

Branchenreport 2024

Die Logistik in der Region NordWest

Ausgabe 1, Dezember 2024



Branchenreport Logistik 2024

Impressum

Autor:innen

Martin von Bestenbostel

Maria Imhoff

Nora Welkener

Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)

Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Bibliothekstr. 1, 28359 Bremen

Postfach 33 04 40

Druck

Uni-Druckerei, Bremen

1. Auflage 2024

Aktualisiert: Februar 2025

Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) – Geschäftsstelle –

Tel.: +49 421 218-61704

iaw-info@uni-bremen.de



Universität
Bremen



Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Beschäftigungsstatistik	2
2.1	Beschäftigte im Wirtschaftsbereich H – Verkehr und Lagerei (WZ)	3
2.2	Beschäftigte nach Berufen in der Klassifikation der Berufe (KldB)	5
2.3	Arbeitsmarktstatistik in den Berufen der Logistik.....	7
2.4	Lohnstrukturen und Einkommen	9
3	Regionalwirtschaftliche Analyse	12
3.1	Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte	12
3.2	Fiskalische Effekte.....	14
4	Betriebsbefragung	16
4.1	Vorgehensweise	16
4.2	Umfrageergebnisse.....	16
5	Fazit.....	25

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Die Region NordWest des Verbundvorhabens.....	1
Abb. 2: Entwicklung der SvB nach Geschlecht, Auszubildenden und Ausländern.....	3
Abb. 3: Entwicklung der SvB nach Anforderungsniveaus in der Logistik in der Region NordWest 2014 – 2023.....	5
Abb. 4: Entwicklung der SvB in den Berufshauptgruppen 51 und 52 in den Bezirken Bremen-Bremerhaven (HB-BHV) und Oldenburg-Wilhelmshaven (OL-WHV) 2014 – 2023	6
Abb. 5: Absolute Anzahl SvB in den relevantesten Untergruppen der Berufshauptgruppen 51 und 52	7
Abb. 6: Entwicklung der Arbeitslosen und Arbeitsstellen in der Logistik in der Region NordWest 2014 – 2023.....	8
Abb. 7: Entwicklung der arbeitslosen Helfer:innen und Arbeitsstellen des Helfer:innen-Niveaus in der Logistik in der Region NordWest	9
Abb. 8: Betriebsstandort (n = 54)	17
Abb. 9: Anzahl der Beschäftigten (n = 54).....	17
Abb. 10: Wirtschaftsgruppe des Betriebes (n = 54)	18
Abb. 11: Tätigkeiten der Helfer:innen (n = 44)	19
Abb. 12: Helfer:innen in Prozent der Beschäftigten (n = 54).....	20
Abb. 13: Entwicklung des Personalbedarfs in den nächsten zehn Jahren (n = 54)	21
Abb. 14: Unterscheidung des Umfangs des Weiterqualifizierungsangebots für Helfer:innen im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen (n = 54)	23

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Bruttostundenverdienste und Verdienstunterschiede nach Geschlecht in Bremen und Niedersachsen	11
Tab. 2: Median des Bruttomonatsentgelts in EUR nach Anforderungsniveau insg. und Helfer:innen in der Region NordWest (WZ)	11
Tab. 3: Bruttowertschöpfungseffekt (in EUR).....	13
Tab. 4: Bruttoeinkommenseffekt (in EUR)	13
Tab. 5: Beschäftigungseffekt (in Vollzeitstellen)	13
Tab. 6: Generiertes Steueraufkommen (in EUR)	14
Tab. 7: Steuereinnahmen nach Länderfinanzausgleich (LFA) und kommunaler Finanzausgleich (KFA) (in EUR).....	15
Tab. 8: Entwicklung der Arbeitsaufgaben für Helfer:innen und Fachkräfte im operativen Bereich.....	22
Tab. 9: Themenvorschläge der befragten Betriebe	24

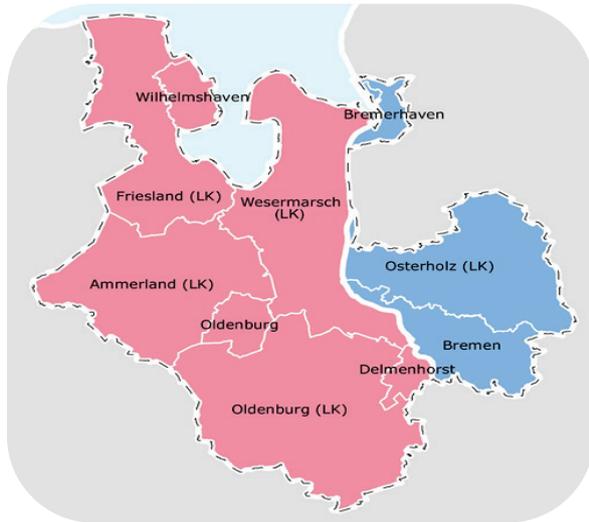
Abkürzungsverzeichnis

BMF	Bundesministerium der Finanzen
KFA	kommunaler Finanzausgleich
KIaB 2009	Klassifikation der Berufe, Ausgabe 2009
LFA	Länder Finanzausgleich
SvB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
WZ 2008	Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008

1 Einleitung

Die **Universität Bremen** beschäftigt sich im Rahmen eines regionalen Verbundprojektes¹ (2024–2028) mit der Förderung der Entwicklungsfähigkeit von Einfacharbeit in den Branchen

Abb. 1: Die Region NordWest des Verbundvorhabens



Logistik und Gesundheit. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte RessourceE-Projekt wird in der Region NordWest (siehe Abb. 1: Die Region NordWest des Verbundvorhabens in enger Kooperation mit Partner:innen aus der Wirtschaft, Fachbehörden, Verbänden und Forschung durchgeführt.

Unter dem Begriff der **Einfacharbeit** werden Tätigkeiten verstanden, die ohne formale Berufsqualifikationen zugänglich sind (inkl. einjährige Qualifikationen). Häufig wird hierbei auch von Hilfs- und Anlernertätigkeiten gesprochen (Abel/Ittermann 2023). Das Vorhaben

zielt auf eine Unterstützung der **Arbeitskräftesicherung, -gewinnung und -qualifizierung** und des **Gesundheitserhalts** der Beschäftigten in der NordWest-Region. Angesichts sich wandelnder Arbeitsanforderungen und des Arbeitskräftebedarfs wird ein besonderes Augenmerk auf die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung der Beschäftigten gelegt. Hierzu sollen gemeinsam mit den Betrieben, Verbänden und weiteren Akteuren **konkrete Bedarfe** analysiert, **Angebote zur Unterstützung** erarbeitet sowie diese erprobt und umgesetzt werden. Beispiele hierfür sind sensorbasierte, KI-gestützte Exoskelette zur Vermeidung von Fehlhaltungen sowie für die ergonomische Unterstützung beim Heben schwerer Lasten. Zudem werden Konzepte zur Erfassung und Entwicklung von Kompetenzen oder zum Umgang mit psychischen Belastungen in den personenbezogenen Dienstleistungen erarbeitet und einem Praxistest unterzogen. Innerhalb des Projekts ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) auch für die regionale Einbettung des Vorhabens und für den Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen und mit Betrieben, Verbänden und Fachbehörden verantwortlich. Im Kern geht es bei den Aufgaben der „**Regionalwirtschaftlichen Analysen und Regionaldialoge**“ um eine fundierte Aufbereitung des Stellenwerts von Einfacharbeit in beiden Branchen. Wesentlich ist die Erfassung von

¹ **Kooperationspartner** des Verbundprojektes sind: Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), Bremer Institut für Produktion und Logistik – BIBA, Zentrum für Bildung und Teilhabe der sozialen Rehabilitation e.V. – FOKUS, Jade Hochschule Wilhelmshaven / Oldenburg / Elsfleth, Abteilung Technik und Gesundheit für Menschen, Institut für technische Assistenzsysteme – ITAS, care pioneers GmbH, Uni Bremen – Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Wirtschaftspsychologie, Schwerpunkt Organisationspsychologie, WearHealth UG, Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen – wisoak AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V., BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, J. MÜLLER Weser GmbH & Co. KG, Der Pflegedienst Lilienthal GmbH/Mensen GmbH, PTS Logistics GmbH, Seifert Logistics Group, vacances Mobiler Sozial- und Pflegedienst GmbH, Vollers Group GmbH.

Unterstützungsbedarfen in den Betrieben und das Angebot für einen regelmäßigen Dialog über die Praxisrelevanz von erarbeiteten Strategien und Produkten.

Für unsere **Region NordWest** lagen bisher keine datengestützten Informationen zur Relevanz von Einfacharbeit, deren regionalwirtschaftlicher Bedeutung sowie zu aktuellen Entwicklungen vor. Daher werden im Vorhaben die **regionalwirtschaftliche sowie sozioökonomische Bedeutung** der beiden Branchen sowie die spezifische Situation der Einfacharbeit aufbereitet. Zusätzlich wurden 1.769 Betriebe aus den Branchen Logistik und Gesundheit im Rahmen einer **Onlineumfrage** angesprochen. Die Ergebnisse werden in jährlich erscheinenden **Branchen-reports** veröffentlicht.

Der vorliegende Branchenreport zur **Logistik in der Region NordWest** bereitet in erster Linie die Ausgangslage in der Branche auf. Hierzu wurden amtliche Statistiken zur Beschäftigung – insbesondere eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (2024a) – ausgewertet und aufbereitet (siehe Kapitel 2). Ergänzt wird die Beschäftigungsstatistik durch die Berechnungen der regionalwirtschaftlichen Analyse, mit denen die wirtschaftliche Bedeutung der Logistik im Allgemeinen und der Einfacharbeit im Speziellen für die Region aufgezeigt wird (siehe Kapitel 3). Abschließend werden in Kapitel 0 die Ergebnisse einer ersten explorativen Betriebsbefragung dargestellt.

2 Beschäftigungsstatistik

Für eine Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigung besteht einerseits die Möglichkeit auf die Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008 (Statistisches Bundesamt 2008) zurückzugreifen. Andererseits kann die Klassifikation der Berufe von 2009 (Bundesagentur für Arbeit 2021) verwendet werden. Beide Klassifikationen haben je nach Erkenntnisinteresse Vor- und Nachteile. Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass die WZ-Klassifikation einen branchenbezogenen Ansatz darstellt, während die KldB einem berufs- und damit tätigkeitsbezogenen Ansatz entspricht.

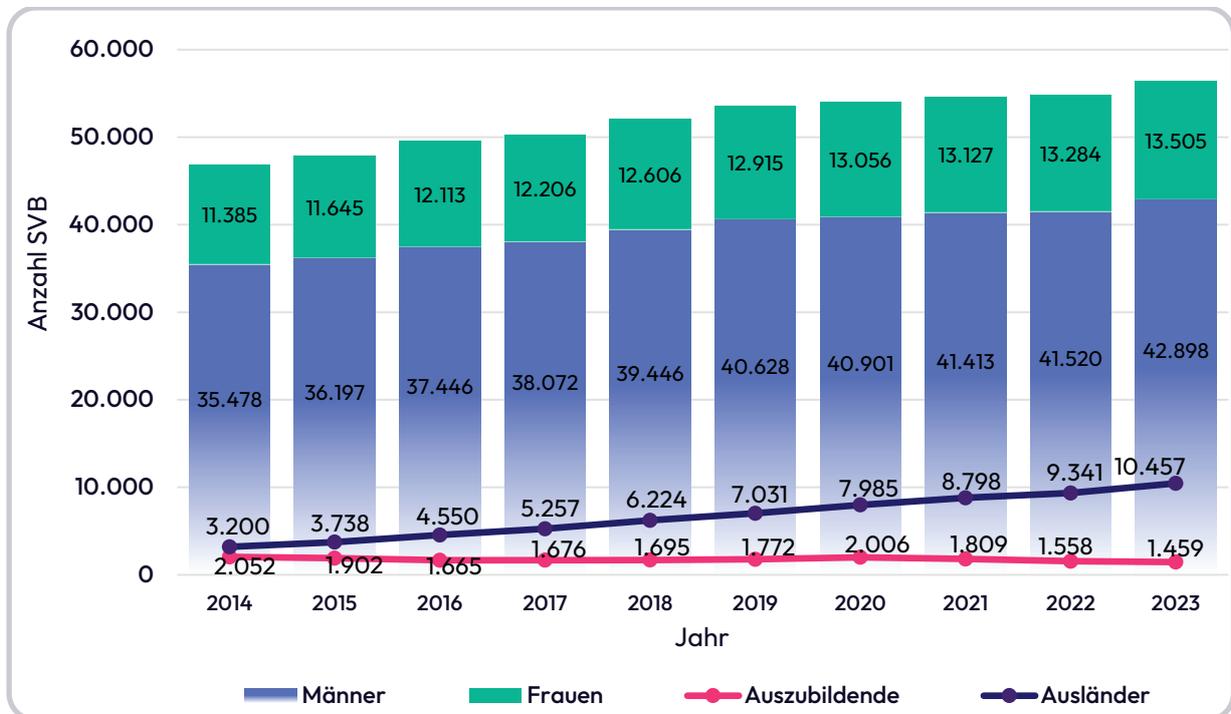
In dem vorliegenden Fall soll die Ausgangslage in der Logistik als Branche aufbereitet werden, womit sich die Verwendung der WZ-Klassifikation anbietet. Durch den tätigkeitsbezogenen und sich auf Einfacharbeit beziehenden inhaltliche Schwerpunkt des Vorhabens ist auch ein tätigkeitsbezogener Ansatz von Interesse. Der Nachteil ist allerdings, dass nicht alle nach der KldB den Berufen der Logistik zugeordneten Beschäftigten auch tatsächlich in der Logistikbranche arbeiten. Hierdurch kommt es in der Statistik zu teilweise erheblichen Abweichungen. Daher wird im folgenden Kapitel zunächst die Beschäftigtenentwicklung nach der WZ-Klassifikation betrachtet (siehe Kapitel 2.1) und im anschließenden Kapitel die Beschäftigtenentwicklung nach der KldB ergänzt (siehe Kapitel 2.2). Für das Kapitel zur Arbeitsmarktstatistik (siehe Kapitel 2.3) wird auf beide Klassifikationen zurückgegriffen. Das Kapitel zu den Lohnstrukturen und dem Einkommen bezieht sich wieder dem branchenbezogenen Ansatz entsprechend auf die WZ-Klassifikation (siehe Kapitel 2.4).

2.1 Beschäftigte im Wirtschaftsbereich H – Verkehr und Lagerei (WZ)

Die Auswertung der Beschäftigten im Wirtschaftsabschnitt H - Verkehr und Lagerei nach der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 ermöglicht eine Analyse, die auf die Betrachtung der Logistik als Branche ausgerichtet ist. Die im Rahmen des Projekts beauftragte Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für die Agenturbezirke Bremen-Bremerhaven und Oldenburg-Wilhelmshaven beinhaltet die zentralen Wirtschaftsabteilungen. In der WZ-Klassifikation finden sich im Wirtschaftsabschnitt H als Untergliederung 5 Wirtschaftsabteilungen (2-Steller), 15 Wirtschaftsgruppen (3-Steller) und 23 Wirtschaftsklassen (4-Steller) mit insgesamt 36 Wirtschaftsunterklassen.

Eine der zentralen Kenngrößen, die zur Beurteilung der Bedeutung der Logistik herangezogen werden kann, ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB). In der Region NordWest arbeiteten im Jahr 2023 von den rund 668.000 der gesamten SvB ca. 56.400 (8,4 %) im Wirtschaftsabschnitt H – Verkehr und Lagerei. Die Entwicklung im Betrachtungszeitraum von 2014 bis 2023 zeigt, dass die Anteile der Logistikbeschäftigten nur moderat von 8,1 Prozent auf 8,4 Prozent anstiegen. Der Anstieg in absoluten Zahlen zwischen 2014 und 2023 von rund 46.900 auf 56.400 SvB ist hingegen signifikant. Die ab dem Jahr 2020 geringere Zunahme aufgrund der Coronapandemie scheint ab dem Jahr 2023 wieder überwunden (siehe Abb. 2).

Abb. 2: Entwicklung der SvB nach Geschlecht, Auszubildenden und Ausländern



Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (2024a).

Weitere zentrale Merkmale der Beschäftigungsentwicklung sind die Anteile geringfügig Beschäftigter, die Geschlechterverteilung, der Anteil ausländischer Beschäftigter und die Zahl der Auszubildenden:

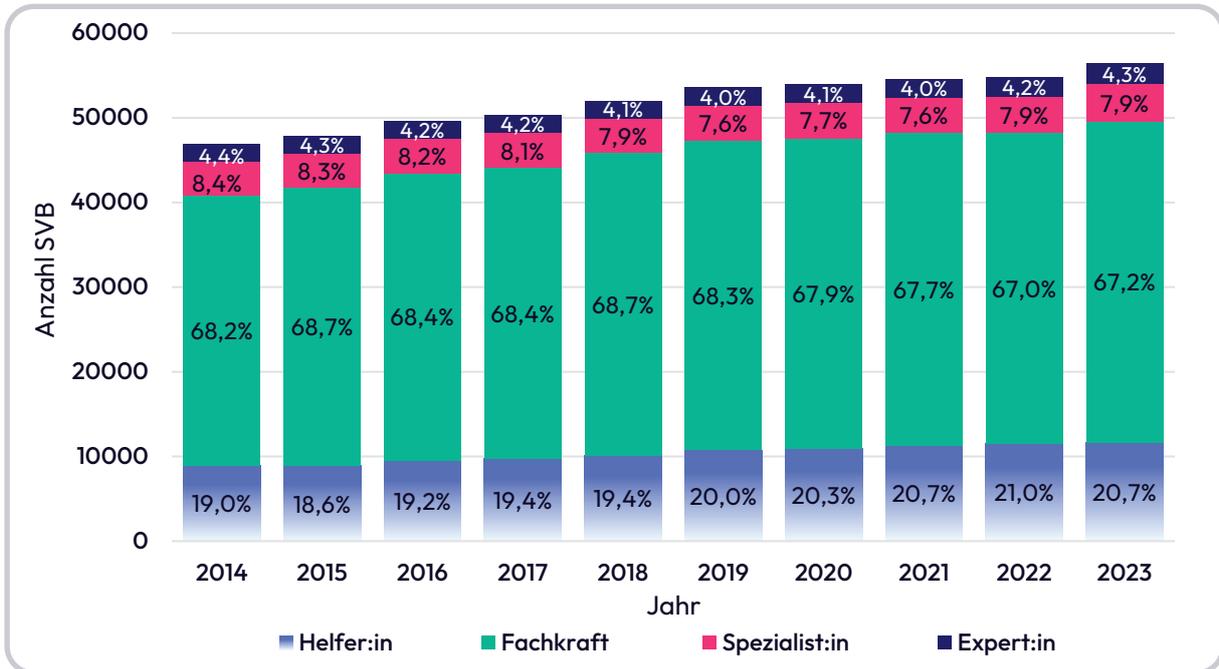
- Ab dem Jahr 2014 nahm die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in der Logistik in der Region NordWest von 11,5 Prozent in 2014 auf 8,2 Prozent in 2023 ab. Der Anteil der SvB im Jahr 2023 beläuft sich entsprechend auf 92 Prozent der Gesamtbeschäftigten.
- Der Logistiksektor bleibt stark männerdominiert. In den letzten zehn Jahren war der Anteil männlicher Beschäftigter dreimal so hoch wie der weiblicher Beschäftigter. Diese geschlechtsspezifische Ungleichverteilung macht deutlich, dass die Logistik auch weiterhin als weniger attraktiv von Frauen wahrgenommen wird.
- Die Anzahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdreifacht und lag im Jahr 2023 bei 10.457. Somit hatten diese zuletzt einen Anteil von 18,5 Prozent an den SvB in der Logistik in der Region NordWest. Dies entspricht einer Steigerung von 11,7 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2014 (siehe Abb. 2).
- Im Gegensatz dazu sanken die Auszubildendenzahlen bis zum Jahr 2019 von 2.052 auf 1.772. Nach einem Plus von 234 Auszubildenden im Jahr 2020 nahm die Anzahl erneut stetig ab und lag im Jahr 2023 zuletzt bei 1.459. Der drastische Rückgang der Auszubildenden in der Logistik von 2014 bis 2023 beläuft sich somit auf 28,9 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden an den SvB in der Logistik verringerte sich in dem Zeitraum von 4,4 Prozent auf 2,6 Prozent (siehe Abb. 2).

Mit Blick auf die Einfacharbeit ist der Anteil der Helfer:innen in der Logistik von besonderem Interesse. Helfer:innen werden nach der Definition der KlDB in der amtlichen Statistik ausgewiesen, wenn für die Tätigkeit keine Formalqualifikation oder nur eine 1-jährige Berufsqualifikation erforderlich ist (Bundesagentur für Arbeit 2025). Helfer:innen übernehmen dabei in der Logistik häufig sich wiederholende und manuelle Aufgaben wie das Sortieren, Be- und Entladen oder Kommissionieren.

In der Region NordWest arbeiten 20,7 Prozent der SvB in der Logistik als Helfer:innen, was circa drei Prozentpunkte höher ist als der Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung der Region (17,6 %, Stand 2023). Von 2014 bis 2023 ist der Helfer:innenanteil in der Logistik von 19,0 Prozent auf 20,7 Prozent gestiegen, wobei er zwischen 2019 und 2020 stagnierte und im Jahr 2023 erstmals um 0,3 Prozentpunkte abnahm. Die anderen Anforderungsniveaus schwankten um höchstens 1 Prozent zum Jahr 2014 (siehe Abb. 3).

Dass der Anteil der Helfer:innen in der Logistik im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt in der Region höher ist, weist darauf hin, dass die Logistikbranche nach wie vor stark auf Arbeitskräfte angewiesen ist, die häufig manuelle und repetitive Tätigkeiten übernehmen. Der Anstieg der Helfer:innen in den letzten Jahren (von 19,0 % auf 20,7 %) zeigt, dass weiterhin ein erheblicher Bedarf an Arbeitskräften für Tätigkeiten besteht, die (noch) nicht automatisiert werden konnten oder bei denen eine solche weniger rentabel ist (vgl. Benedix/von Bestenbostel 2023).

Abb. 3: Entwicklung der SvB nach Anforderungsniveaus in der Logistik in der Region NordWest 2014 – 2023



Quelle: eigene Darstellung, Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (2024a).

2.2 Beschäftigte nach Berufen in der Klassifikation der Berufe (KldB)

Die Auswertung der Beschäftigten in den Logistikberufen nach der KldB ermöglicht eine stärker auf die jeweiligen Tätigkeiten ausgerichtete Analyse. Die im Rahmen des Projektes beauftragte Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für die Agenturbezirke Bremen-Bremerhaven und Oldenburg-Wilhelmshaven beinhaltet die zentralen Berufs(-haupt)gruppen. In der KldB finden sich im Berufsbereich 5 als Untergliederung 4 Berufshauptgruppen (2-Steller), 15 Berufsgruppen (3-Steller) und 71 Berufsuntergruppen (4-Steller) mit insgesamt 124 Berufsgattungen.

Besonders relevant für die Logistik sind dabei die Berufshauptgruppen:

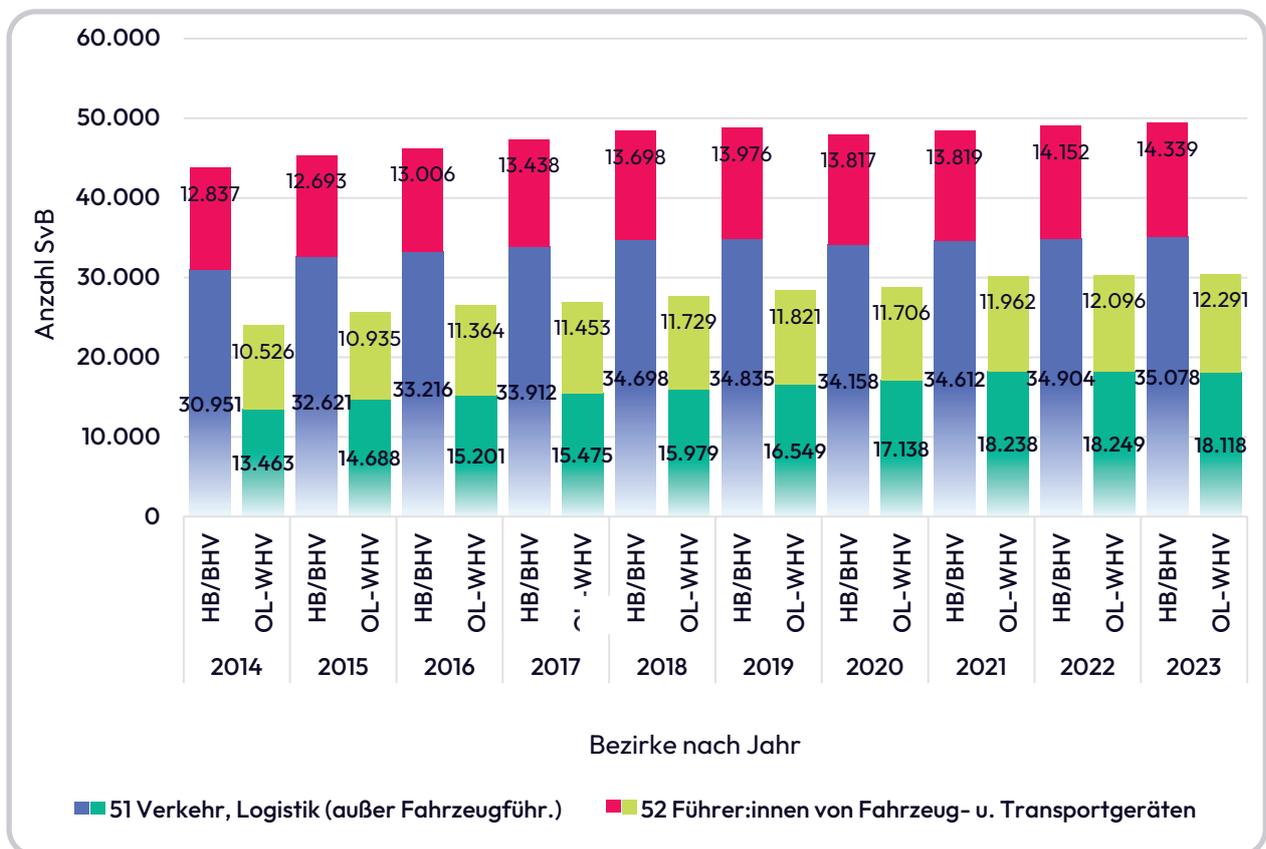
- 51 – Verkehrs- und Logistikberufe (ohne Fahrzeugführung): Diese Hauptgruppe umfasst Tätigkeiten der Disposition, Lagerwirtschaft und weitere logistikbezogene Aufgaben, die die Steuerung und Organisation von Waren- und Güterströmen betreffen.
- 52 – Führer:innen von Fahrzeug- und Transportgeräten: Hierzu zählen Berufsprofile im Bereich der Fahrzeugführung, beispielsweise Berufskraftfahrer:innen, Zugführer:innen oder Bediener:innen von Spezialfahrzeugen.

In beiden Berufshauptgruppen sind die Beschäftigtenzahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) im Zeitraum von 2014 bis 2023 angestiegen, wobei auch nach der KldB im Jahr 2020 eine geringe Abnahme durch die Coronapandemie zu erkennen ist.

Die Berufshauptgruppe 51 im Bezirk Bremen-Bremerhaven ist mit durchgängig über 30.000 SvB die größte Gruppe, wobei sie in den letzten zehn Jahren etwa doppelt so viele SvB beinhaltet wie der Bezirk Oldenburg-Wilhelmshaven mit einer kleinen Abnahme ab dem Jahr 2020. Im Jahr 2023 waren in den beiden Berufshauptgruppen in Bremen-Bremerhaven insgesamt 49.417 SvB und im Bezirk Oldenburg-Wilhelmshaven 30.409 SvB angestellt (siehe Abb. 4). Auch die Entwicklung der SvB in den Berufen der Logistik entspricht im Wesentlichen dem Trend, der sich bereits in der Betrachtung nach der WZ-Klassifikation für den Wirtschaftsabschnitt H – Verkehr und Lagerei abgezeichnet hat (siehe Kapitel 2.1).

In der Region NordWest sind insgesamt 79.826 SvB den Logistikberufen zugeordnet. Der Vergleich zum Wirtschaftsabschnitt H - Verkehr und Lagerei nach der WZ-Klassifikation mit 56.400 SvB zeigt, dass insgesamt nur 70,6 Prozent der Logistikberufe Ausübenden auch in der Logistik als Branche verortet sind.

Abb. 4: Entwicklung der SvB in den Berufshauptgruppen 51 und 52 in den Bezirken Bremen-Bremerhaven (HB-BHV) und Oldenburg-Wilhelmshaven (OL-WHV) 2014 – 2023

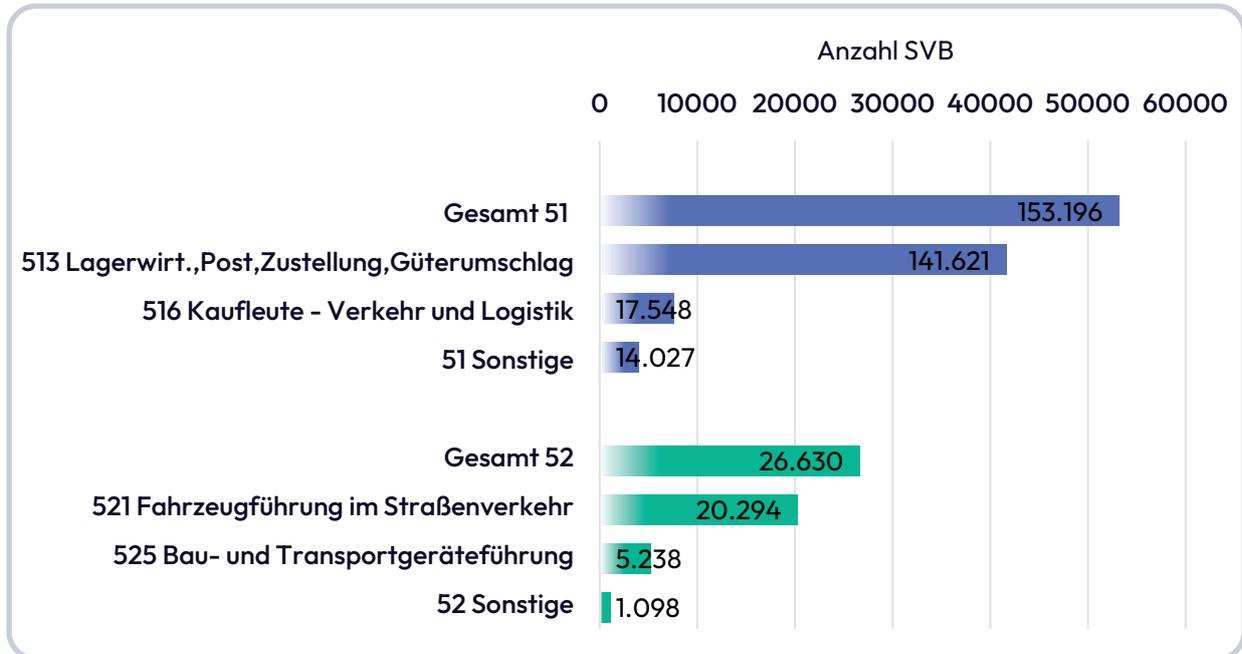


Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (2024a).

In der Berufshauptgruppe 51 Verkehr, Lagerei (ohne Fahrzeugführ.) lag der Anteil der geringfügigen Beschäftigung gemessen an der gesamten Beschäftigung in dieser Gruppe im Jahr 2023 bei 12,5 Prozent und ist in den letzten fünf Jahren um etwa drei Prozentpunkte gesunken. In der Hauptgruppe 52 Führer:innen von Fahrzeug- und Transportgeräten schwankte der Anteil um wenige Prozentpunkte und lag zuletzt im Jahr 2023 bei 18,1 Prozent.

Die größten Berufsgruppen sind in der Berufshauptgruppe 51 die Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag mit 53.196 SvB und in der Berufshauptgruppe 52 die Fahrzeugführung im Straßenverkehr mit 20.294 (siehe Abb. 5). Diese, den Kernbereichen der Logistik zuzuordnenden Berufsgruppen entsprechen somit zusammen genommen 92 Prozent der SvB in den Logistikberufen.

Abb. 5: Absolute Anzahl SvB in den relevantesten Untergruppen der Berufshauptgruppen 51 und 52

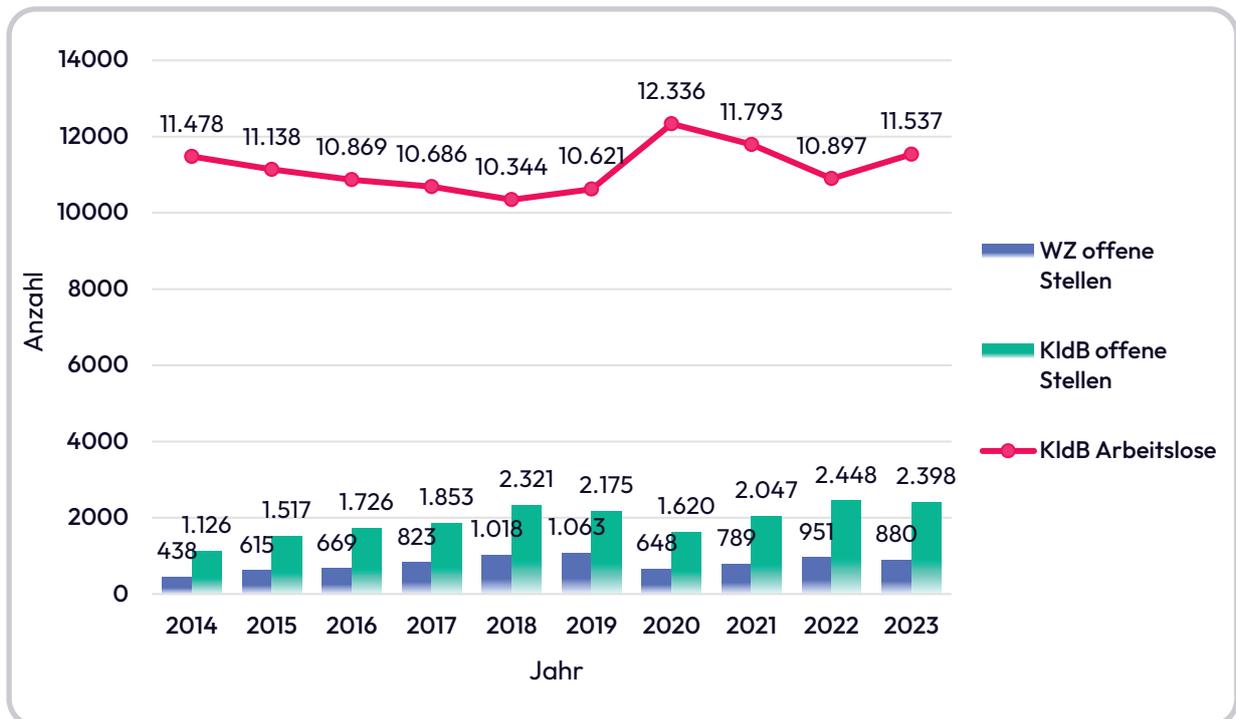


Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (2024a).

2.3 Arbeitsmarktstatistik in den Berufen der Logistik

In der Abb. 6 ist die zehnjährige Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in den Logistikberufen, konkret den KldB-Berufshauptgruppen 51 und 52, sowie die offenen Stellen der WZ- und KldB-Klassifikation dargestellt. Bis zum Jahr 2018 zeigen die Arbeitslosenzahlen einen kontinuierlichen Rückgang; 2019 ist jedoch ein minimaler Anstieg zu verzeichnen. Die deutliche Zunahme auf 12.336 Arbeitslose im Jahr 2020 ist auf die Auswirkungen der Coronapandemie zurückzuführen, die viele Unternehmen in der Logistikbranche vor erhebliche Herausforderungen stellte. Es folgt eine auf eine allmähliche Erholung hindeutende Abnahme der Arbeitslosenzahlen bis zum Jahr 2022 auf 10.897. Dennoch zeigt der erneute Anstieg der Arbeitslosenzahl im Jahr 2023 auf 11.537, dass die Branche weiterhin mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert ist und nicht alle durch die Pandemie verlorenen Arbeitsplätze zurückgewonnen werden konnten.

Abb. 6: Entwicklung der Arbeitslosen und Arbeitsstellen in der Logistik in der Region NordWest 2014 – 2023



Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (2024a).

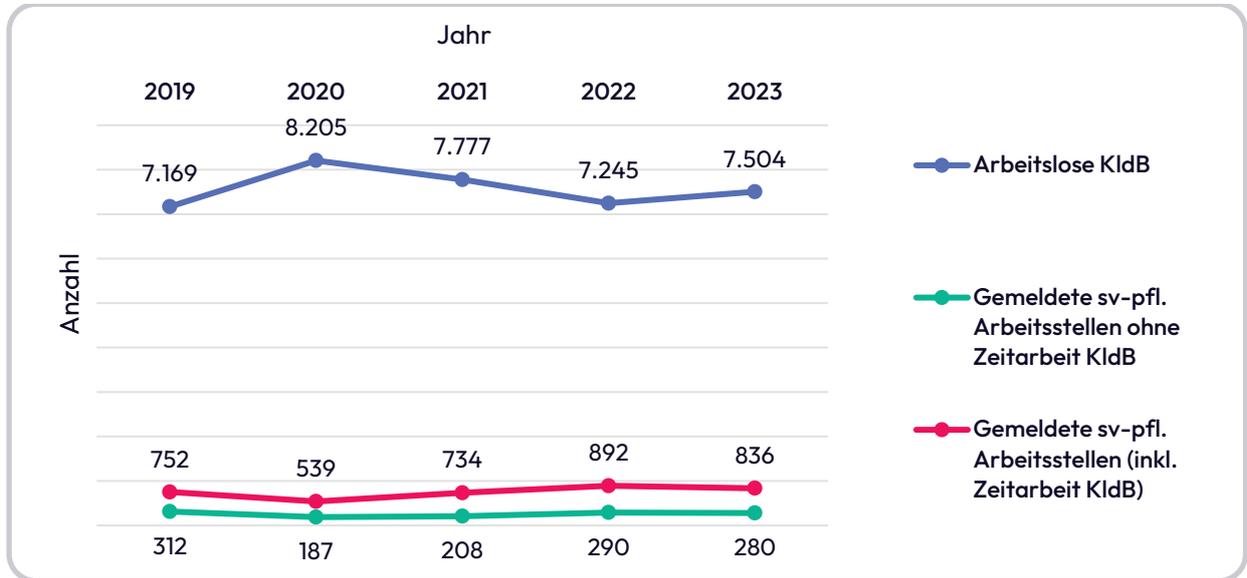
Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Betrachtung der offenen Stellen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ), die bis 2019 einen Anstieg auf 1.063 verzeichnet und auf eine wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften in der Logistik hinweist. Der Einbruch 2020 geht ebenfalls mit der Coronapandemie einher und wird von einem langsamen Anstieg auf 951 offene Stellen bis 2022 gefolgt. Im Jahr 2023 sinkt die Zahl der offenen Stellen entsprechend der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen erneut und beträgt 880. Die sich verschlechternde allgemeine wirtschaftliche Lage und die Komplikationen für die Logistik wirken sich hier augenscheinlich auf die Einstellungspraxis der Unternehmen aus (vgl. Destatis 2024).

Die offenen Stellen nach der Klassifikation der Berufe (KldB) in den Logistikberufen sind bis zum Jahr 2018 auf 2.321 angestiegen, bevor sie 2020 auf 1.620 – vermutlich aufgrund der Auswirkungen der Coronapandemie – zurückgingen. Ab 2021 setzte jedoch wieder ein Wachstum ein, sodass im Jahr 2023 knapp 2.400 offene Stellen in den Logistikberufen verzeichnet wurden (siehe Abb. 6). Dieser Anstieg verdeutlicht die kontinuierliche Nachfrage nach Arbeitskräften in den Logistikberufen, die trotz kurzfristiger Rückgänge langfristig stabil bleibt. Der höhere Anteil an offenen Stellen nach der KldB im Vergleich zur WZ-Klassifikation lässt sich dadurch erklären, dass auch außerhalb der Logistik als Branche Beschäftigte in den Logistikberufen nachgefragt werden.

Die Arbeitslosenzahlen auf Helfer:innen-Niveau hatten im Jahr 2020 mit 8.205 Personen ihren Höchststand. Dies dürfte ebenfalls auf die pandemiebedingten Einschränkungen und Nachfragerückgänge zurückzuführen sein, die besonders ungelernete Arbeitskräfte trafen. Bis 2022 sanken die Zahlen jedoch auf 7.245, was auf eine leichte Markterholung hinweist. Die

Verschlechterung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage in 2023 macht sich dann allerdings auch bei den Helfer:innen bemerkbar. Die Anzahl der arbeitslosen Helfer:innen stieg erneut auf 7.504 an (siehe Abb. 7).

Abb. 7: Entwicklung der arbeitslosen Helfer:innen und Arbeitsstellen des Helfer:innen-Niveaus in der Logistik in der Region NordWest



Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (2024a); Bundesagentur für Arbeit (2024b).

Abb. 7 veranschaulicht zudem die Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen in der Logistikbranche – sowohl inklusive als auch ohne Zeitarbeit. Im Fünjahresverlauf zeigen die beiden Linien eine ähnliche Entwicklung, was auf die enge Korrelation zwischen regulären und leiharbeitsbasierten Stellen hinweist. Im Jahr 2023 waren 836 Arbeitsstellen inkl. Leiharbeit in der Region NordWest in der Logistikbranche gemeldet, während es nur 280 Arbeitsstellen ohne Leiharbeit waren. Die Diskrepanz zwischen den beiden Zahlen verdeutlicht die hohe Bedeutung der Leiharbeit in der Logistikbranche. Diese bietet Arbeitgeber:innen Flexibilität, um auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Sie ist aber für die Beschäftigten mit einem entsprechenden deutlich höheren Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden.

Die relativ hohe Zahl an arbeitslosen Helfer:innen und die parallele Zunahme an offenen Stellen deuten auf ein Missverhältnis zwischen den verfügbaren Arbeitskräften und den spezifischen Anforderungen der Branche hin. Die starke Präsenz von Leiharbeit verdeutlicht zudem, dass viele Unternehmen der Branche kurzfristige Flexibilität bevorzugen.

2.4 Lohnstrukturen und Einkommen

Um die Einkommenssituation der Beschäftigten in den Blick zu nehmen bietet sich zunächst eine Betrachtung der Tarifbindung in der Branche an. Allerdings können die Daten der Destatis-Datenbank für Tarifverträge nur nach Bundesländern ausgewertet werden. Für das Land

Bremen bestehen für den Wirtschaftsbereich H Verkehr und Lagerei insgesamt 74 Tarifverträge:

- 26 Verträge für den Bereich Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen,
- 21 Verträge für die Luftfahrt,
- 15 Verträge für Lagerei und sonstige Dienstleistungen für den Verkehr.

Für das Land Niedersachsen liegen im Wirtschaftsbereich H insgesamt 97 Verträge vor:

- 39 Verträge für Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen,
- 21 Verträge für die Luftfahrt,
- 19 Verträge für Lagerei und sonstige Dienstleistungen für den Verkehr,
- 14 Verträge für die Schifffahrt.

Die Daten zeigen, dass die Tarifbindung in der Logistikbranche gering ist, insbesondere im Land Bremen. Es ist davon auszugehen, dass etwa zehn Prozent der Bremer Betriebe im Wirtschaftsbereich H - Verkehr und Lagerei irgendeiner Form von Tarifbindung unterliegen. In Niedersachsen liegt der Anteil mit 17 Prozent zwar etwas höher, bleibt jedoch ebenfalls auf einem niedrigen Niveau (Benedix/von Bestenbostel 2023: 37). Die geringe Tarifbindung führt zu einer hohen Variabilität der Löhne, wodurch die Einkommenssituation der Beschäftigten schwer erfassbar ist.

Ergänzend zu der Tarifbindung können die Bruttostundenverdienste basierend auf der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes betrachtet werden.

In Bremen liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst im Wirtschaftsabschnitt H mit 23,53 EUR in der Größenordnung des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts (siehe Tab. 1). Auffällig ist der deutlich unterdurchschnittliche Gender-Pay-Gap, was auf eine im Vergleich zu anderen Branchen geringere geschlechtsspezifische Lohnungleichheit hinweist.

In Niedersachsen liegen die Verdienste in der Logistik mit 18,19 EUR allerdings deutlich unterhalb des Bremer Wertes sowie des Durchschnittswertes für Niedersachsen (siehe Tab. 1). Vor dem Hintergrund der ausgeprägteren Tarifbindung in Niedersachsen wäre eigentlich ein niedrigeres Lohnniveau zu erwarten. Das höhere Lohnniveau in Bremen ist aber höchst wahrscheinlich auf verschiedene Einflussfaktoren zurückzuführen. Einerseits ist davon auszugehen, dass sich das Stadt-Land-Gefälle bei den Lebenshaltungskosten auf die Gehälter auswirkt. Andererseits ist die Logistik in Bremen strukturell besser aufgestellt. So ist der Einfluss der Hafenwirtschaft, in der teilweise höhere Löhne gezahlt werden, größer und auch der Einfluss der höheren Gehälter, die in den in Bremen ansässigen Konzernzentralen und dem enthaltenen Anteil an höheren Managementbeschäftigten zu erwarten sind, dürften die Statistik nachhaltig beeinflussen.

Tab. 1: Bruttostundenverdienste und Verdienstunterschiede nach Geschlecht in Bremen und Niedersachsen

Land/Bereich (WZ)	Bruttostundenverdienste in EUR			Differenz m/w in %
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	
Bremen				
Verkehr und Lagerei	23,53	23,64	23,19	2
Insgesamt	23,94	26,09	21,23	19
Niedersachsen				
Verkehr und Lagerei	18,19	18,4	17,53	5
Insgesamt	22,04	24,12	19,74	18

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Verdiensterhebung 04/2023, Stand 12.09.2024.

Die Einkommenssituation ist insbesondere mit Blick auf die Helfer:innen von Interesse. Diese verdienen im Wirtschaftsabschnitt H - Verkehr und Lagerei ca. 500 EUR weniger als der Durchschnitt aller SvB in der Logistik. Im Verlauf der letzten fünf Jahre ist das Entgelt für Helfer:innen bis zum Jahr 2020 kontinuierlich gesunken und steigt seitdem moderat an, sodass es im Jahr 2022 bei 2.508 EUR lag (siehe Tab. 2).

Weitere Daten des Medians des Bruttomonatsentgelts für Helfer:innen sind aus Datenschutzgründen nur für die Abteilung 52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr vorhanden. In dieser Abteilung sieht man eine ähnliche zeitliche Entwicklung wie im übergeordneten Wirtschaftsabschnitt H, wobei die Bruttomonatsentgelte minimal darüber liegen (siehe Tab. 2).

Tab. 2: Median des Bruttomonatsentgelts in EUR nach Anforderungsniveau insg. und Helfer:innen in der Region NordWest (WZ)

Region NordWest	Median des Bruttomonatsentgelts in EUR									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	Insg.	Helfer- :innen	Insg.	Helfer- :innen	Insg.	Helfer- :innen	Insg.	Helfer- :innen	Insg.	Helfer- :innen
H Verkehr u. Lagerei	2.898	2.444	2.935	2.423	2.934	2.356	2.997	2.412	3.111	2.508
49 Landverkehr u. Transport in Rohrfernleitungen	2.404	X	2.477	X	2.493	X	2.587	X	2.730	X
52 Lagerei, sonst. Dienstl. für den Verkehr	3.163	2.472	3.240	2.454	3.278	2.388	3.383	2.429	3.523	2.517
53 Post-, Kurier- u. Expressdienste	2.459	X	2.470	X	2.410	1.871	2.539	2.094	2.601	X

Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (2024a).

3 Regionalwirtschaftliche Analyse

Mit einer regionalwirtschaftlichen Analyse wurden die Auswirkungen der Beschäftigung in der Logistik auf die Wirtschaftsstruktur der Region NordWest untersucht. Die Ergebnisse der berechneten Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte (siehe Kapitel 3.1) sowie der fiskalischen Effekte (siehe Kapitel 3.2) werden jeweils differenziert für die Gesamtbeschäftigten und die Einfacharbeitenden ausgewiesen.

3.1 Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte

Für die Ermittlung der Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte wurden die SvB sowie die Helfer:innen des Wirtschaftsabschnitts H – Verkehr und Lagerei in Vollzeitäquivalente umgerechnet. Die in der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit angegebenen Zahlen beziehen sich auf alle Angestellten, die oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze tätig sind, ohne zwischen unterschiedlichen Arbeitsumfängen zu unterscheiden.

Die Angaben zu den Medianentgelten, welche als Grundlage für die weitere Analyse dienen, werden jedoch für Vollzeitstellen ausgewiesen. Um für die weitere Berechnung vergleichbare Werte zu haben, wurden die statistischen Durchschnittswerte über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden je Vollzeitstelle in Deutschland durch die geleisteten Arbeitsstunden je SvB in der Region NordWest dividiert. Das Ergebnis ergibt den durchschnittlichen Arbeitsanteil von 83,9 Prozent eines Vollzeitäquivalentes. Aufbauend auf dieser Annahme wurde das arbeitgebenden- und arbeitnehmenden Gesamtbruttoeinkommen als Ausgangswert für die Berechnung der nachfolgenden regionalwirtschaftlichen Effekte verwendet.

Die Personalausgaben der Logistikunternehmen in der Region wirken einerseits als direkte Effekte und lösen andererseits induzierte Effekte aus. So werden die Gehälter der Beschäftigten anteilig für Konsumausgaben in der Region verwendet die induzierte Wertschöpfungseffekte zur Folge haben, die ebenfalls wiederum reduzierte Effekte auslösen. Diese multiplikativen Effekte werden mit einem Regionalisierungsmultiplikator, der in der vorliegenden Analyse mit 1,3 angesetzt wird, abgebildet (vgl. Heinemann et al. 2024). In den Ergebnistabellen werden daher immer die direkten, die induzierten und die Gesamteffekte dargestellt. Alle Angaben beziehen sich auf den Jahreswert für 2023 als Ausgangswert des zum Zeitpunkt der durchgeführten Analyse aktuellsten Datenstands.

Der Bruttowertschöpfungseffekt der Logistik in der Region NordWest beläuft sich insgesamt auf 2,68 Mrd. EUR (siehe Tab. 3) und ergibt sich aus dem Arbeitgebendenbrutto. Für die Einfacharbeit ergibt sich eine Bruttowertschöpfung von 427,5 Mio. EUR, dies entspricht einem Anteil von 15,98 Prozent an der gesamten Bruttowertschöpfung. Der Anteil liegt somit den niedrigeren Gehältern entsprechend unterhalb des Beschäftigungsanteils von 20,7 Prozent.

Tab. 3: Bruttowertschöpfungseffekt (in EUR)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Direkt	Induziert	Gesamt	Direkt	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	1.688.357.205	506.507.162	2.194.864.367	271.578.377	81.473.513	353.051.890
Oldenburg Wilhelmshaven	541.674.333	108.334.867	650.009.200	84.701.955	25.410.586	110.112.541
Region NordWest	2.230.031.539	446.006.308	2.676.037.846	356.280.332	71.256.066	427.536.398

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung.

Der Bruttoeinkommenseffekt ergibt sich entsprechend der Berechnung der Bruttowertschöpfung aus dem Bruttoeinkommen der Beschäftigten und beläuft sich für die Gesamtbeschäftigung in der Region auf 2,4 Mrd. EUR und für die Einfacharbeit auf 382,8 Mio. EUR (siehe Tab. 4).

Tab. 4: Bruttoeinkommenseffekt (in EUR)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Direkt	Induziert	Gesamt	Direkt	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	1.395.336.533	418.600.960	1.813.937.493	224.444.940	67.333.482	291.778.421
Oldenburg Wilhelmshaven	447.664.738	134.299.421	581.964.160	70.001.616	21.000.485	91.002.100
Region NordWest	1.843.001.272	552.900.381	2.395.901.653	294.446.555	88.333.967	382.780.522

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung.

Über die durchschnittliche Arbeitsproduktivität (der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen) können die indirekten Beschäftigungseffekte berechnet werden. Diese betragen bei einem angenommenen Regionalisierungsmultiplikator von 1,3 für die Region NordWest für alle SvB 8.420 und die Einfacharbeit 1.326 Vollzeitstellen (siehe Tab. 5).

Tab. 5: Beschäftigungseffekt (in Vollzeitstellen)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Ausgangsbeschäftigung	Induziert	Gesamt	Ausgangsbeschäftigung	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	33.599	6.404	40.003	7.351	1.011	8.362
Oldenburg Wilhelmshaven	13.718	2.016	15.734	2.440	315	2.756
Region NordWest	47.317	8.420	55.737	9.792	1.326	11.118

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung.

3.2 Fiskalische Effekte

Die in der Region NordWest generierten Wertschöpfungseffekte werden über die Arbeitseinkommen steuerlich belastet. Die hierdurch vom Staat generierten Einnahmen werden auf den Bund, die Länder und die Kommunen verteilt (Pavel 2014). Das Steueraufkommen in der Region entspricht somit nicht den Einnahmen der Länder und Kommunen. Nach Angaben des BMF (2023) ist davon auszugehen, dass den Ländern durchschnittlich nur 45,5 Prozent der Lohnsteuer, 50 Prozent der Körperschaftsteuer und 45,19 Prozent der Umsatzsteuer zur Verfügung stehen. Diese Einnahmen unterliegen zusätzlich noch der Umverteilung im Zuge des Länderfinanzausgleichs.

Das generierte Steueraufkommen durch die Logistik in der Region NordWest kann über das Bruttoinlandsprodukt und die Steuerquote ermittelt werden. Die Steuerquote Deutschlands lag 2021 bei 23,1 Prozent. Die Steuerquoten für Bremen (18,1%, eigene Berechnung) und Niedersachsen (14,7%, eigene Berechnung) wurden anteilig für die jeweiligen Kreise entsprechend berücksichtigt. Das Steueraufkommen 2023 der Logistik in der Region liegt für die Gesamtbeschäftigung bei 972,7 Mio. EUR und für die Einfacharbeit bei 196,6 Mio. EUR (siehe Tab. 6).

Tab. 6: Generiertes Steueraufkommen (in EUR)

	SvB Gesamt				Einfacharbeit			
	Beschäftigungseffekt (SvB)	Generiertes BIP (in EUR)	Steuerquote Deutschland (23,1%)	Steuerquote Bremen/Niedersachsen	Beschäftigungseffekt (SvB)	Generiertes BIP (in EUR)	Steuerquote Deutschland (23,1%)	Steuerquote Bremen/Niedersachsen
Bremen-Bremerhaven	46.455	4.095.549.336	946.071.897	739.631.307	9.774	861.886.317	199.095.739	155.651.428
Oldenburg Wilhelmshaven	18.368	1.589.292.959	367.126.673	233.025.366	3.224	278.977.564	64.443.817	40.904.258
Region NordWest	64.823	5.684.842.295	1.313.198.570	972.656.673	12.998	1.140.863.881	263.539.557	196.555.686

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung.

Um die tatsächlichen den Ländern und Kommunen zur Verfügung stehende Steuereinnahmen zu erhalten, müssen die Umverteilungseffekte nach dem Länderfinanzausgleich (LFA) und dem kommunalen Finanzausgleich (KFA) über berücksichtigt werden.

Für die Steuereinnahmen nach LFA wurde zunächst der Anteil der Einpendler:innen an den Beschäftigten herausgerechnet, um eine genauere Abbildung der regionalen Wertschöpfung zu erhalten. Anschließend wurde der sogenannte Mantelfaktor berechnet, der das Verhältnis der Arbeitnehmenden zur Gesamtbevölkerung widerspiegelt. In der Region NordWest liegt dieser Faktor im Durchschnitt bei 1,8 (eigene Berechnung).

Der Anteil der Beschäftigten ohne Einpendler:innen, multipliziert mit dem Mantelfaktor, ergibt den Anteil der Einwohner:innen, der auf die Beschäftigung in der Logistik zurückzuführen ist. Basierend auf diesen Berechnungen wurden die geschätzten Steuereinnahmen nach dem LFA

für die gesamte Logistikbeschäftigung in der Region NordWest auf 353,1 Mio. EUR ermittelt. Dabei entfallen 71,0 Mio. EUR speziell auf die Einfacharbeit (siehe Tab. 7).

Die Gesamtsumme von über 350 Mio. EUR zeigt, dass die Logistik nicht nur als Arbeitgeberin, sondern auch für den öffentlichen Haushalt in der Region eine wichtige Rolle spielt.

Tab. 7: Steuereinnahmen nach Länderfinanzausgleich (LFA) und kommunaler Finanzausgleich (KFA) (in EUR)

	SvB Gesamt				Einfacharbeit			
	Beschäftigungseffekt (SvB)	Einwohnerereffekt	Fiskalischer Gesamteffekt nach LFA	Fiskalischer Gesamteffekt nach KFA	Beschäftigungseffekt (SvB)	Einwohnerereffekt	Fiskalischer Gesamteffekt nach LFA	Fiskalischer Gesamteffekt nach KFA
Bremen-Bremerhaven	46.455	40.911	269.880.705	56.151.095	9.774	8.464	56.302.472	11.895.791
Oldenburg-Wilhelmshaven	18.368	19.216	83.189.798	2.701.923	3.224	3.373	14.602.775	474.284
Region NordWest	64.823	60.127	353.070.503	58.853.018	12.998	11.837	70.905.247	12.370.075

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung.

Ein Teil der Steuereinnahmen nach LFA werden auf die Gemeinden und Kreise umverteilt. In Niedersachsen beträgt die Verbundquote für kommunale Zuweisungen 15,5 Prozent der Landesanteile an den Steuerverbundeinnahmen (Soyka 2023). Basierend auf den Verteilungsschlüsseln von 2023 wurde der jeweilige Anteil für die niedersächsischen Kommunen in der Region NordWest ermittelt. Für das Land Bremen ist dieser Schritt nicht notwendig, da alle Kommunen (Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven) vollständig in dem Regionszuschnitt enthalten sind. Hier wurde für die Einnahmen nach KFA ausschließlich die Schlüsselmasse von 21,43 Prozent angesetzt (Senat der Freien Hansestadt Bremen 2019). Die Kreise und Gemeinden in der Region NordWest profitieren durch die Gesamtbeschäftigung in der Logistik durch einen fiskalischen Effekt von 58,9 Mio. EUR. Innerhalb dieser Summe sind 12,4 Mio. EUR auf die Einfacharbeit zurückzuführen, was veranschaulicht, dass auch gering qualifizierte Tätigkeiten erheblich zur kommunalen Wirtschaftsleistung beitragen.

4 Betriebsbefragung

4.1 Vorgehensweise

Für die nicht repräsentative Betriebsbefragung wurden Betriebe in der Region NordWest angeschrieben, die entweder im Handelsregister oder als Kleingewerbetreibende eingetragen sind und nach der Wirtschaftszweigklassifikation von 2008 dem Wirtschaftsabschnitt H – Verkehr und Lagerei zugeordnet sind. Insgesamt wurden 1003 Logistikbetriebe in der Region NordWest erfolgreich kontaktiert, hiervon haben insgesamt 101 (10,1%) an der Befragung teilgenommen. Nach einer Datenbereinigung sind die Antworten von 54 (5,4 %) der Betriebe in die ausgewerteten Antworten eingeflossen. Ausgeschlossen wurden u. a. Rückläufer die nicht aus dem Untersuchungsgebiet stammen, deren Antworten nicht plausibel waren oder die in einem sehr frühen Stadium der Befragung abgebrochen haben.

Zu Beginn der Befragung wurden Informationen über den Betrieb bezüglich des Standortes, der Beschäftigtenzahl sowie der Wirtschaftsgruppe abgefragt. Danach folgte ein Fragenset zur Einfacharbeit mit Fokus auf dem Personalbedarf und der Entwicklung der Anforderungen. Abschließend werden die Themenschwerpunkte Weiterqualifizierung, Gesundheit und Digitalisierung und ihre Bedeutung im Zusammenhang mit der Einfacharbeit abgefragt. Zuletzt konnten die Teilnehmenden weitere Themen nennen, die ihrer Einschätzung nach mit Blick auf die Einfacharbeit zukünftig an Relevanz gewinnen werden.

4.2 Umfrageergebnisse

Struktur und geografische Verteilung der befragten Logistikbetriebe

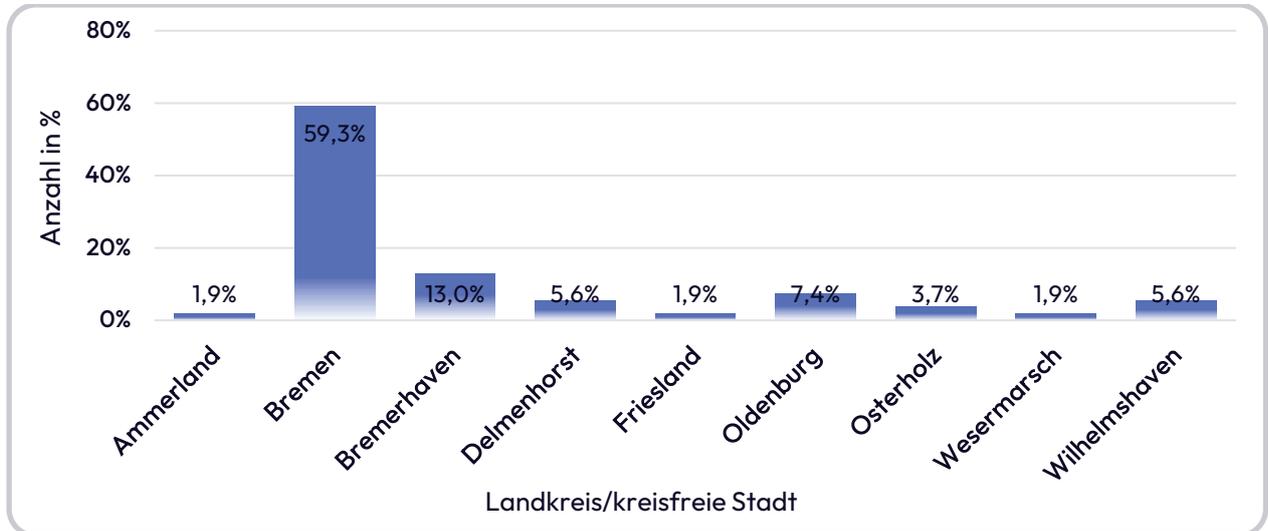
Von den 54 Betrieben, deren Antworten in die Auswertung einfließen, bezeichneten sich etwa zwei Drittel (64,8 %) als eigenständige Unternehmen.

Mit Blick auf die Reichweite ihrer Tätigkeiten gaben nur vier Betriebe (7,4 %) an, ausschließlich national tätig zu sein, während 15 Betriebe (27,8 %) international operieren. Auffällig ist jedoch, dass 35 Betriebe (64,8 %) keine Angabe zur Reichweite gemacht haben, was darauf hindeuten könnte, dass die regionale oder überregionale Verortung der Geschäftstätigkeit für viele Betriebe nur schwer abzugrenzen ist – etwa aufgrund flexibler Aufträge, wechselnder Kundennetzwerke oder der Anbindung an größere Logistikketten.

Der hohe Anteil an international tätigen Betrieben zeigt die Bedeutung der Region NordWest als Teil globaler Lieferketten und ist unter anderem auf die große Relevanz der Hafenwirtschaft für die ansässigen Logistikbetriebe zurückzuführen. Ein Großteil der teilnehmenden Betriebe hat ihren Sitz in Bremen (59,3 %). Einschließlich Bremerhaven sind damit 72,3 Prozent im Land Bremen angesiedelt. Das entspricht in etwa dem Anteil (75 %) der Betriebe, die in den bereinigten Ausgangsdaten geografisch auf den Agenturbezirk Bremen-Bremerhaven entfallen. Die kreisfreien Städte Oldenburg, Delmenhorst und Wilhelmshaven folgen mit

deutlichem Abstand als weitere bedeutende Standorte für die Logistikbranche in der Region NordWest (siehe Abb. 8).

Abb. 8: Betriebsstandort (n = 54)



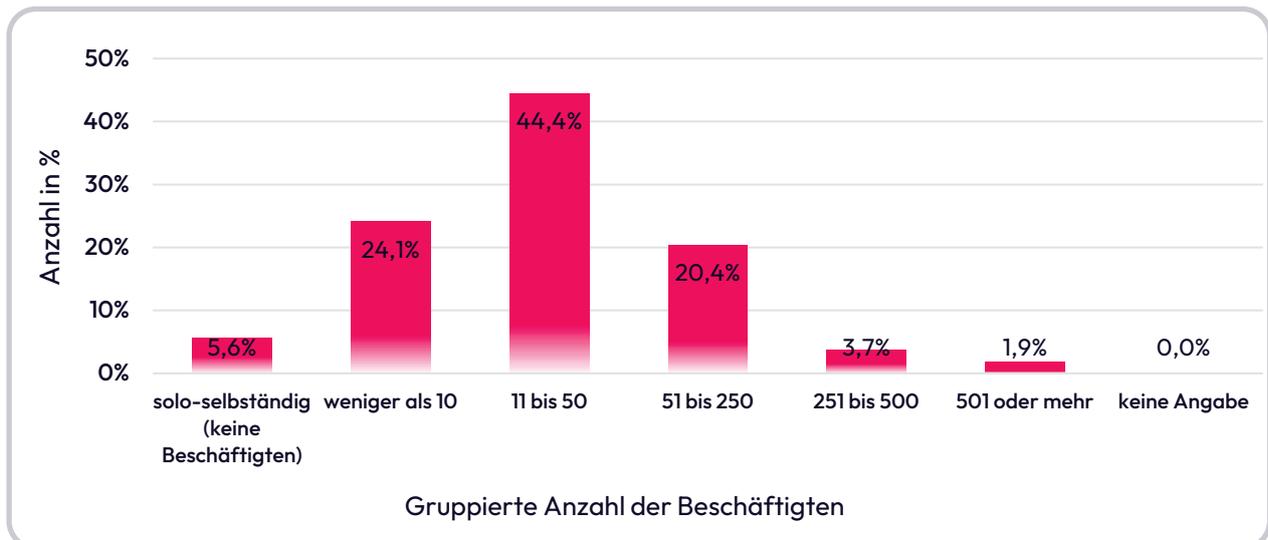
Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

Betriebsgrößenstruktur und Branchenverteilung der befragten Logistikbetriebe

Die Mehrheit der befragten Betriebe in der Region NordWest sind kleinere und mittelständische Unternehmen (KMU):

- In 44,4 Prozent der Betriebe arbeiten zwischen 11 und 50 Beschäftigte, womit sie als Kleinunternehmen eingestuft werden können,
- weitere 24,1 Prozent der Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigte (siehe Abb. 9).

Abb. 9: Anzahl der Beschäftigten (n = 54)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

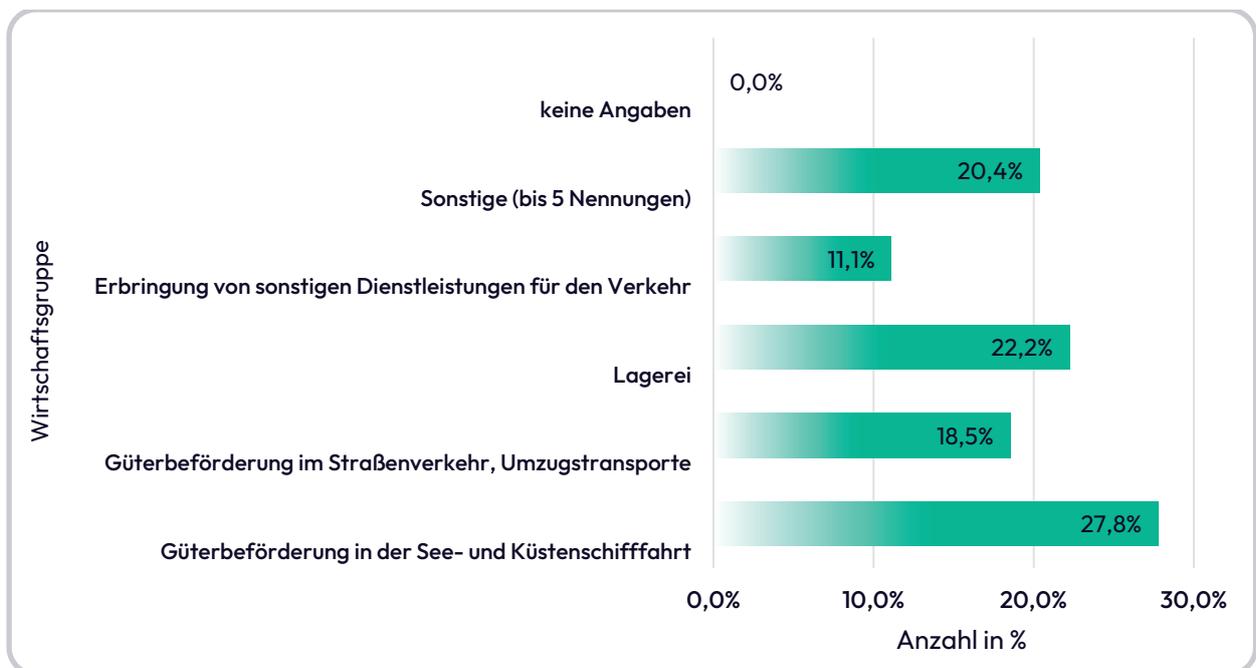
Der hohe Anteil kleiner Unternehmen (insgesamt 68,5 Prozent mit max. 50 Beschäftigten) verdeutlicht, die Bedeutung der mittelständischen Unternehmen in der Region. Die Zahl an

Großbetrieben (20,4 Prozent beschäftigen zwischen 51 und 250 Personen) zeigt, aber auch das Interesse größerer Logistikdienstleister an der Thematik.

Die befragten Betriebe verteilen sich auf unterschiedliche Sektoren der Logistikbranche, wobei sich klare Schwerpunkte abzeichnen:

- 27,8 Prozent der Betriebe sind in der Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt tätig, was die maritime Bedeutung der Region NordWest unterstreicht,
- 22,2 Prozent der Betriebe arbeiten in der Lagerei, einem wichtigen Teilsektor für den Warenumsatz und die Distributionslogistik,
- 18,5 Prozent der Betriebe sind in der Güterbeförderung im Straßenverkehr tätig, was die Relevanz der Lkw-Logistik für den regionalen und überregionalen Warenfluss widerspiegelt (siehe Abb. 10).

Abb. 10: Wirtschaftsgruppe des Betriebes (n = 54)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

Bedeutung, Einsatzbereiche und zukünftiger Personalbedarf von Helfer:innen

Von den 54 befragten Betrieben machten 25 Betriebe konkrete Angaben dazu, in welchen Tätigkeitsfeldern sie Helfer:innen einsetzen.

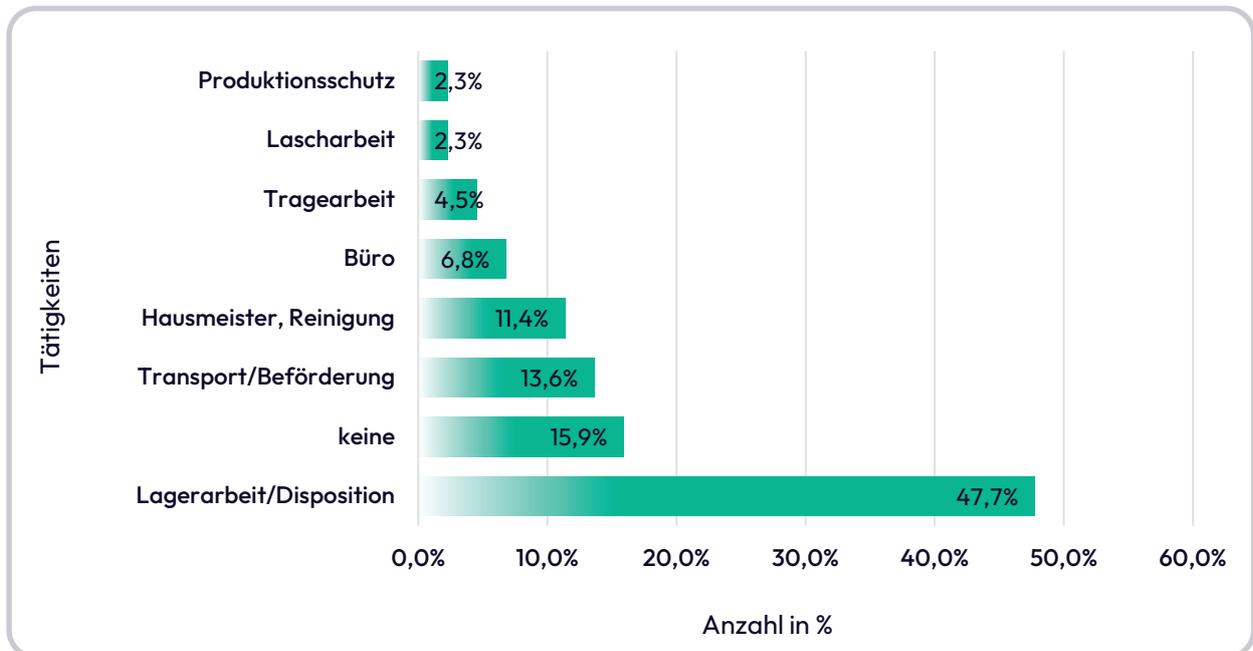
Da Mehrfachnennungen möglich waren, liegt die Gesamtzahl der Nennungen bei 44.

- 47,7 Prozent der Betriebe setzen Helfer:innen überwiegend in der Lagerarbeit ein.
- 13,6 Prozent der Betriebe beschäftigen Helfer:innen im Transportbereich,

- 11,4 Prozent der Betriebe setzen Helfer:innen in hausmeisterlichen und Reinigungsaufgaben ein
- und 16 Prozent der Betriebe gaben an, keine Helfer:innen zu beschäftigen (siehe Abb. 11).

Der hohe Anteil an Helfer:innen in der Lagerarbeit (fast die Hälfte aller Nennungen) zeigt, dass einfache Tätigkeiten weiterhin eine tragende Säule im operativen Geschäft der Logistik sind.

Abb. 11: Tätigkeiten der Helfer:innen (n = 44)

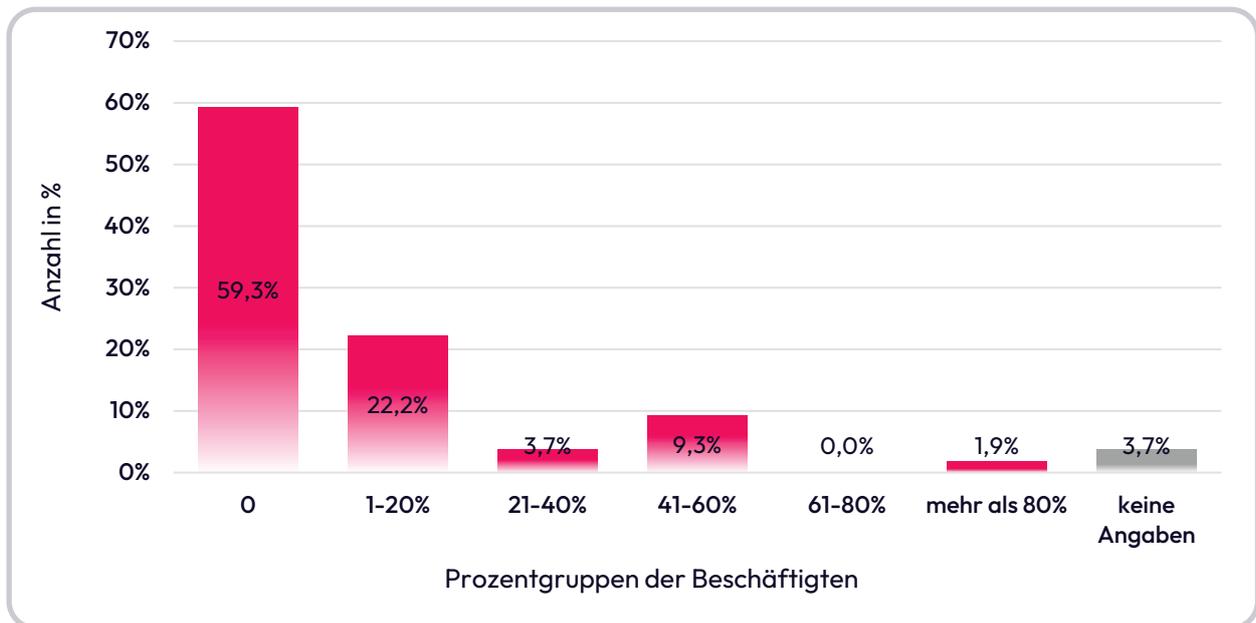


Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

Auf die Frage, welchen Anteil Helfer:innen an der Gesamtbelegschaft ausmachen, antworteten alle 54 befragten Betriebe. Dabei fallen folgende Entwicklungen auf:

- In knapp 60 Prozent der Betriebe sind gar keine Helfer:innen beschäftigt, was darauf hindeutet, dass viele Betriebe auf eine stärkere Fachkräfteorientierung setzen,
- 22,2 Prozent der Betriebe haben einen Helfer:innen-Anteil von 1–20 Prozent, was eine moderate Integration von Hilfskräften im Betrieb entspricht,
- in 9,3 Prozent der Betriebe liegt der Anteil der Helfer:innen zwischen 41–60 Prozent, dies deutet auf eine stärkere Abhängigkeit von einfachen Tätigkeiten hin,
- nur 1,9 Prozent der Betriebe haben einen Helfer:innen-Anteil von über 80 Prozent, und beschäftigen somit deutlich überwiegend Hilfskräfte (siehe Abb. 12).

Abb. 12: Helfer:innen in Prozent der Beschäftigten (n = 54)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

Die Erwartungen an die Personalbedarfsentwicklung zeigen deutliche Unterschiede zwischen Helfer:innen und Fachkräften:

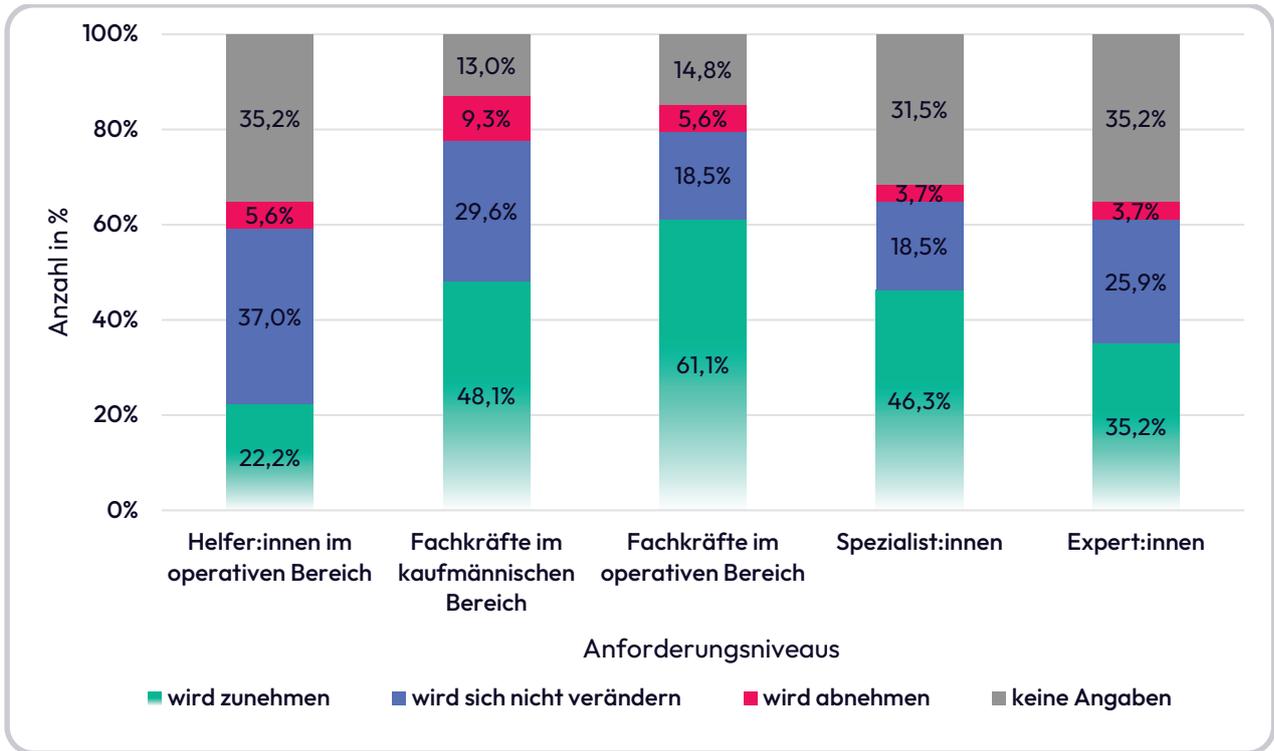
- 37,0 Prozent der Betriebe gehen davon aus, dass sich ihr Personalbedarf an Helfer:innen nicht verändern wird,
- 22,2 Prozent erwarten einen Anstieg des Helfer:innen-Bedarfs, was darauf hinweist, dass einfache Tätigkeiten trotz Automatisierung weiterhin eine Rolle spielen werden.

Im Gegensatz dazu steigt der Bedarf an Fachkräften deutlich stärker:

- 48,1 Prozent der Betriebe erwarten eine Zunahme der kaufmännischen Fachkräfte, dies deutet auf eine wachsende Bedeutung von Logistiksteuerung, Controlling und Disposition hin,
- 61,1 Prozent der Betriebe sehen einen steigenden Bedarf im operativen Bereich, was zeigt, dass zunehmend qualifizierte Fachkräfte für die Lager- und Transportprozesse gesucht werden,
- Auch für Spezialist:innen und Expert:innen erwarten die meisten Betriebe einen höheren Personalbedarf (siehe Abb. 13).

Die Zahlen zeigen eine klare Verschiebung innerhalb der Logistikbranche. Während Helfer:innen weiterhin eine Rolle spielen, nimmt der Fokus auf qualifizierte Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen deutlich zu. Besonders im operativen Bereich wird von einem wachsenden Fachkräftebedarf ausgegangen. Diese Entwicklung spricht dafür, dass Betriebe verstärkt auf Aus- und Weiterbildungsprogramme setzen müssen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken.

Abb. 13: Entwicklung des Personalbedarfs in den nächsten zehn Jahren (n = 54)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

Ein Großteil der Betriebe (68,5 %) verzichtet vollständig auf den Einsatz von Mitarbeitenden über Personaldienstleister. Nur ein kleiner Teil nutzt diese kontinuierlich (9,3 %), während 16,7 Prozent Personaldienstleister zur Deckung von kurzfristigen Bedarfsspitzen heranziehen. Dies deutet darauf hin, dass flexible Beschäftigungsmodelle in der Branche zwar eine Rolle spielen, jedoch kein dominierendes Rekrutierungsinstrument sind.

Besonders häufig werden Personaldienstleister für Helfer:innen (18,5 %) und Fachkräfte (14,8 %) eingesetzt. Für spezialisierte Arbeitskräfte wie Spezialist:innen (3,7 %) oder IT-Fachkräfte (1,9 %) ist der Einsatz deutlich seltener. Dies spiegelt die Antworten der Befragten zu möglichen Rekrutierungsproblemen wider. Während 87 Prozent der Betriebe erhebliche Schwierigkeiten bei der Einstellung von Fachkräften melden, liegt der Anteil bei Helfer:innen nur bei 11,1 Prozent. Auffällig ist jedoch, dass trotz der geringen wahrgenommenen Rekrutierungsprobleme für Helfer:innen dennoch 18,5 Prozent der Betriebe auf Personaldienstleister in diesem Bereich zurückgreifen. Dies dürfte auf eine hohe Fluktuation oder kurzfristige Bedarfe in diesem Segment hinweisen.

Gravierender sind die Rekrutierungsprobleme bei den höher qualifizierten Positionen. 35,2 Prozent der Betriebe berichten über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Spezialist:innen, und 24,1 Prozent sehen erhebliche Hürden bei der Einstellung von Expert:innen. Insbesondere hoch qualifiziertes Personal scheint für die Logistikbranche schwerer zu finden zu sein.

Ein weiteres zentrales Thema ist die Veränderung der Arbeitsanforderungen im operativen Bereich. Während 38,9 Prozent der Betriebe angeben, dass sich die Tätigkeiten für Helfer:innen

kaum verändern werden, prognostizieren 14,8 Prozent eine zunehmende Komplexität der Aufgaben. 5,6 Prozent der Betriebe erwarten eine Verringerung der Anforderungen, während 3,7 Prozent davon ausgehen, dass bestimmte Aufgaben für Helfer:innen gänzlich entfallen werden, aber durch neue Aufgaben auf demselben Qualifikationsniveau ersetzt werden.

Deutlich dynamischer gestaltet sich die Entwicklung bei den Fachkräften. Hier gehen 59,3 Prozent der Betriebe davon aus, dass deren Aufgaben anspruchsvoller werden. Dies könnte auf die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung in der Logistikbranche hindeuten, die Fachkräfte vor neue Herausforderungen stellt. Lediglich 24,1 Prozent erwarten keine wesentlichen Veränderungen.

Ein bemerkenswerter Unterschied zeigt sich in der Datenlage: Während bei den Fachkräften nur 3,7 Prozent der Betriebe keine Einschätzung zur Entwicklung der Anforderungen abgeben konnten, lag dieser Anteil bei den Helfer:innen bei 35,2 Prozent (siehe Tab. 8).

Tab. 8: Entwicklung der Arbeitsaufgaben für Helfer:innen und Fachkräfte im operativen Bereich

Die Arbeitsaufgaben werden ...	Helfer:innen im operativen Bereich	Fachkräfte im operativen Bereich
anspruchsvoller	14,8 %	59,3 %
weniger anspruchsvoll	5,6 %	9,3 %
sich nicht wesentlich verändern	38,9 %	24,1 %
wegfallen; die betroffenen Beschäftigten können Aufgaben auf gleichem Qualifikationsniveau übernehmen	3,7 %	1,9 %
wegfallen; die betroffenen Beschäftigten können für Aufgaben auf höherem Qualifikationsniveau qualifiziert werden	1,9 %	1,9 %
wegfallen; eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Beschäftigten wird nicht möglich sein	0,0 %	0,0 %
Keine Angabe	35,2 %	3,7 %

Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

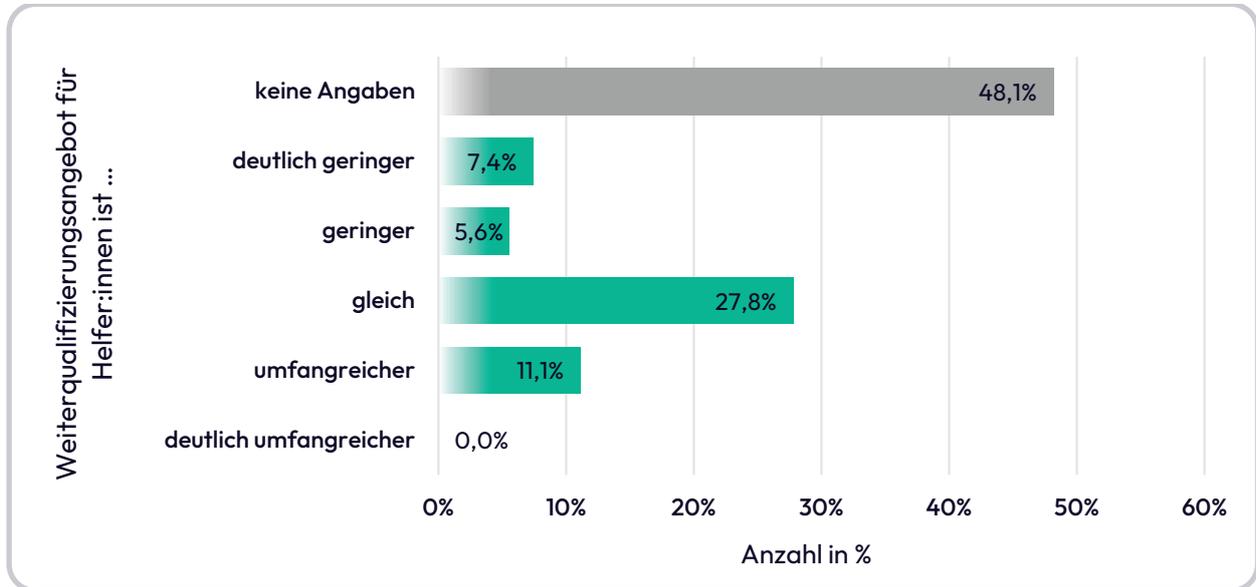
Des Weiteren wurden die Einschätzung der Betriebe zu den Themenschwerpunkten Weiterqualifizierung, Gesundheit und Digitalisierung abgefragt.

Weiterqualifizierung

Die Ergebnisse zur Weiterqualifizierung von Helfer:innen verdeutlichen, dass das Thema in den Betrieben unterschiedlich bewertet wird. Ein erheblicher Teil der befragten Betriebe (27,8 %) gibt an, dass der Umfang der Weiterqualifizierung für Helfer:innen im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen gleich ist. Dass der Umfang geringer oder deutlich geringer ist, gaben 13 Prozent der Betriebe an. Dies könnte darauf hindeuten, dass Weiterqualifizierung bei

Helfer:innen in vielen Fällen als weniger wichtig erachtet wird. Allerdings gibt es auch 11,1 Prozent der Betriebe, die angeben, dass das Weiterqualifizierungsangebot für Helfer:innen sogar umfangreicher ist (siehe Abb. 14).

Abb. 14: Unterscheidung des Umfangs des Weiterqualifizierungsangebots für Helfer:innen im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen (n = 54)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

Bezüglich der eingeschätzten Wichtigkeit des Themas Weiterqualifizierung der Helfer:innen halten nur 13,0 Prozent der Betriebe dieses für wichtig, weitere 7,4 Prozent für sehr wichtig. Ein Viertel der Betriebe (25,9 %) geben die Antwort „teils teils“. Für weniger wichtig halten 9,3 Prozent der Betriebe die Weiterqualifizierung. Als überhaupt nicht wichtig schätzen 3,7 Prozent der Betriebe diese ein (n = 54). Dies könnte eine Herausforderung für die Logistikbranche darstellen, insbesondere, wenn sich der Fachkräftemangel weiter verschärft und Betriebe vermehrt auf qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind.

Gesundheit

Krankheitsbedingte Arbeitsausfälle unter Helfer:innen wurden von den Betrieben überwiegend als durchschnittlich eingeschätzt (20,4 %), während 9,3 Prozent der Betriebe den Anteil als überdurchschnittlich hoch bewerten. Besonders beunruhigend ist, dass über die Hälfte der Betriebe keine Angaben zu diesem Thema gemacht haben (57,4 %). Allerdings wird das Thema Gesundheit und seine Auswirkungen auf Helfer:innentätigkeiten von über einem Drittel der Betriebe als wichtig (29,6 %) oder sehr wichtig (16,7 %) erachtet. Diese Einschätzung spiegelt die Sorge wider, dass die körperliche Belastung der Helfer:innen zu erhöhten Ausfallraten und gesundheitlichen Problemen führen könnte.

Digitalisierung

Es deutet derzeit wenig darauf hin, dass die fortschreitende Digitalisierung und technologische Entwicklungen in der Logistikbranche zu einem Rückgang der Einfacharbeit führen werden. Ein Drittel der Betriebe (29,6 %) schätzt, dass die Anteile der Helfer:innentätigkeiten durch die Digitalisierung und den technologischen Fortschritt nicht beeinflusst werden. 18,5 Prozent geben sogar an, dass die Anteile der Helfer:innentätigkeiten zunehmen werden. In 7,4 Prozent der Betriebe wird davon ausgegangen, dass die Anteile abnehmen werden. Dem gegenüber wird die Bedeutung der Digitalisierung für die Einfacharbeit unterschiedlich eingeschätzt. Ein Drittel hält das Thema für wichtig, davon sogar 9,3 Prozent für sehr wichtig. Gleichzeitig schätzen 13 Prozent Digitalisierung als nicht wichtiges Thema ein. Weitere 13 Prozent der Betriebe antworteten „teils teils“ (n = 54).

Ergänzend zu den drei vorgegebenen Themenschwerpunkten wurden die Betriebe gebeten, Vorschläge zu machen, welche Themen mit Blick auf die Einfacharbeit in den Betrieben zukünftig an Bedeutung gewinnen werden. Die 38 Themenvorschläge der befragten Betriebe wurden nach thematischen Aspekten zusammengefasst. Auffällig ist, dass die Themenschwerpunkte Digitalisierung mit 11 und die Aus-, Weiter- und Fortbildung mit 10 Nennungen häufig vertreten sind, während gesundheitsbezogene Themen nicht genannt werden (siehe Tab. 9).

Tab. 9: Themenvorschläge der befragten Betriebe

Themenbereiche	Nennungen absolut
Digitalisierung, Automatisierung und KI	11
Aus-, Weiter- und Fortbildung von Hilfskräften	10
Arbeitsrechtliche Fragen	2
Sprachkompetenz/ Integration	5
Arbeitsmotivation/ Arbeitsbedingungen	5
Vermarktung/Akzeptanz der Einfacharbeit	2
Fachkräftemangel	2
Dokumentation	1

Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung 2024.

5 Fazit

In dem vorliegenden Branchenreport wurden zunächst die zentralen Kennzahlen aus der **Beschäftigungsstatistik** für die Logistik aufbereitet. Im Zeitraum von 2014 bis 2023 stieg die Anzahl der SvB auf 56.400 Beschäftigte, wobei der Anteil an Helfer:innen insgesamt von 19,0 Prozent auf 20,7 Prozent zunahm. Der Anteil der Fachkräfte hingegen war im Beobachtungszeitraum geringfügig rückläufig und liegt 2023 bei 67,2 Prozent. Die fortbestehende Bedeutung der Einfacharbeit weist darauf hin, dass Helfer:innentätigkeiten nach wie vor einen wesentlichen Teil der Arbeitsprozesse in der Logistik ausmachen, auch wenn Automatisierung und Technologisierung schrittweise die Notwendigkeit für einfache manuelle Arbeit in Zukunft verringern könnten.

Die Anzahl der **ausländischen SvB** hat sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdreifacht und lag im Jahr 2023 bei 10.457 Beschäftigten. Somit hatten diese zuletzt einen Anteil von 18,5 Prozent an den SvB in der Logistik in der Region NordWest, was eine Steigerung von 11,7 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2014 entspricht. Im Gegensatz dazu sanken die **Auszubildendenzahlen** bis zum Jahr 2019. Nach einem Plus von 234 Auszubildenden im Jahr 2020 nahm die Anzahl erneut stetig ab und lag im Jahr 2023 zuletzt bei 1.459. In den letzten zehn Jahren verringerte sich der Anteil der Auszubildenden an den SvB in der Logistik somit von 4,4 Prozent auf 2,6 Prozent.

Die Analyse der Beschäftigten in **Logistikberufen** anhand der Klassifikation der Berufe (KldB) ermöglicht eine tätigkeitsorientierte Betrachtung. In der Region NordWest arbeiten insgesamt 79.826 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Logistikberufen, wobei nur 70,6 Prozent davon tatsächlich in der Logistikbranche beschäftigt sind. Die größten Berufsgruppen innerhalb dieser Hauptgruppen sind **Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie Güterumschlag** mit 53.196 SvB und die **Fahrzeugführung im Straßenverkehr** mit 20.294 SvB. Diese beiden Gruppen machen zusammen 92 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Logistikberufen aus, was ihre zentrale Rolle in der Branche unterstreicht.

Die Analyse verdeutlicht, dass die **Einkommenssituation** in der Logistikbranche durch eine **geringe Tarifbindung** geprägt ist, was die Lohnstruktur unübersichtlich macht und Beschäftigte potenziell benachteiligt. Gleichzeitig sind deutliche regionale Unterschiede erkennbar, insbesondere zwischen Bremen und Niedersachsen. Es zeigt sich auch, dass der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in Bremen mit 23,53 EUR/h knapp, in Niedersachsen mit 18,18 EUR/h weit unter dem Gesamtniveau der Bruttostundenverdienste in der Region Nordwest liegen. Bezogen auf die Helfer:innen tritt zudem hervor, dass diese durchschnittlich 500 EUR weniger verdienen als der Gesamtdurchschnitt aller Anforderungsniveaus.

Eine mögliche Lösung zur Verbesserung der Einkommenssituation und zur Verringerung von Unsicherheiten wäre eine Förderung der Tarifbindung, um einheitlichere und transparentere Vergütungsstrukturen zu schaffen. Zusätzlich könnte eine stärkere Qualifizierung von Beschäftigten die Verdienstmöglichkeiten, erhöhen.

Neben der Beschäftigtenstatistik wurden auch die **regionalwirtschaftlichen Effekte** untersucht. Der direkte **Bruttowertschöpfungseffekt** der Logistik in der Region NordWest beträgt 2,7 Mrd. EUR. Davon entfallen 427,5 Mio. EUR auf die Einfacharbeit, was einen Anteil von 15,98 Prozent an der gesamten Bruttowertschöpfung ausmacht. Dieser Anteil liegt aufgrund der niedrigeren Gehälter unter dem Beschäftigungsanteil von 20,7 Prozent. Der **Bruttoeinkommenseffekt**, der sich aus dem Bruttoeinkommen der Beschäftigten ergibt, beläuft sich in der Region NordWest auf insgesamt 2,4 Mrd. EUR, wovon 382,8 Mio. EUR auf die Einfacharbeit entfallen. Die induzierten **Beschäftigungseffekte**, betragen durch die Gesamtbeschäftigung in der Logistik in der Region 8.420 zusätzliche Vollzeitstellen und durch die Einfacharbeit 1.326 Vollzeitstellen.

Insgesamt fließen 353,1 Mio. EUR aus der Logistikbeschäftigung in das **Steuersystem**, wovon 58,8 Mio. EUR direkt bei den Kommunen ankommen. Die Einfacharbeit trägt mit 12,4 Mio. EUR zu den kommunalen Finanzen bei. Die Zahlen verdeutlichen, dass eine starke Logistikbranche nicht nur für Arbeitsplätze sorgt, sondern auch eine wesentliche Säule der öffentlichen Finanzierung darstellt.

Abschließend konnte die Analyse durch eine **Betriebsbefragung** ergänzt werden, in die die Antworten von 54 Betriebe der Region NordWest eingeflossen sind.

Hierbei wurden die am häufigsten durchgeführten Tätigkeiten der Helfer: innen in der Lagerarbeit, im Transport sowie als Hausmeister:in und in der Reinigung verortet. Auffällig ist, dass über 60 Prozent der Betriebe keine Helfer:innen beschäftigen, in 1,9 Prozent der Betriebe sind es jedoch sogar über 80 Prozent.

Mit **Blick auf die Zukunft** gaben fast zwei Drittel der Betriebe an, dass insbesondere die Aufgaben für Fachkräfte anspruchsvoller werden, bei Helfer:innen meinten dies nur 14,8 Prozent. Das Thema Weiterqualifizierung für Helfer:innen stufen 13,0 Prozent als wichtig, 7,4 Prozent als sehr wichtig ein. Ferner wird der Digitalisierung von knapp einem Drittel der Betriebe eine hohe Bedeutung beigemessen, 18,5 Prozent gaben zudem an, dass die Anteile für Helfer:innen dadurch zunehmen werden.

Die Zahlen zeigen eine klare Verschiebung innerhalb der Logistikbranche: **Während Helfer:innen weiterhin eine Rolle spielen, nimmt der Fokus auf qualifizierte Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen deutlich zu.** Besonders im operativen Bereich wächst der Fachkräftebedarf stark. Diese Entwicklung könnte dazu führen, dass Betriebe verstärkt auf Aus- und Weiterbildungsprogramme setzen müssen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Dies steht allerdings auch in einem starken Widerspruch zu den erheblich rückläufigen Ausbildungszahlen.

Diese Angaben decken sich auch mit den vorgeschlagenen Themenfeldern durch die Betriebe. Neben der Digitalisierung wurde hier vor allem die Aus- Weiter- und Fortbildung von Hilfskräften genannt. Aufgrund dieser Einschätzung und auch im Hinblick auf die bisherigen Entwicklungen im Wirtschaftsabschnitt H – Verkehr und Lagerei zeigt sich also, dass besonders die Auswirkungen der Digitalisierung sowie die (Weiter)Qualifizierung von Hilfskräften im Zuge der jährlich erscheinenden Branchenreports weiter vertieft werden sollten.

Literatur

- Abel, Jörg / Ittermann, Peter (2023): Einfacharbeit. In: Bohn, Rainer/ Hirsch-Kreinsen, Hartmut/ Pfeiffer, Sabine / Will-Zochol, Mascha (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie. 3. akt. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Benedix, Ulf / von Bestenbostel, Martin (2023): Digitalisierung in der regionalen Logistik. Wirtschaftliche Bedeutung und Auswirkungen auf die Arbeit. Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 46/2023, Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft.
- BMF – Bundesministerium für Finanzen (2023): Datensammlung zur Steuerpolitik. Ausgabe 2023. Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2024a): Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik. (Unveröffentlicht).
- Bundesagentur für Arbeit (2024b): Berufe auf einen Blick. Abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html> (letzter Zugriff am 12.12.2024).
- Bundesagentur für Arbeit (2025): Anforderungsniveau eines Berufes. Abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html> (letzter Zugriff am 12.12.2024).
- Destatis (2024): Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2023 um 0,3 % gesunken. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_019_811.html (letzter Zugriff am 12.12.2024).
- Heinemann, André W. / Böhme, René / Bestenbostel, Martin von / Nischwitz, Guido (2024): Evaluation des Programms zur „Förderung von Projekten der angewandten Umweltforschung (AUF)“. Zeitraum: 2016–2021. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft, (unveröffentlicht).
- Pavel, Ferdinand (2014): Wirtschaftsfaktor Wissenschaft in Bremen – Die wirtschaftliche Bedeutung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitutionen.
- Senat der Freien Hansestadt Bremen (2019): Gesetz über Finanzausweisungen an die Gemeinden Bremen und Bremerhaven (Finanzausweisungsgesetz). Abrufbar unter: https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/gesetz-ueber-finanzausweisungen-an-die-gemeinden-bremen-und-bremerhaven-finanzausweisungsgesetz-vom-2-april-2019-128889?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d (letzter Zugriff am 12.12.2024).
- Soyka, Dirk (2023): Der kommunale Finanzausgleich im Jahr 2023. Abrufbar unter: <https://magazin.statistik.niedersachsen.de/der-kommunale-finanzausgleich-im-jahr-2023/> (letzter Zugriff am 12.12.2024).
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008). Wiesbaden.

Ansprechpartner Branchenreports

Martin von Bestenbostel

Projektbearbeitung

Tel.: +49 421 218-61744

Mail: [mvستنبستل@uni-bremen.de](mailto:mvbستنبستل@uni-bremen.de)

Dr. Guido Nischwitz

Projektleitung

Tel.: +49 421 218-61735

Mail: gnischwitz@uni-bremen.de

Ansprechpartner Verbundprojekt

Dr. Peter Bleses

Projektleitung Verbundprojekt

Tel.: +49 421 218-61748

Mail: pbleses@uni-bremen.de

Dr. Wolfgang Ritter

Projektkoordinator Verbundprojekt

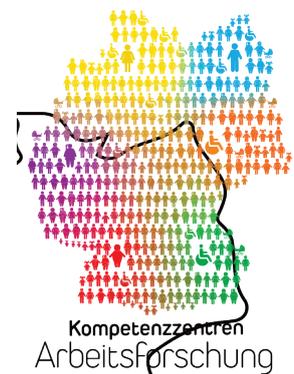
Tel.: +49 421 218-61720

Mail: writter@uni-bremen.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Das Verbundprojekt „RessourcenEntwicklung in Dienstleistungsarbeit – ressource“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderlinie „Regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung (ReKodA)“ (FKZ: O2L22C150-163) gefördert.

