



f-bb-Working Paper

Dominique Dauser, Patricia Bräuer, Sabrina Lorenz

Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für Logistik und Transport

Branchendossier mit Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ



Impressum

f-bb-Working Paper
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)
ISSN 2699-0873

Herausgegeben von

Dr. Iris Pfeiffer
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016–2026 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 2107AGBP gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Autorinnen und Autoren

Dominique Dauser, Patricia Bräuer, Sabrina Lorenz

unter Mitarbeit von

Svenja Biallahs, Dr. Luitgard Stumpf, Esther Schuiten, Elke Wailand

Erscheinungsjahr

2025

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter www.f-bb.de/

Zitiervorschlag

Dauser, D., Bräuer, P., & Lorenz, S. (2025): Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für Logistik und Transport. Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ. f-bb-Working Paper 01/2025

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Inhalt

1. Einleitung	4
2. Vielversprechende Branchenentwicklung	4
3. Hoher Fachkräftebedarf.....	5
3.1. In der Lagerlogistik	7
3.2. Im Straßengüterverkehr (Fahrpersonal)	7
4. Engagierte Branchennetzwerke und -verbände.....	8
5. Ausgebaute Qualifizierungswege für Quereinsteiger*innen.....	10
6. Hohe Nachfrage nach Teilqualifikationen.....	12
6.1. Für Berufe der Lagerlogistik.....	12
6.2. Für Berufe im Transportwesen.....	13
7. Überschaubare berufliche (Grundbildungs-)Anforderungen.....	14
7.1. Für Fachlagerist*innen.....	14
7.2. Für Berufskraftfahrer*innen im Personen- und Güterverkehr	15
8. Zunehmende Bedeutung von Zukunftskompetenzen.....	16
9. Erprobte Konzepte und Ansätze	18
9.1. Aus Modellprojekten	18
9.2. Aus der Bildungspraxis	20
10. Ausblick: Gestaltungsmöglichkeiten	20
11. Literatur	22
12. Anhang.....	24
Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht.....	27
.....	28

Das vorliegende Branchendossier zeigt anhand berufsspezifischer Voraussetzungen und sich verändernder Anforderungen Gestaltungsansätze und -bedarfe für eine grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für den Logistik- und Transportbereich auf. Eingegangen wird dabei auch auf branchenübergreifende und -spezifische Zukunftskompetenzen. Ziel ist es, Bildungsanbietern Hinweise zu geben, wie sie durch eine grundbildungssensible Neuausrichtung die Qualität von bestehenden Maßnahmenangeboten verbessern können.

1. Einleitung

Die Logistik- und Transportbranche bietet sich als Feld für die berufliche (Teil-)Qualifizierung von nicht formal Qualifizierten an. Denn es handelt sich um eine prosperierende Branche mit Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen ohne Berufsabschluss, bestehendem Fachkräftebedarf und differenzierten Qualifizierungswegen für Quereinsteiger*innen. Um jedoch auch Personengruppen mit weniger günstigen Qualifizierungsvoraussetzungen den Zugang zu abschlussbezogener beruflicher Weiterbildung im Logistiksektor zu ermöglichen, müssen zielgruppengerechte Weiterbildungsformate auf dem Bildungsmarkt bereitgestellt werden.

Es gilt für Personen mit Grundbildungsbedarf Qualifizierungswege bis hin zu einer Teilqualifizierung (TQ)¹ zu eröffnen. Hier setzt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der AlphaDekade geförderte Projekt „Konzertierte Kommunikations- und Vertriebsstrategie für innovative Maßnahmenformen: Grundbildungspfad zur beruflichen (Teil-)Qualifizierung Arbeitsloser und Beschäftigter“ an (vgl. https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Projekte/DE/aog_plus_tq/aog_plus_tq.html?nn=806970 - AoG-plus-TQ).

In einer Pilotphase sollen modellhaft für die Branchen Lagerlogistik und Industrie (Produktion) in der Arbeitsmarktregion München durch innovative Maßnahmen neue Zugänge zu beruflicher Weiterbildung für die Zielgruppe der nicht formal Qualifizierten (nfQ) geschaffen werden. Das vorliegende Branchendossier zeigt Bildungsanbietern, wo sie ansetzen können, um Angebote zur (Teil-)Qualifizierung für die Branche Logistik- und Transport durch Qualifizierungsvorbereitung und -begleitung grundbildungssensibel zu gestalten.

2. Vielversprechende Branchenentwicklung

Die Logistik- und Transportbranche beschäftigt sich mit der Lieferung, Lagerung und dem Transport von Materialien und Dienstleistungen für die Produktion von Unternehmen und Märkten. Sie zählt zu den wachstumsstärksten Wirtschaftszweigen in Deutschland. Sie bietet

¹ Teilqualifikationen sind standardisierte Qualifizierungseinheiten. Sie sind auf berufliche Tätigkeitsfelder zugeschnitten, einzeln zertifizierbar, auf dem Arbeitsmarkt verwertbar, anschlussfähig und abschlussorientiert. In ihrer Gesamtheit decken sie die Gesamtqualifikation für ein Berufs- oder Tätigkeitsfeld ab und bereiten die Teilnehmenden auf den Erwerb eines Berufsabschlusses durch die Teilnahme an der „Externenprüfung“ vor (Zulassung zur Gesellen-Abschlussprüfung in besonderen Fällen nach dem Berufsbildungsgesetz [BBiG] §45 Abs. 2 sowie nach der Handwerksordnung [HwO] §37 Abs. 2).

ein enormes Beschäftigungspotenzial und eignet sich wegen der hohen Arbeitskräftenachfrage gerade auch für Quereinsteiger*innen. Dies belegen die vorliegenden statistischen Daten zur Branchenentwicklung.

Deutschland ist der führende Logistikmarkt in Europa und nach dem Logistics Performance Index sogar weltweit. Die Branche steht an dritter Stelle der deutschen Wirtschaftszweige. Sie zeichnet sich durch eine hohe Qualität der Dienstleistungen und der Infrastruktur aus. Sie steht aber auch vor großen Herausforderungen: Personalmangel, insbesondere im operativen Bereich (z.B. LKW-Fahrer*innen) sowie Kapazitätsengpässe aufgrund von Personalmangel und Druck, nachhaltiger und effizienter zu werden (vgl. <https://de.statista.com/statistik/kategorien/kategorie/16/themen/133/branche/logistik-transport/#overview>).

Der Umsatz der deutschen Logistikbranche ist in den letzten Jahren bis auf einen Einbruch durch die Corona-Krise im Jahr 2020 kontinuierlich gestiegen und lag im Jahr 2023 bei 327 Milliarden Euro. Für das Jahr 2024 wurde ein Umsatz von 331 Milliarden Euro prognostiziert. Den größten Anteil am deutschen Logistikmarkt haben dabei Transportdienstleistungen (Umsatz der Logistikbranche in Deutschland bis 2024: Veröffentlicht von Statista Research Department, 16.07.2024 vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/166970/umfrage/umsatz-der-logistikbranche-in-deutschland/>). Die Organisation und Abwicklung von Lieferanten- und Kundenkontakten (Kontaktlogistik) hat mit 80 Milliarden Euro das größte Marktvolumen, gefolgt von der Inhouse-Logistik der KMU mit 44 Milliarden Euro (Stand: 2021; vgl. <https://de.statista.com/statistik/kategorien/kategorie/16/themen/133/branche/logistik-transport/#overview>).

FAZIT: Indem Personen mit Grundbildungsbedarf durch grundbildungssensible Qualifizierungsvorbereitung und -begleitung über Teilqualifizierungen bis hin zu einem Berufsabschluss geführt werden, können bisher brachliegende Potenziale nicht formal Qualifizierter für die prosperierende Logistik- und Transportbranche erschlossen und Fachkräftelücken langfristig geschlossen werden.

3. Hoher Fachkräftebedarf

Aufgrund der positiven Branchenentwicklung steigt der Bedarf an Fachkräften in den Logistikberufen weiter an: „Im Jahr 2022 waren rund 609.500 Menschen im Bereich Spedition und Logistik beschäftigt, das sind rund 1,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Zugleich ist das ein Rekordwert seit Beginn dieser Statistik“ (vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/443194/umfrage/beschaeftigte-in-spedition-und-logistik-in-deutschland/>).

Berufe der Lagerlogistik gehören derzeit zu den am stärksten nachgefragten Berufen. Das zeigen die Auswertungen der Stellenanzeigen aus dem Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung (vgl. <https://jobmonitor.de>) und detaillierte Auswertungen dieses Berufe-Rankings zwischen 2019 und 2023 (1. Halbjahr) (vgl. Herdin et.al., 2023). Der Jobmonitor vergleicht welche Berufe in welcher Region gesucht werden. Im Jobmonitor können Arbeitsmarkttrends und die Nachfrage nach Softskills analysiert werden. Noch kann der Fachkräftebedarf in der Lagerlogistik

über den Arbeitsmarkt gedeckt werden. Eine Analyse der Fachkräftesituation auf Basis von statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit weist jedoch auf einen sich abzeichnenden Fachkräftemangel hin. In den Berufen Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und Güterumschlag haben Unternehmen bereits heute Schwierigkeiten offene Stellen zeitnah zu besetzen und zwar bundes- bzw. bayernweit. In der Arbeitsmarktregion München gibt es bereits selbst im Helferbereich eine Tendenz zum Arbeitskräftemangel (vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>; Stand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023, Berufe: 513 – vgl. Auswertung Anhang).

Einen umfassenden Eindruck von der bereits heute prekären **Fachkräftesituation in den Transportberufen** geben die Ergebnisse einer aktuellen Konsortialstudie der Logistics Advisory Experts GmbH (Spin-off der Universität St. Gallen), der Technischen Universität Dresden und des Instituts für Angewandte Logistik der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt FHWS (vgl. Kille et. al., 2023). Modellrechnungen verweisen auf Kapazitätsengpässe im Straßengüterverkehr beim Fahrpersonal: Im Jahr 2021 fehlten demnach in Deutschland 36.000 Fahrer*innen. Für das Jahr 2022 wurde mit einem Mangel von insgesamt 53.000 Fahrer*innen gerechnet und für 2023 mit 70.000 fehlenden Fahrer*innen. Begründet wird dies vor allem mit dem schlechten Image der Transportbranche, mit ihrem belastenden Arbeitsumfeld und den schwierigen Arbeitsbedingungen. Die Lösung der drängenden Fachkräfteprobleme wird insbesondere in einer vereinfachten Berufsanerkennung von Fahrpersonal aus Drittstaaten gesehen. Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III (FbW) der Bundesagentur für Arbeit haben in der Vergangenheit kaum zur Schließung von Fachkräftelücken in den Transportberufen beigetragen. Deswegen wird empfohlen, den Erwerb von Fahrerlaubnissen der Klassen C und CE als arbeitsmarktpolitisches Instrument zu forcieren. Inwieweit Maßnahmen der arbeitsorientierten Grundbildung dazu beitragen können, bisher wenig erreichte Zielgruppen für eine Qualifizierung in den Transportberufen zu gewinnen, wurde in vorliegenden Studien nicht thematisiert. Dies mag auch daran liegen, dass die Grundbildungsanforderungen hierfür als gering gelten. So sprechen Branchenexperten davon, dass jeder, der die Theorieprüfung beim Erwerb des Führerscheins bestehen kann, auch die Berufskraftfahrerqualifikation erreichen kann.

FAZIT: Arbeitsorientierte Grundbildung bis hin zur (Teil-)Qualifizierung ist sowohl in der Lagerlogistik als auch in den Transportberufen ein erfolgversprechender Ansatz:

- Für wachstumsstarke Ballungsräume wie München, die Modellregion des Projektes AoG-plus-TQ, hat sich die Fachkräftesituation bereits so zugespitzt, dass Fachkräftengpässe in der Lagerlogistik nicht mehr ohne weiteres durch die Einstellung und (Teil-)Qualifizierung von Quereinsteiger*innen ausgeglichen werden können.
- Für Transportberufe sind allgemeinbildende Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben, Rechnen und ein technisches Grundverständnis sowie gute Deutschkenntnisse als Zugangsvoraussetzungen ausreichend. Diese werden in der Regel selbstverständlich unterstellt, müssen bei nicht formal Qualifizierten jedoch oft erst entwickelt werden.

3.1. In der Lagerlogistik

Laut Jobmonitor waren Lagerberufe sowohl im Helfer- als auch im Fachkräftebereich im Jahr 2023 in Deutschland wie auch in Bayern, unter den Top 10 der Berufe nach Anzahl der Stellenausschreibungen vertreten (vgl. <https://jobmonitor.de/berufe/top-ten>). Dass die Lagerlogistik boomt, zeigen auch detaillierte Auswertungen dieses Berufe-Rankings: Zwischen 2019 und 2023 (1. Halbjahr) rangieren die Logistikberufe (Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag) auf den Plätzen sechs (2020), fünf (2019), vier (2021/2023) und drei (2022); dafür verantwortlich gemacht wird der sprunghafte Anstieg des Onlinehandels seit der Corona-Pandemie (vgl. Herdin et. al., 2023, S. 14). Es ist davon auszugehen, dass Unternehmen bei Fachkräftemangel Fachkräftestellen mit Helfer*innen besetzen und diese dann nachqualifizieren (ebd. S. 19). Derzeit ist die Strategie, Fachkräftengpässe durch Quereinsteiger*innen auszugleichen, in der Lagerlogistik noch ein gangbarer Weg. Die Analyse der statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigt aber, dass gerade in wachstumsstarken Ballungsräumen nicht nur der Fachkräftebedarf schwer zu decken ist, sondern auch der Arbeitskräftebedarf im Helferbereich (vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>; Stand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023, Berufe: 513). Wie die abgerufenen Daten zeigen, gibt es in den Berufen Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag sowohl in Deutschland als auch in Bayern und hier insbesondere in der Arbeitsmarktregion München eine Tendenz zum Fachkräftemangel. Fachkräftengpässe können aber nicht einfach durch Teil- und Nachqualifizierung von Helfer*innen ausgeglichen werden, da auch diese auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr ohne weiteres verfügbar sind. Das spricht dafür, auch bisher vernachlässigte Zielgruppen für die Lagerlogistik zu gewinnen. Entsprechende Maßnahmenangebote müssen auf deren Bedürfnisse zugeschnitten sein und sollten demzufolge auch Grundbildungsaspekte berücksichtigen (vgl. Tabellen im Anhang).

3.2. Im Straßengüterverkehr (Fahrpersonal)

Wie Modellrechnungen aus einer aktuellen Studie zeigen, gibt es im Straßengüterverkehr bereits heute Kapazitätsengpässe beim Fahrpersonal und die schwierige Fachkräftesituation wird sich weiter verschärfen (vgl. Kille et.al., 2023). Für den Mangel an Fahrpersonal werden folgende interne Ursachen benannt: die schlechte Reputation der Transportbranche, eine unzureichende Bezahlung und mangende Wertschätzung der Beschäftigten sowie das belastende Arbeitsumfeld (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, hohe Ausbildungskosten, ungünstiges Betriebsklima) und schwierige Arbeitsbedingungen. Hinzu kommen externe Ursachen wie die Unwägbarkeiten der technologischen und organisationalen Entwicklung (autonomes Fahren, alternative Antriebe, Auflagen für die Berufsausübung), die unzureichende Architektur der Logistiknetzwerke (streng getaktete Lieferanforderungen oder ineffiziente Laderaumauslastung), die mangelhafte Infrastruktur (Staus durch Baustellen oder Parkplatzmangel, eine sich verändernde Nachfrage (Wirtschaftswachstum, saisonale Schwankungen, Trend zu kleinen Sendungsgrößen) sowie ungünstige Input Kapazitäten (demografischer Wandel, Wartezeiten für neue Fahrzeuge oder hohe Kosten für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben).

Diese Faktoren führen zu Kostensteigerungen im Logistikbereich. Dennoch ist das Fahrpersonal grundsätzlich mit der Wahl des Berufs zufrieden. 90 Prozent wollen den Beruf nicht wechseln und das obwohl auch aus der eigenen Sicht zahlreiche Missstände bestehen. Auf Basis der Studienergebnisse werden unter anderem Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Fahrpersonalgewinnung empfohlen (ebd., S. 15ff.). Verwiesen wird dabei auf eine vereinfachte Berufsankennung von Fahrpersonal aus Drittstaaten (ebd., S. 39). Zu denken gibt in unserem Kontext, dass der „beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III (FbW)“ seitens der Bundesagentur für Arbeit ein eher geringer Einfluss auf die Schließung der Fachkräftelücke zugesprochen wird. Hier konnten zuletzt (2019) von über 8.000 Teilnehmenden nur 184 erfolgreich ihre Befähigung zum Berufskraftfahrer bzw. zur Berufskraftfahrerin erwerben (ebd., S. 14); d.h. es könnte durchaus ein Handlungsbedarf im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung bestehen. Auf der anderen Seite wird aber vorgeschlagen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und Umschulung zu prüfen sowie den Erwerb von Fahrerlaubnissen der Klassen C und CE als arbeitsmarktpolitisches Instrument zu forcieren (ebd., S. 38). Von Teilqualifizierung ist in Bezug auf die vorgeschlagenen Maßnahmenpakete überhaupt keine Rede, obwohl sich das Fahrpersonal mehr Weiterbildungsangebote als die gesetzlich vorgeschriebenen wünscht (ebd., S. 32).

4. Engagierte Branchennetzwerke und -verbände

Um Transport und Logistik nachhaltig und effizient zu gestalten, haben sich Stakeholder aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft in verschiedenen Netzwerken zusammengeschlossen. Als Interessensvertretung der Unternehmen fungieren vor allem die Branchenverbände. Während in Branchennetzwerken wie z.B. dem Think Tank für Transport, Verkehr & Logistik CNA e.V. (vgl. <https://www.c-na.de/>) oder der zugehörigen landesweit agierenden Logistik Initiative Bayern (vgl. <https://www.c-na.de/logistik-initiative-bayern/>) vor allem Fokusthemen wie Mobilität, Automotive, nachhaltiger Transport und Antriebstechnik im Vordergrund stehen, beschäftigen sich die Bundes- und Landesbranchenverbände der Branche sowie regionale Netzwerke wie das Logistik-Cluster Schwaben (vgl. <https://www.logistik-schwaben.de/>) schwerpunktmäßig auch mit der immer schwieriger werdenden Gewinnung von Fachkräften. Beispielhaft seien hier die Aktivitäten des Landesverbandes Bayerischer Transport- und Logistikunternehmen (LBT) (vgl. <https://www.lbt.de>) genannt, der ein wichtiger Projektpartner von AoG-plus-TQ ist. Der LBT ist der Landesverband der Güterkraftverkehrs-, Logistik- und Entsorgungsunternehmen in Bayern. Aus Sicht des LBT besteht gerade in den Transportberufen und hier vor allem im Fernverkehr aufgrund unattraktiver Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und hoher Ausbildungskosten für die Unternehmen ein hoher Fachkräftebedarf, der derzeit nur durch die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland gedeckt werden kann. Im Lagerbereich ist der Fachkräftebedarf derzeit zwar nicht so drängend, da die Industrie Fachkräfte freisetzt, die angeworben werden können, aber auch hier besteht nach Einschätzung eines im Rahmen des Projekts befragten Branchenexperten ein „demografiebedingter Arbeitskräftemangel“. Mit eigenen regional ausgerichteten Veranstaltungsreihen hat der LBT

gemeinsam mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und der Initiative zur Fachkräftesicherung FKS+ (<https://fks-plus.de/>) bereits versucht, den Mitgliedsunternehmen die Teilqualifizierung von Quereinsteiger*innen als Strategie zur Fachkräftesicherung in den Transportberufen näher zu bringen. Trotz des großen Interesses der Unternehmen, qualitativ hochwertiger Bildungsangebote und vorhandener Fördermöglichkeiten konnten jedoch nur vereinzelt TQ-Maßnahmen realisiert werden. Dies hat vor allem förderrechtliche Gründe: Damit eine TQ von der Agentur für Arbeit gefördert werden kann, muss eine Gruppengröße von mindestens sechs bis sieben Teilnehmenden erreicht werden. Dies ist in der Transportbranche schwierig, da Transportunternehmen in der Regel kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) mit zwischen zehn und 15 Fahrer*innen sind, d.h. einzelne Unternehmen allein können keine ausreichende Gruppengröße für eine TQ-Maßnahmen stellen und sie können Beschäftigte nur schwer für eine TQ freistellen. Zudem ist der Mehrwert einer Ausbildung bzw. TQ in den Transportberufen gegenüber potenziellen Teilnehmenden schwer zu kommunizieren. Denn für Beschäftigte wird die Berufsqualifikation oft erst dann relevant, wenn es um Karriereperspektiven geht (z.B. Aufstieg im Unternehmen zur Kraftverkehrsmeister*in oder Fuhrparkleiter*in) – für Fahrer*innen reicht in der Regel der Erwerb des LKW-Führerscheins und der Grundqualifikation vor einer anerkannten Ausbildungsstätte oder der Industrie- und Handelskammer aus (vgl. Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz unter https://www.gesetze-im-internet.de/bkrfqq_2020/index.html). Die über eine TQ-Maßnahme angestrebte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund wiederum war aufgrund von Sprachbarrieren und fehlender Bleibeperspektive schwierig.

Für vorliegende TQ-Konzepte für Transport- und Logistikberufe sollten bedarfsgerecht sein, da sie gemeinsam mit Branchenverbänden entwickelt wurden. Die vom f-bb im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Projektes „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ entwickelte TQ „Schritt für Schritt zum/zur Berufskraftfahrer/-in“ wurde unter anderem mit Landesbranchenverbänden aus Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg sowie folgenden Bundesverbänden entwickelt: Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e. V., SVG-Bundes-Zentralgenossenschaft Straßenverkehr e.G. und DSLV Deutscher Speditions- und Logistikverband e.V. (vgl. Zeller et.al., 2011, S. 6). Auch in die grundbildungssensible Weiterentwicklung von Qualifizierungsvorbereitung und -begleitung für TQ sowie branchenspezifischen Zugangswegen in entsprechende Maßnahmen, sollten diese und weitere Branchenverbände wie z.B. die Bundesvereinigung Logistik (BVL) e. V. und der Bundesverband Wirtschaft, Verkehr und Logistik (BWVL) e. V. sowie Unternehmensvertreter*innen einbezogen werden.

FAZIT:

- **Der Einbindung von Branchenvertretungen in die Gestaltung des Grundbildungspfades bis hin zur (Teil-)Qualifizierung ist eine wichtige Voraussetzung, um branchengerechte Bildungsangebote entwickeln zu können.**

- **Benötigt werden nach Aussagen von Branchenexpert*innen insbesondere grundbildungssensible Maßnahmenformate, die betriebs- und regionenübergreifend umsetzbar sind und eine Sprachförderung vorsehen.**

5. Ausgebaute Qualifizierungswege für Quereinsteiger*innen

Mit den Teilqualifikationen (TQ) steht ein geeignetes Angebotsformat zur Verfügung, um nfQ zu Fachkräften weiterzuentwickeln: Personen, die nach Unterbrechung (lange Arbeitslosigkeit oder Krankheit, mehrjährige Elternzeit) mit obsoletter Ausbildung wieder berufstätig werden oder die ihren Beruf wechseln möchten, können mittels Teilqualifizierung bis zum Berufsabschluss geführt werden. Arbeitsuchende oder beschäftigte Personen mit teilweise hochwertiger oder langjähriger Berufserfahrung im Helferbereich können mittels Teilqualifizierung ihre Beschäftigungs- und Aufstiegschancen verbessern, etwa indem sie ihre Kompetenzen erweitern und indem sie bereits vorhandene Kompetenzen zertifizieren. Dies trifft ebenfalls auf Personen mit einem nicht anerkannten ausländischen beruflichen Abschluss zu.

Zur Qualitätssicherung tragen standardisierte TQ-Konzepte bei, wie sie z.B. im Rahmen von ETAPP seit 2019 entwickelt werden (vgl. <https://www.etapp-teilqualifizierung.de/berufsbilder>); verfügbar sind unter anderem ein TQ-Konzept zur Fachkraft für Lagerlogistik (vgl. https://www.etapp-teilqualifizierung.de/fileadmin/user_upload/downloads/FlyerBerufsbilder/ETAPP_Teilqualifizierung_Fachkraft_Lagerlogistik_Stand_2024_07.pdf) sowie ein TQ-Konzept Berufskraftfahrer*in (vgl. <https://www.nachqualifizierung.de/berufsbilder-tq/dienstleistungsorientiert/berufskraftfahrer>).

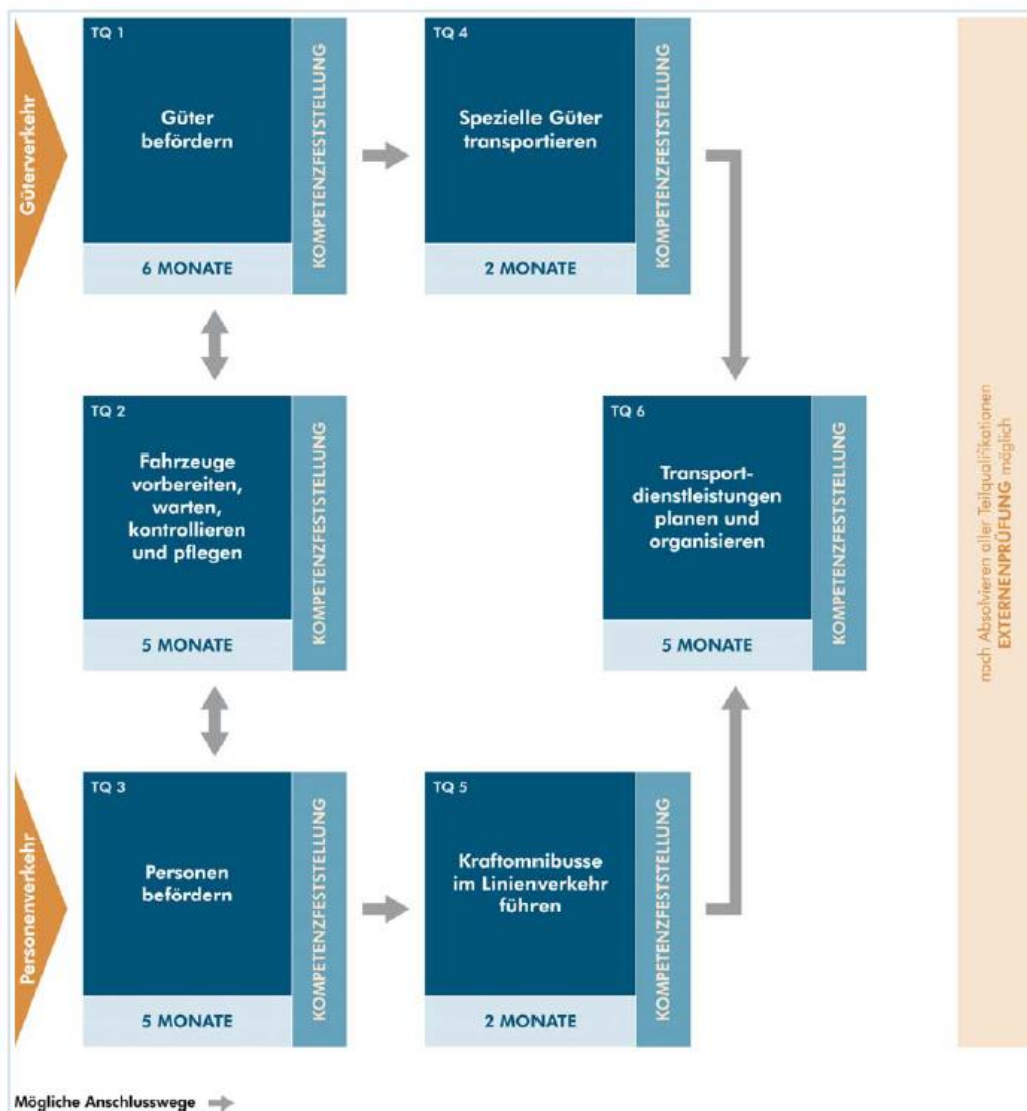
Mittlerweile ist auch ein breites Spektrum an TQ-Angeboten auf dem Bildungsmarkt verfügbar. Dennoch ist es nach wie vor schwierig, Personen aus dem Helferbereich für eine TQ zu aktivieren - trotz verwertbarer Berufserfahrung und vorhandener Motivation. Denn gerade diese Personengruppen benötigt grundbildungssensible Maßnahmenformen, die sie auf eine TQ vorbereiten sowie eine grundbildungssensible Lernprozessbegleitung, die sie zum erfolgreichen Abschluss führt. Neue Zugänge zur TQ können über geeignete Grundbildungspfade geschaffen werden. Entsprechende Förderangebote gilt es über regionale Strukturentwicklung bereitzustellen (Dauser & Fischer, 2024).

Die einzelnen TQs zu einem Berufsbild können je nach den individuellen Qualifizierungsvoraussetzungen bzw. nach dem betrieblichem Qualifizierungsbedarf flexibel miteinander verzahnt werden. Mögliche Abfolgen von TQs werden im Folgenden exemplarisch für die Berufe im Güterverkehr und Personenbeförderung veranschaulicht.

Das Konzept umfasst insgesamt sechs Module, wobei Branchenfremde oder Personen mit geringen Kenntnissen mit TQ 1, TQ 2 oder TQ 3 beginnen sollten. Ein Einstieg in TQ 4 bis TQ 6

ist möglich, wenn die erforderlichen Kompetenzen in vorgelagerten TQs bereits vorhanden sind (vgl. Zeller et. al., 2011)² (vgl. Abbildung unten).

Abbildung: TQ im Beruf Berufskraftfahrer im Überblick



Quelle: Zeller et. al., 2011, S. 17

FAZIT: Auch einzelne Teilqualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt gut verwertbar und erhöhen die Beschäftigungschancen für nicht formal Qualifizierte. Im Hinblick auf eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungssicherung lohnt es sich daher Personen mit Grundbildungsbedarf an Teilqualifizierungen heranzuführen.

² Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit wurden für ausgewählte Berufsbilder vom f-bb im Rahmen des Projektes „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ im Zeitraum 2010 bis 2013 berufsanschlussfähige Teilqualifikationen entwickelt und erprobt. Die TQ-Konzepte sind kostenfrei online abrufbar (vgl. www.arbeitsagentur.de Startseite > Institutionen > Träger > Berufliche Weiterbildung > Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen).

6. Hohe Nachfrage nach Teilqualifikationen

Teilqualifikationen bieten Vorteile für Beschäftigte und Betriebe: Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung (2022) fördern sie die Arbeitsmarktintegration, erhöhen die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen und führen bei Beschäftigten zu höheren Einkommen. Folglich werden sie zunehmend nachgefragt: Die Zahl der jährlich durchgeführten TQs ist von 2010 bis 2020 um das Fünffache gestiegen – von 3.000 auf 15.000. Die Mehrheit deutscher Betriebe ist grundsätzlich bereit, Menschen mit TQs einzustellen (vgl. Fischer et.al., 2020).

Angesichts des hohen Fachkräftebedarfs in der Transport- und Logistikbranche suchen Unternehmen verstärkt nach Beschäftigten mit Teilqualifikationen. Auch dies zeigen die Stellenanzeigenanalysen aus dem Jobmonitor. Bei der Nachfrage nach Teilqualifikationen rangieren die Transport- und Logistikberufe auf den vordersten Rängen: Teilqualifikationen zu Berufen im Güterverkehr und Personenbeförderung wie Berufskraftfahrer (Güterv./LKW) und Bus-, Straßenbahnfahrer/innen befinden sich im Ranking unter den Top 50. Berufe in der Lagerlogistik sind in den „Top 10 Teilqualifikationen“ vertreten und zwar in Deutschland, Bayern und München (vgl. <https://jobmonitor.de/teilqualifikationen/>; Stand: 09/2024). Da Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt kaum verfügbar sind, greifen Unternehmen zur Besetzung von Stellen für Berufskraftfahrer*innen zunehmend auf Fahrpersonal mit Teilqualifikationen zurück. Stellen für den Beruf Fachlagerist*in werden zunehmend mit qualifizierten Helfer*innen besetzt. Welche Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt besonders attraktiv sind, zeigen detaillierte Betrachtungen für Berufe im Güterverkehr und in der Personenbeförderung sowie für Berufe der Lagerlogistik. Diese Teilqualifikationen sollten in Maßnahmenangeboten verstärkt berücksichtigt werden.

FAZIT: Unternehmen fragen zunehmend Beschäftigte mit Teilqualifikationen nach; selbst einzelne Teilqualifikationen verbessern die Chancen von nicht formal Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt. Eine grundbildungssensibel gestaltete Qualifizierungsvorbereitung ermöglicht dieser heterogenen Zielgruppe individuelle Qualifizierungswege.

6.1. Für Berufe der Lagerlogistik

Die Berufe der Lagerlogistik sind in den „Top 10 Teilqualifikationen“ gut vertreten und zwar in Deutschland, Bayern und auch in der Arbeitsmarktregion München (vgl. <https://jobmonitor.de/teilqualifikationen/>); Stand: 09/2024).

Zu den Favoriten der Unternehmen gehören folgende Teilqualifikationen:

- TQ1: Waren annehmen (Deutschland 4, Bayern 6, München Land 5)
- TQ2: Fördermittel einsetzen (Deutschland 8, Bayern 8, München Land 6)
- TQ4: Waren kommissionieren (Deutschland 9, Bayern 9, München Land 8)
- TQ5: Waren versenden (Deutschland 5, Bayern 5, München Stadt 10, München Land 4)

Den Berufen Fachlagerist*in und Fachkraft für Lagerlogistik sind folgende TQs zugeordnet:

- TQ1: Waren annehmen (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Waren annehmen, entladen, kontrollieren und erfassen)

- TQ2: Fördermittel einsetzen (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Fördermittel auswählen, überprüfen, warten und bedienen sowie spezielle Ware mit Fördermitteln transportieren)
- TQ3: Waren lagern (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Waren für die Lagerung vorbereiten, Waren einlagern und Lagerbestände prüfen)
- TQ4: Waren kommissionieren (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Kommissionierung vorbereiten, durchführen und abschließen sowie Waren auf Mängel überprüfen)
- TQ5: Waren versenden (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Waren verpacken, Versand vorbereiten, Ladeeinheiten vorbereiten und Waren verladen)
- TQ6: Logistische Prozesse planen und optimieren (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Prozesse planen, Lagerkennzahlen berechnen und auswerten, Inventuren planen und durchführen sowie Tourenpläne erstellen)
- TQ7: Waren beschaffen (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Warenbedarf ermitteln, Bestellungen durchführen, Angebote einholen und vergleichen, Kaufverträge abschließen und Lieferantenrechnungen kontrollieren)

6.2. Für Berufe im Transportwesen

Den Berufen im Güterverkehr und Personenbeförderung werden folgende Teilqualifikationen zugeordnet:

- TQ1: Touren planen und dokumentieren (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Persönliche Dokumente kontrollieren, Beförderungspapiere prüfen, Touren planen, Tourdaten dokumentieren)
- TQ2: Fahrzeug vorbereiten (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Fahrtenstreiber bedienen, Mautgerät einstellen, Fahrzeugunterbau kontrollieren, Fahrzeugpapiere kontrollieren, Fahrzeugaufbau kontrollieren)
- TQ3: Güter befördern (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Fahrzeug beladen, Ladung sichern, Fahrzeug entladen, Sicherheitsbestimmungen bei der Gefahrgutbeförderung anwenden)
- TQ4: Fahrzeug führen (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Fahrtüchtigkeit erkennen, Erste Hilfe leisten, in Notfällen richtig reagieren, defensiv fahren, an der Rampe rangieren)
- TQ5: Fahrzeug warten und pflegen (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Fahrzeug betanken, Schäden feststellen und dokumentieren, Rad wechseln, Fahrzeug reinigen)
- TQ6: Personen befördern (Die Teilqualifikation umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Fahrgäste beraten, Gepäck verladen, Fahrgäste sicher transportieren)

Besonders TQ2, TQ3 und TQ4 sind stark auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt. Wie die Daten aus dem Jobmonitor zeigen, befinden sich TQs zu Berufen im Güterverkehr und

Personenbeförderung wie Berufskraftfahrer (Güterv./LKW) und Bus-, Straßenbahnfahrer*innen im Ranking unter den Top 50 (vgl. <https://jobmonitor.de/teilqualifikationen/>); Stand: 09/2024):

- TQ2: Fahrzeug vorbereiten (Deutschland 23, Bayern 32, München Stadt 39, München Land 28)
- TQ3: Güter befördern (Deutschland 21, Bayern 26, München Stadt 37, München Land 19)
- TQ4: Fahrzeug führen (Deutschland 16, Bayern 18, München Stadt 29, München Land 16)
- TQ5: Fahrzeug warten und pflegen (Deutschland 50)

7. Überschaubare berufliche (Grundbildungs-)Anforderungen

Die Berufe der Lagerlogistik wie auch die Berufe im Güterverkehr und Personenbeförderung stellen überschaubare (Grundbildungs-)Anforderungen. Einen Einblick in Zugangsvoraussetzungen bieten entsprechende Übersichten auf Plattformen zur Berufsorientierung für die duale Erstausbildung wie BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit (vgl. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>) sowie geltende gesetzliche Vorgaben. Diese finden sich auch als Zugangsvoraussetzungen in Angeboten zur Teilqualifizierung wieder. Aus Sicht von Bildungsanbietern sollten Interessent*innen für die Teilnahme an einer TQ folgende Kriterien erfüllen: „Deutsch Sprachniveau B2, hohe Lernmotivation und Konzentrationsfähigkeit, Grundkenntnisse bzw. Grundverständnis im ausgewählten Berufsbild. Die Eignung wird in einem persönlichen Beratungsgespräch geprüft.“ (vgl. https://www.nachqualifizierung.de/fileadmin/user_upload/downloads/TQdigital_Starttermine_2024_2025_2026_2027_Nachqualifizierung.pdf). Mit der TQplus der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung steht bereits ein Angebot zur Verfügung, das Förderunterricht mit individuellen Schwerpunkten beinhaltet. Dieses richtet sich vornehmlich an Menschen mit Bedarf an zusätzlicher Lern- und Integrationsunterstützung (vgl. <https://www.nachqualifizierung.de/alles-u%CC%88ber-tq/tqplus-und-tqdigital-1-1>) – an diesem Angebot können auch Personen mit Deutsch Sprachniveau unter B2 teilnehmen.

FAZIT: Eine Teilqualifizierung in der Lagerlogistik wie auch im Transport ist aufgrund der berufsspezifischen Zugangsvoraussetzungen und (Grundbildungs-)Anforderungen vor allem für Quereinsteiger*innen mit Berufserfahrung in der Branche geeignet. Personen mit Grundbildungsbedarf benötigen allerdings zusätzliche Unterstützungsangebote.

7.1. Für Fachlagerist*innen

Interessent*innen für den Beruf Fachlagerist*in müssen keine besonderen Zugangsvoraussetzungen erfüllen. Für die Ausübung des Berufs reicht bereits eine leicht unterdurchschnittliche intellektuelle Begabung. Eine gute räumliche Orientierung ist für den Einsatz in großen Lagerhallen von Vorteil. Mündliches Ausdrucksvermögen ist für die Kommunikation mit Frachtführer*innen und Kund*innen notwendig. Zumindest mündliche Arbeitsanweisungen sollten verstanden werden. Mathematische Kompetenzen sind z. B. zur Ermittlung von Gesamtgewicht und Raumbedarf von Gütern erforderlich. Englisch- oder andere

Fremdsprachkenntnisse sind im Hinblick auf die Kommunikation mit ausländischen Fachkräften und Lieferant*innen erwünscht. Mindestens ebenso wichtig ist aber, dass körperliche Voraussetzungen wie Belastbarkeit der Wirbelsäule, Beine, Arme und Hände, eine gewisse Körperkraft und körperliche Ausdauer und ein gutes Sehvermögen gegeben sind. Beschäftigte benötigen also eine robuste Gesundheit und müssen belastbar sein. Die Arbeit in der Branche ist körperlich anstrengend, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist von einer Tätigkeit im Lager abzuraten (vgl. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/27539>).

Als Türöffner für eine Beschäftigung in der Lagerlogistik gelten aus Sicht von Bildungsanbietern und der Arbeitsverwaltung der Erwerb eines Gabelstaplerscheins und die Gefahrgutbescheinigung. Auch Helfer*innen ohne Berufsabschluss als Fachlagerist*in haben bei Vorliegen dieser Berufsberechtigungen gute Arbeitsmarktchancen. Branchenspezifische Fördermaßnahmen haben deswegen in der Regel eine entsprechende Ausrichtung, auch Teilqualifizierungen lassen sich gut mit dem Erwerb von solchen Berufsberechtigungen verbinden. Anders als herkömmliche Fördermaßnahmen haben sie jedoch den Vorteil, dass die Teilnehmenden Anschlussmöglichkeiten bis hin zum Berufsabschluss und dem Einsatz als Fachkraft angeboten werden können. Manche Modulsysteme sind sogar so angelegt, dass sie den Übergang zu TQs für den dreijährigen Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik vorsehen (vgl. <https://mytq.de/berufe/logistik/>). Beschäftigten solche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen, ist gerade bei einem körperlich stark beanspruchenden Beruf wichtig, den sie nicht bis zum Ende ihres Erwerbslebens operativ ausführen können.

7.2. Für Berufskraftfahrer*innen im Personen- und Güterverkehr

Im Bereich Transport von Gütern gibt es für vom Arbeitsmarkt derzeit stark nachgefragte Berufsbilder wie Berufskraftfahrer*in kaum Ausbildungsstrukturen. Dies ist vor allem auf die hohen Ausbildungskosten und den verhaltenen Bewerbermarkt zurückzuführen. Ein Grund ist aber auch, dass für die Ausübung der Tätigkeit der Erwerb eines LKW-Führerscheins (CE Führerschein) und die Grundqualifikation von einer anerkannten Ausbildungsstätte oder der Industrie- und Handelskammer ausreicht (vgl. Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz unter https://www.gesetze-im-internet.de/bkrfqq_2020/index.html).

Um den Lkw-Führerschein CE zu erhalten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- B-Führerschein vorhanden (Autoführerschein; Mindestalter 17 Jahre)
- C-Führerschein erforderlich (LKW-Führerschein; Mindestalter 21 Jahre)
- einwandfreier Führerschein
- ärztliche Untersuchung

Die Grundqualifikation kann erworben werden durch:

- eine Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer bzw. Fachkraft im Fahrbetrieb
- Bestehen einer Prüfung zur Grundqualifikation
- die beschleunigte Grundqualifikation

Die Schulungen für die beschleunigte Grundqualifikation enthalten folgende Inhalte:

- Sicherheitsregeln für rationelles Fahren
- Verbrauchsoptimiertes Fahren
- Sicherheitsausstattung
- Ladungssicherung
- Sozialrechtliche Rahmenbedingungen des Güterkraftverkehrs
- Risiken des Straßenverkehrs und Arbeitsunfälle
- Gesund am Arbeitsplatz, Ergonomie
- Richtig reagieren in Notfällen
- Imagewirksames Verhalten
- Marktkenntnis
- Praktisches Fahren

Die Kenntnisse werden durch eine Prüfung (die theoretische Prüfung dauert max. 240 Minuten, der praktische Prüfungsteil dauert 30 Minuten) nachgewiesen und durch eine Urkunde bestätigt. Die Qualifizierung ist alle fünf Jahre zu wiederholen.

Laut BERUFENET benötigen Berufskraftfahrer*innen neben einer für den jeweiligen Fahrzeugtyp gültigen Fahrerlaubnis und dem Fahrerqualifizierungsnachweis (Grundqualifikation) schulische Vorkenntnisse auf Hauptschulniveau und gute Deutschkenntnisse sowie eine hohe Wahrnehmungs-, Bearbeitungs- und Reaktionsgeschwindigkeit. Ebenfalls gefragt sind unter anderem eine hohe Konzentrationsfähigkeit und eine gute räumliche Orientierung, während im Hinblick auf das intellektuelle Leistungsvermögen und das figural-räumliche Vorstellungsvermögen knapp durchschnittliche Fähigkeiten ausreichen. Wegen der teilweise schwierigen Arbeitsbedingungen und der hohen Arbeitsbelastung sind Leistungs- und Einsatzbereitschaft (z. B. bereitwilliges Erledigen auch körperlich besonders anstrengender Arbeiten beim Be- und Entladen von Fahrzeugen im Güterverkehr) sowie Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft (z. B. Einhalten der Lenkzeiten; Sicherung der Ladung, um Unfälle zu vermeiden) wichtige berufsrelevante Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens (vgl. https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/13794#zugangAnforderungen_fachlicheAnforderungen_schulischeVorkenntnisse).

Diese berufsspezifischen Zugangsvoraussetzungen und Anforderungen spiegeln sich laut eines im Rahmen des Projektes AoG-plus-TQ befragten Branchenexperten auch in den Einstellungsvoraussetzungen für Quereinsteiger*innen wider: Unternehmen erwarten von (künftigem) Fahrpersonal Begeisterung für den Beruf, Verantwortungsbereitschaft und eine gewisse Technikaffinität. Sie gehen davon aus, dass Beschäftigungsanwärter*innen allgemeinbildende Grundkompetenzen mitbringen – die meisten verfügen über einen Hauptschulabschluss.

8. Zunehmende Bedeutung von Zukunftskompetenzen

Hinweise zur Entwicklung von Kompetenzanforderungen an Geringqualifizierte liefern beispielsweise die Studien des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) (vgl. Kremers et. al., 2023). Im Zuge der doppelten Transformation (Digitalisierung und Nachhaltigkeit) suchen

Unternehmen Beschäftigte mit entsprechenden Grund- und Zukunftskompetenzen und zwar branchenübergreifend. Wobei sich die **Nachfrage nach einzelnen überfachlichen Future Skills** deutlich zwischen den beruflichen Anforderungsniveaus unterscheidet, wie die Jobmonitor Kurzanalyse „Diese Future Skills suchen Unternehmen schon heute“ zeigt: Bei Fachkräften gewinnen Future Skills wie Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, kritisches Denken und kreatives Denken an Bedeutung. Diese Fähigkeiten spielen im Helferbereich nach wie vor eine eher untergeordnete Rolle. Von Helfer*innen werden vor allem Anpassungsfähigkeit, Verlässlichkeit und Sorgfalt erwartet sowie zunehmend auch Deutschkenntnisse (vgl. <https://jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-futureskills/>; Stand: 18.09.2024). Daraus kann man den Schluss ziehen, dass angeleitete Beschäftigte in ihrer beruflichen Sozialisation auch vornehmlich diese Fähigkeiten ausbilden. Sollen sie nun über eine Teilqualifizierung in eine qualifizierte Helfertätigkeit übergehen oder sogar Facharbeitertätigkeiten übernehmen, müssen die dafür erforderlichen Grund- und Zukunftskompetenzen im Zuge einer beruflichen Weiterbildung gefördert werden, damit sie ihre neue Funktion ausfüllen können.

Neben diesen überfachlichen Kompetenzen gewinnen branchenübergreifend und für alle Beschäftigtengruppen digitale Grund- und Fachkompetenzen, KI-Basiskompetenzen und Transformationskompetenzen an Bedeutung. **Digitale Grundkompetenzen** werden unternehmensweit nahezu als selbstverständlich vorausgesetzt. Zu den grundlegenden IT-Fähigkeiten im Produktionsbereich gehören Kompetenzen, die für das Bedienen von Computern sowie arbeitsplatzspezifischer Basis-Software notwendig sind (z. B. MS Office-Paket, SAP, Fähigkeit zum Umgang mit Betriebssystemen). Die Programmierung solcher Programme ist dabei explizit ausgeschlossen. **KI-Basiskompetenzen** umfassen vor allem die Kompetenzen, die dazu beitragen, KI-Anwendungen effizient einzusetzen. Dies zeigen unter anderen die Ergebnisse der Studie „Future Skills 2023. Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind“ der Agentur Q (vgl. https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2024/05/2406282_Future-Skills-AQ-digital.pdf).

Durch die fortschreitende Digitalisierung werden auch **branchenspezifische digitale Fachkompetenzen im Lager und Transport** immer wichtiger. So soll Fahrpersonal z. B. dazu in der Lage sein, eine automatisierte Bestandskontrolle mittels Barcodescanner durchzuführen oder digitale Verkehrs- und Parkleitsysteme und Fahrerassistenzsysteme zu nutzen (vgl. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/13794#ueberblick>). Beim Lagerpersonal gehört die IT-gestützte Erfassung und Dokumentation bei der Kommissionierung, aber auch der Umgang mit Datenbrillen, Transportrobotern, Exoskeletten, Drohnentechnik oder Wearable Technologie (Sensorhandschuhen) zu den digitalen Fachkompetenzen (vgl. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/27539#ueberblick>).

FAZIT:

- **In der Lagerlogistik und den Transportberufen sind allgemeine digitale Grundkompetenzen und branchenspezifische digitale Fachkompetenzen gefragt. Solche Kompetenzen gilt es in Vorbereitung und begleitend zu einer Teilqualifizierung zu fördern.**

- **Branchenübergreifend wird von Helfer*innen vor allem erwartet weisungsgebunden zu arbeiten, (angehende) Fachkräfte dagegen sollen Verantwortung übernehmen – auf diesen Rollenwechsel müssen nicht formal Qualifizierte vorbereitet werden.**

9. Erprobte Konzepte und Ansätze

Hilfreiche Hinweise für die Gestaltung von zielgruppengerechten Angeboten zur Beratung und Begleitung eher bildungsferner Personen gibt eine Auswahl an Konzeptvorlagen für die AoG im Lager- und Transportbereich aus verschiedenen Modellprojekten. Diese hochwertigen Lehr- und Lernmaterialien können im Projektkontext von AoG-plus-TQ einer grundbildungssensiblen Qualifizierungsvorbereitung dienen (z. B. „Starthilfe für Berufskraftfahrer*innen“), überwiegend sind sie aber auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ausgelegt. Zukunftskompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit im Arbeitskontext werden teilweise bereits adressiert, branchenspezifische digitale Kompetenzen spielen bisher aber kaum eine Rolle. Hier besteht also noch ein gewisser Entwicklungsbedarf. Anregungen zur (Weiter-)Entwicklung passgenauer Bildungsangebote und zur grundbildungssensiblen Qualifizierungsbegleitung ergeben sich aus vorliegenden branchenübergreifenden Ansätzen, die im Projekt AoG-plus-TQ adaptiert werden können.

Ausgearbeitete Konzepte für die grundbildungssensible Vorbereitung auf Teilqualifikationen fehlen noch, obwohl es hier in der Bildungspraxis bereits etablierte Ansätze gibt. Aus Sicht der Arbeitsverwaltung bestehen insbesondere bei Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration Arbeitsloser teilweise Qualitätsprobleme, die sich dadurch bemerkbar machen, dass angestrebte Integrationsquoten nicht erreicht werden. Ein Grund hierfür könnte sein, dass solche Maßnahmen, anders als Teilqualifizierungen, oft wenig praxisorientiert ausgerichtet sind und keine betriebliche Anbindung vorsehen.

FAZIT: Bestehende branchenspezifische und -übergreifende Ansätze aus Modellprojekten können im Hinblick auf eine grundbildungssensible Qualifizierungsvorbereitung und -begleitung bis zur Teilqualifizierung ausgestaltet werden.

9.1. Aus Modellprojekten

Im Rahmen des Projektes „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ ABAG² wurde von der Lernenden Region Netzwerk Köln eine **fünftägige Einstiegsschulung „Starthilfe für Berufskraftfahrer*innen“** (Umfang: 35 Stunden) entwickelt. Diese ist als Vorbereitung auf eine mehrwöchige Qualifizierung für Berufskraftfahrer*innen (beschleunigte Grundqualifikation von 140 Stunden) angelegt und umfasst auch eine Vorbereitung auf die für die Berufsausübung obligatorische IHK-Prüfung. Zentrale Lerninhalte sind neben der Vermittlung allgemeiner Informationen zum Beruf, die Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken, die Stärkung mathematischer Kompetenzen und auch der Umgang mit Prüfungen. Das Lehrwerk und alle zur Umsetzung erforderlichen Unterrichtsmaterialien stehen zum Download bereit (vgl. <https://www.grundbildung-wirkt.de/berufskraftfahrer/>).

Das im Rahmen von AlphaGrund entwickelte **Arbeitsheft Lager und Logistik** des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft zielt unter anderem auf die Verbesserung der Kommunikation im Arbeitsalltag, die Erweiterung des beruflichen Wortschatzes im Bereich Lager und Logistik sowie auf das bessere Verständnis von Sicherheitsvorschriften ab (vgl. https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publicationen%20und%20Downloads/bnw-arbeitsheft-lager-logistik-mit-loesungen.pdf). Als Erweiterung zu dem Arbeitsheft wird die **Broschüre Gefahrgut - Klassifizierung, Verladung und Sicherung** angeboten. Sie zielt auf einen niedrigschwelligen Zugang zum Erwerb von Basiswissen über Vorgänge und Abläufe bei der Verladung und dem Transport von gefährlichen Gütern (vgl. https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publicationen%20und%20Downloads/gefahrgut-klassifizierung-verladung-und-sicherung.pdf).

Die bei ARBEIT UND LEBEN entwickelte eVideo-Lernwelt bietet ebenfalls **Lehr- und Lernmaterialien für Transport und Logistik** an. Verfügbar ist eine videobasierte Lerneinheit zur **Arbeitsicherheit Logistik** mit zehn Übungen zur Bearbeitung in ein bis zwei Stunden für die Verbesserung von Lesen, Schreiben, Rechnen, Kennenlernen von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Sicherheitsmaßnahmen im Logistikbereich. Eine Lerneinheit mit Bezug zu **Kurier-, Express- & Paketdienstleistungen (KEP)** (Umfang 12 Übungen für 1,5 bis 2,5 Stunden) und eine Lerneinheit mit Bezug zum **Berufskraftfahrer*in (BKF)** (Umfang 13 Übungen für 1,5 bis 2,5 Stunden) sowie das **eVideo „Transport und Logistik“** (Umfang 22 Übungen für 3 bis 4 Stunden) zur Verbesserung von Lesen, Schreiben, Rechnen, Umgang mit verschiedenen Textsorten, Kommunikation am Arbeitsplatz, Medienkompetenz, Betriebs- und Arbeitsabläufe (vgl. <https://www.lernen-mit-evideo.de/evideo-lernwelt/?lehrende>).

Weitere (branchenspezifische) **Lehr- und Lernmaterialien** sind über die **Produktdatenbank Alphabetisierung und Grundbildung (nachfolgend „PAG“)** des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) recherchierbar (vgl. <https://alpha-material.de/>) und über das **wb-web Dossier „Lehrmaterialien zur Arbeitsorientierten Grundbildung“** abrufbar (vgl. <https://wb-web.de/dossiers/alphabetisierung-und-grundbildung/grundbildung/arbeitsorientierte-grundbildung/lehrmaterialien-zur-arbeitsorientierten-grundbildung.html>).

Teilweise ist es auch lohnenswert vorhandene **Lernangebote für Jugendliche in der Berufsvorbereitung** daraufhin zu sichten, inwiefern branchenspezifische Lerninhalte für Maßnahmen zur Arbeitsorientierten Grundbildung adaptiert werden können; ein breites und qualitativ hochwertiges Lernangebot findet sich zum Beispiel auf der Plattform überaus, z. B. zu Grundlagen der Lagerlogistik für Teilnehmende an berufsvorbereitenden Maßnahmen (vgl. <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/12027980.php?sid=33563728541006219037801453830313904260282641755343417073755405542560>).

Hilfreich für Bildungsträger, die eigene Angebote zur AoG entwickeln möchten, ist die **TOOLBOX Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG)** mit Praxismaterialien und Informationen des Projekts „Gruwe – Grundbildung bewegt Unternehmen“. Herausgeber sind die Lernende

Region Netzwerk Köln und das bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, R. Klein & Partner GbR (vgl. <https://www.toolbox-aog.de/>). Über die **Weiterbildungsreihe „Grundbildungscoach“** des Instituts der deutschen Wirtschaft (iw) und des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben e. V. können Trainer*innen für eine grundbildungssensible Qualifizierungsbegleitung geschult werden (vgl. https://www.basiskom.de/fileadmin/user_upload/Handbuch_Grundbildungscoach_final.pdf).

9.2. Aus der Bildungspraxis

Um das **Beschäftigungs- und Qualifizierungspotenzial** von eher arbeitsmarktfernen Kund*innen auszuloten, gibt es auf dem Bildungsmarkt bereits eine Reihe von Angeboten; exemplarisch genannt seien hier so genannte Feststellungs-, Trainings- und Erprobungscenter und praxisorientierte Qualifizierungsangebote mit berufsbezogenem Sprachtraining. Geflüchteten soll der JOB-TURBO den Übergang in eine Beschäftigung erleichtern (vgl. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html>). In der Regel haben solchen Maßnahmenangebote einen engen Branchenbezug; wegen der dort guten Arbeitsmarktlage oft zum Lager- und Transportbereich. Im Rahmen von AoG-plus-TQ befragte Vertreter*innen aus der Arbeitsverwaltung verweisen auf vielfältige Fördermöglichkeiten mit Grundbildungsbezug im Vorfeld einer abschlussorientierten Weiterbildung; genannt wurden unter anderem praxisorientierte Maßnahmen, wie „Deutsch im Arbeitskontext“ für Kund*innen mit geringen Deutschkenntnissen oder Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach §45 SGB III. Auch zur Verbesserung der **Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit** gibt es ein breites Maßnahmenangebot zum Beispiel Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration Arbeitsloser oder zur Anpassungsqualifizierung für Beschäftigte. Auch an eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung (Teilqualifizierung, Umschulung, Vorbereitung auf die Externenprüfung) können Teilnehmende mit Grundbildungsbedarf durch über die Arbeitsverwaltung förderfähige Maßnahmen herangeführt werden. Zudem gibt es Teilqualifizierungsangebote, die eine individuelle Förderung von Grund- und Sprachkompetenzen vorsehen, vgl. TQplus der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (vgl. <https://www.nachqualifizierung.de/alles-u%CC%88ber-tq/tqplus-und-tqdigital-1-1>).

10. Ausblick: Gestaltungsmöglichkeiten

Unternehmen stehen weiterhin vor der Herausforderung qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, die den steigenden Anforderungen bei verschiedenen Jobprofilen gerecht werden. Nach einer aktuellen HR-Umfrage zum Fachkräftemangel in der Logistik der Wirtschaftsmacher erleben 70 Prozent der teilnehmenden Unternehmen derzeit Fachkräfteengpässe. Besonders gesucht sind neben gewerblichen Fachkräften und Berufskraftfahrenden auch IT-Spezialist*innen sowie Auszubildende. Ursachen hierfür sind neben demografischen und branchenspezifischen Herausforderungen vor allem das negative Image der Logistik. Unter diesen ungünstigen Bedingungen setzen Unternehmen verstärkt auf die Integration von Quereinsteiger*innen und

deren Weiterentwicklung sowie eine Qualifizierung von bestehenden Mitarbeitenden. Dabei priorisieren Unternehmen zunehmend nachhaltige und langfristige Maßnahmen der Personalentwicklung und nutzen auch moderne Methoden zur Rekrutierung von Mitarbeitenden. Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen wie z. B. die Robotic Process Automation helfen zwar Fachkräftemängel abzumildern, der Einsatz solcher Technologien stellt aber auch neue Anforderungen an die Mitarbeitenden. Vor allem digitale und überfachliche Kompetenzen gewinnen an Bedeutung (vgl. <https://die-wirtschaftsmacher.de/presse/fachkraefteengpass-in-der-logistik-haelt-an/>). Angebote einer grundbildungsorientierten (Teil-)Qualifizierung für nicht formal qualifizierte Arbeitslose und Beschäftigte müssen diese Entwicklungen aufgreifen und neben Grundkompetenzen auch Zukunftskompetenzen in den Blick nehmen.

Es gibt auch bereits ein breites Maßnahmenangebot auf dem Bildungsmarkt, doch sind die verfügbaren Angebote oft noch nicht so zukunftsorientiert wie es den Branchenerfordernissen entspricht und auch die Qualität ist nicht bei allen Maßnahmentypen gleichermaßen sichergestellt. Nach Einschätzung von Projektbeteiligten aus AoG-plus-TQ, von Branchenvertretungen, der Arbeitsverwaltung und der Bildungspraxis ist es entscheidend, die Angebots- und die Nachfrageseite bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zusammenzubringen. Dies wird im Rahmen einer partizipativen Angebotsentwicklung im Projekt über Sondierungsgespräche, Fokusgruppen und eine Zukunftswerkstatt (vgl. Jungk & Müllert, 1989) geleistet. Passgenaue Angebote werden entwickelt, indem Arbeitgeber und Bildungsträger zusammenwirken und auch Bedürfnisse der Teilnehmenden stärker als bisher berücksichtigt werden. Im Rahmen von AoG-plus-TQ fungieren die Verbundpartner im Sinne des Educational Governance Ansatzes als Veränderungsagenten oder „Institutional Entrepreneurs“ und wirken auf eine dynamische Interaktion zwischen Institutionen und Akteuren hin (Schemmann, 2020).

Obwohl die Analysephase noch nicht abgeschlossen ist, lassen sich auch bereits jetzt einige vielversprechende Ansatzpunkte benennen: Weiterbildungen in Teilzeit sind eine gute Möglichkeit Teilnehmenden mit Familienpflichten eine berufliche Weiterbildung zu eröffnen. Gerade bei Geringqualifizierten ist der Praktikumsanteil in Maßnahmen wichtig, um den Übergang Arbeitsloser in Beschäftigung zu erleichtern. Voraussetzung für eine arbeitsplatznahe Maßnahmengestaltung ist, dass Bildungsträger gute Kontakte zu Arbeitgebern haben. Praxisnahe Maßnahmen lassen sich aber auch beim Bildungsträger realisieren, z. B. durch Übungs-Offices. Die in Kursen zur beruflichen Qualifizierung nicht formal Qualifizierter verwendeten Unterlagen für Teilnehmende sind zudem oft zu fachspezifisch ausgerichtet. Hier gilt es, die Zielgruppe grundbildungssensibel an das berufliche Anforderungsniveau entsprechender Fachinhalte und -kompetenzen heranzuführen. Modulare Maßnahmenangebote sind gut geeignet, um eine individuelle Förderung zu erzielen; z. B. Sprachförderungsanteile und Sprachbegleitung – Voraussetzung für eine berufliche Weiterbildung ist das B2-Sprachniveau. Im Bereich Sprachförderung kann zum Beispiel der Ansatz einer integrierten Förderung von (Schrift-)Sprachkompetenz und digitaler Grundbildung aufgegriffen werden (Schley/Dausser/Amberg, eingereicht). Die Vermittlung arbeitsbezogener und sozialer Kompetenzen sollte

einen höheren Stellenwert bekommen als bisher. Wichtig ist vor allem auch die Förderung von Lernkompetenzen (vgl. Loos, 2017) und schulischen Grundlagen.

Im Hinblick auf die Förderung von digitalen Grund- und Zukunftskompetenzen sind Ansätze der digital-gestützten Lernprozessbegleitung (vgl. Dauser et. al., 2023a) wegweisend. Denn insbesondere für formal gering gebildete Erwachsene müssen Lernerfolge erlebbar gemacht werden, da sie im Vergleich zur Gesamtbevölkerung Bildung einen geringeren Wert beimessen, zu unverbindlichem Handeln tendieren und eine geringere Frustrationstoleranz haben (vgl. Ehmig, 2023a/b). Bei der Entwicklung und Gestaltung von Kursangeboten gilt es deswegen an ihren konkreten Bildungszielen und ihren Bedürfnissen anzuknüpfen; z. B. indem der Mehrwert bzgl. der Verbesserung der persönlichen Lebenssituation und für die Bewältigung des (Arbeits-)Alltags herausgestellt wird. Einen Einblick in das Wertesystem der Zielgruppe versprechen milieuspezifische Ansätze zur Literalität (vgl. Pape, 2018).

FAZIT: Die Arbeitsorientierte Grundbildung hat bisher überfachliche und digitale Kompetenzen zu wenig im Fokus – hier besteht Entwicklungsbedarf. Denn qualifizierte Helfer*innen im Übergang zur Facharbeit müssen in der Lage sein die doppelte Transformation mitzutragen. Dafür benötigen sie Zukunftskompetenzen! Bestehende Ansätze aus Modellprojekten können aber im Hinblick darauf ausgestaltet werden.

11. Literatur

Bertelsmann Stiftung (2022). *Berufsabschluss durch Weiterbildung. Zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsabschluss-durch-weiterbildung-zur-wirksamkeit-beruflicher-nachqualifizierung-all>

Dauser, D., Amberg, M., & Schley, T. (2023). *Lernprozessbegleitung in der Grundbildung digital gestalten. Der DIGIalpha-Ansatz zur integrierten Förderung von „literacy“ und „digital literacy“*. f-bb-online 01/23. https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/230330_f-bb-online_LPB_digital_Grundbildung.pdf

Dauser, D., & Fischer, A. (2024). Mit Teilqualifizierung bis zum Berufsabschluss. Nicht formal Qualifizierten Beschäftigungs- und Aufstiegschancen eröffnen. *weiter bilden*, 31(1), 23-25. wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2401W006>

Ehmig, S. (2023a). *Wie wird Lesen und Schreiben Lernen zur Erfolgsgeschichte? Ergebnisse von MOVE und ihre Bedeutung für Planung, Kommunikation und Durchführung von Lernangeboten*. Präsentation beim 2. Vernetzungstreffen der Projekte im Förderschwerpunkt Lebenswelt Transfer am 18.4.2023 in Köln

Ehmig, S. (2023b, Oktober). *Motivation und Verbindlichkeit im Alltag von Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf (MOVE)*. Beitrag präsentiert bei der AlphaDekade-Konferenz 2023 „Wissenschaft und Praxis im Dialog. Forum A: Teilnahme an Lernangeboten – Verbleib und Verbindlichkeit.

Fischer, A., Hecker, K., & Wittig, W. (2020). *Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung*. f-bb-Bericht 2/2020. <https://doi.org/10.25656/01:20498>

Herdin, G., Baskaran, R., Fingerhut, J., & Müller, J. (2023). *Das große Berufe-Ranking: Wie sich die Nachfrage nach Berufen in Deutschland verändert*. Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/Jobmonitor_Studie_Das_grosse_Berufe-Ranking.pdf

Jungk, R., & Müllert, N. R. (1989). *Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation* (4. Aufl.). Heyne.

Kille, C., Schmidt, T., Stölzle, W., Häberle, L., & Rank, S. (2023). *Begegnung von Kapazitätsengpässen im Straßengüterverkehr – Fokus Personal*. Cuvillier Verlag. [http://logistik-digitalisierung.de/wp-content/uploads/2023/02/Studie_Begegnung-von-Kapazita%CC%88tse-
ngpa%CC%88ssen-im-Strassengu%CC%88terverkehr-Fokus-Personal_2023.pdf](http://logistik-digitalisierung.de/wp-content/uploads/2023/02/Studie_Begegnung-von-Kapazita%CC%88tse-
ngpa%CC%88ssen-im-Strassengu%CC%88terverkehr-Fokus-Personal_2023.pdf)

Kremers, C., Plünnecke, A., & Valhaus, I. (2023). Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. *IW-Trends*, Nr. 3, 50. Jg.

Loos, J. (2017). *Lebenslanges Lernen im demografischen Wandel*. DOI 10.1007/978-3-658-17171-1_1

Pape, N. (2018). *Literalität als milieuspezifische Praxis. Eine qualitative Untersuchung*: Waxmann.

Schley, T., Dauser, D., & Amberg, M. (eingereicht). *Der DIGIalpha-Ansatz zur Professionalisierung des Bildungspersonals für eine integrierte Förderung von (Schrift-)Sprachkompetenz und digitaler Grundbildung*. Eingereicht für den Sammelband zum AG BFN-Forum „Sprache(n) im Beruf: Erfolgsrezepte für die berufliche Sprachbildung“, das 2023 in Bamberg stattgefunden hat.

Schemmann, M. (2020). Institutionalisierung arbeitsorientierter Grundbildung. Befunde zu Gelingensbedingungen. In J. Koller, D. Klinkhammer, & M. Schemmann (Hrsg.), *Arbeitsorientierte Grundbildung und Alphabetisierung. Institutionalisierung, Professionalisierung und Effekte der Teilnahme* (S. 103-113). wbv.

Zeller, B., Neumann, F., Kohl, M., Krenn, & S., Kufner (2011). *Schritt für Schritt zum/zur Berufskraftfahrer/-in. Leitfaden für die Bildungspraxis*, Band 53, Nr. 2. wbv

12. Anhang

Zur Analyse des Fachkräftebedarfs und für eine Einschätzung des Fachkräftemangels in der Lagerlogistik und im Transport wurden auf dem Statistikportal der Agentur für Arbeit (vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>; Stand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023, Berufe: 513) folgende Kennzahlen abgerufen (vgl. Tabellen unten) – wichtig zur Einschätzung des Fachkräftebedarfs sind insbesondere die Arbeitslosen-Stellen-Relation³ und die Vakanzzeit⁴ (vgl. Handbuch Fachkräftebedarf unter <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/downloads/322/>):

Tabellen: Kennzahlen zum Fachkräftebedarf

Region: Deutschland, Gebietsstand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023

Berufe: 513 | Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag / Anforderungsniveau: Fachkraft

Merkmal	Wert
Arbeitslose (Jahresdurchschnitt)	27.893
Gemeldete sv.-pfl. Arbeitsstellen ohne Zeitarbeit (Jahresdurchschnitt)	11.023
Arbeitslosen-Stellen-Relation (253 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen)	253
Vakanzzeit (durchschnittl. abgeschl. in Tagen)	153
Arbeitslose unter 25 Jahre	2.709
Arbeitslose 25 bis unter 55 Jahre	19.803
Arbeitslose 55 Jahre und älter	5.380

Resümee: Tendenz zum Fachkräftemangel in Deutschland

Region: Deutschland, Gebietsstand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023

Berufe: 513 | Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag / Anforderungsniveau: Helfer

Merkmal	Wert
Arbeitslose (Jahresdurchschnitt)	203.264
Gemeldete sv.-pfl. Arbeitsstellen ohne Zeitarbeit (Jahresdurchschnitt)	15.604
Arbeitslosen-Stellen-Relation (1.303 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen)	1.303
Vakanzzeit (durchschnittl. abgeschl. in Tagen)	93
Arbeitslose unter 25 Jahre	28.789
Arbeitslose 25 bis unter 55 Jahre	146.042
Arbeitslose 55 Jahre und älter	28.422
Arbeitslose Alter keine Angabe	12

³ Die Arbeitslosen-Stellen-Relation ist das Verhältnis der Bestände an Arbeitslosen und an gemeldeten Arbeitsstellen; auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung deutet bei Fachkräften und Spezialisten eine Arbeitslosen-Stellen-Relation von höchstens 2:1 hin.

⁴ Die Vakanzzeit ist die Zeit zwischen dem gewünschten Besetzungstermin einer Stelle und der Abmeldung der Stelle bei der BA – also der Zeitraum, in dem eine Stelle nicht besetzt werden konnte; auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung deutet eine Vakanzzeit von 30–40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe in Deutschland hin (147 Tage für das Jahr 2023).

Resümee: kein akuter Mangel im Helferbereich in Deutschland

Land: Bayern, Gebietsstand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023

Berufe: 513 | Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag / Anforderungsniveau: Fachkraft

Merkmal	Wert
Arbeitslose (Jahresdurchschnitt)	3.113
Gemeldete sv.-pfl. Arbeitsstellen ohne Zeitarbeit (Jahresdurchschnitt)	2.116
Arbeitslosen-Stellen-Relation (147 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen)	147
Vakanzeit (durchschnittl. abgeschl. in Tagen)	154
Arbeitslose unter 25 Jahre	381
Arbeitslose 25 bis unter 55 Jahre	1.982
Arbeitslose 55 Jahre und älter	751

Resümee: Tendenz zum Fachkräftemangel in Bayern

Land: Bayern, Gebietsstand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023

Berufe: 513 | Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag / Anforderungsniveau: Helfer

Merkmal	Wert
Arbeitslose (Jahresdurchschnitt)	17.078
Gemeldete sv.-pfl. Arbeitsstellen ohne Zeitarbeit (Jahresdurchschnitt)	3.489
Arbeitslosen-Stellen-Relation (489 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen)	489
Vakanzeit (durchschnittl. abgeschl. in Tagen)	86
Arbeitslose unter 25 Jahre	2.475
Arbeitslose 25 bis unter 55 Jahre	11.666
Arbeitslose 55 Jahre und älter	2.938

Resümee: kein akuter Mangel im Helferbereich in Bayern

Arbeitsmarktregion: München, Gebietsstand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023

Berufe: 513 | Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag / Anforderungsniveau: Fachkraft

Merkmal	Wert
Arbeitslose (Jahresdurchschnitt)	1.430
Gemeldete sv.-pfl. Arbeitsstellen ohne Zeitarbeit (Jahresdurchschnitt)	970
Arbeitslosen-Stellen-Relation (147 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen)	147
Vakanzeit (durchschnittl. abgeschl. in Tagen)	136
Arbeitslose unter 25 Jahre	178
Arbeitslose 25 bis unter 55 Jahre	909
Arbeitslose 55 Jahre und älter	343

Resümee: Tendenz zum Fachkräftemangel in München

Arbeitsmarktregion: München, Gebietsstand: Januar 2024, Berichtsjahr: 2023

Berufe: 513 | Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag / Anforderungsniveau: Helfer

Merkmal	Wert
Arbeitslose (Jahresdurchschnitt)	7.636
Gemeldete sv.-pfl. Arbeitsstellen ohne Zeitarbeit (Jahresdurchschnitt)	2.310
Arbeitslosen-Stellen-Relation (331 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen)	331
Vakanzeit (durchschnittl. abgeschl. in Tagen)	70
Arbeitslose unter 25 Jahre	1.018
Arbeitslose 25 bis unter 55 Jahre	5.224
Arbeitslose 55 Jahre und älter	1.394

Resümee: Tendenz zum Mangel im Helferbereich in München

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Exportdatum: 30.10.2024)

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht

Bauer, P., Wittig, W., & Weber, H. (2024): *Stärkung der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben: Wie der Transfer von Bildungsinnovationen gelingen kann. Arbeitshilfe für die Transferpraxis*. f-bb-online 02/24. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/staerkung-der-ausbildungsbereitschaft-von-betrieben-wie-der-transfer-von-bildungsinnovationen-geling/>

Berger, N., Baderschneider, A., & Drummer, K. (2023): *Beratungsleitfaden für eine klischeefreie Berufsorientierung. Leitfaden zur Gestaltung von Informations- und Beratungsangeboten unterschiedlicher Zielgruppen*. f-bb-online 02/2023. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/beratungsleitfaden-fuer-eine-klischeefreie-berufsorientierung-leitfaden-zur-gestaltung-von-informati/>

Dauser, D. (2024): *Beschäftigte mit Open Educational Resources (OER) und Künstlicher Intelligenz (KI) gezielt fördern! Eine Praxishilfe für die betriebliche Personalentwicklung im Mittelstand*. f-bb-online 04/24. <https://www.f-bb.de/de/unsere-arbeit/publikationen/beschaeftigte-mit-open-educational-resources-oer-und-kuenstlicher-intelligenz-ki-gezielt-foerdern/>

Fischer, A., Jöchner, A., Pabst, C., Lorenz, S., & Schley, T. (2023): *KI-basierte Personalisierung berufsbezogener Weiterbildung. Ein Praxisleitfaden für Bildungsanbieter*. f-bb-Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis (Bd. 73). Bielefeld: wbv Publikation.

Fischer, A., Jöchner, A., & Dauser, D. (2024). *Open Educational Resources (OER) und Künstliche Intelligenz (KI) – Entwicklungschancen für die berufliche Weiterbildung*. f-bb-online 03/24.

Pabst, C., Jöchner, A., Fischer, A., Lorenz, S., & Schley, T. (2023): *Modularisierung berufsbezogener Weiterbildung. Ein Praxisleitfaden für Bildungsanbieter*. f-bb-Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis (BD. 74). Bielefeld: wbv Publikation.

Pfeiffer, I., & Weber, H. (Hrsg.) (2023): *Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis*. Bonn. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/zum-konzept-der-nachhaltigkeit-in-arbeit-beruf-und-bildung-stand-in-forschung-und-praxis/>

Richter, K., & Müller, J. (2023): *Berufliche Weiterbildung im Kontext der digitalen Transformation. Digitale Methoden und Medienformate zur Gestaltung beruflicher Bildungsinhalte*. f-bb-online 04/23. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/berufliche-weiterbildung-im-kontext-der-digitalen-transformation-digitale-methoden-und-medienformat/>

