungswelle aber über den Werten im Dienstleistungssektor liegen die Quoten der aktuell geplanten Weiterbildungsmaßnahmen, wobei auch hier der Handel deutlich vor dem Bereich Transport/Lager liegt.

Insgesamt zeichnet sich für den Handel eine deutlich höhere Bedeutung qualifizierter Fachkräfte ab.

Die typischen Transportberufe scheinen eher ein Segment für Quereinsteiger zu sein. Das bestätigt sich auch bei ersten Betriebsbesuchen. Fachkräftebedarf gibt es hier zu einem großen Teil in der Verwaltung.

⁴ Gibt es ab Juli 2001