

1 Motivation

Corona-Krise, Blockade des Suezkanals, Russland-Ukraine-Krieg, Energiekrise – Die Entwicklung der Wirtschaftsleistung war in den letzten Jahren immer wieder aufs Neue mit unvorhergesehenen disruptiven Ereignissen konfrontiert, die Lieferkettenspannungen bis hin zu Abrissen von Lieferketten mit sich brachten. Ein wesentlicher Treiber aktueller Engpässe im Güterverkehr im deutschsprachigen Raum sind die seit längerer Zeit bestehenden Engpässe bei den Transportkapazitäten.

Auf dem Straßengüterverkehrsmarkt offenbarte sich in den vergangenen Jahren ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen Transportnachfrage und Transportangebot. Während die Nachfrage nach dem Corona-bedingten Einbruch ab Sommer 2020 schneller ansprang als von vielen erwartet, konnte das Transportangebot nicht Schritt halten. Unternehmen ohne langfristige Kontrakte fanden entweder kaum Frachtführer oder mussten diese zu hohen Preisen am Spotmarkt beziehen. Für immer mehr Akteure ist der Mangel an Fahrpersonal der zentrale limitierende Faktor ihrer Wertschöpfungsprozesse: Frachtführer müssen Aufträge ablehnen, da sie gezwungen sind, Fahrzeuge stillzulegen bzw. den Fuhrpark nicht ausbauen zu können. Verlader aus Industrie und Handel haben Mühe, ausreichend Kapazitäten im Markt zu finden.

Auch wenn sich der Transportmarkt dynamisch und schwer einschätzbar gestaltet, kann mit keiner wesentlichen Entspannung bezüglich der verfügbaren Kapazitäten im Transport und insbesondere hinsichtlich des Mangels an Fahrpersonal gerechnet werden. Diese Engpässe können die wirtschaftliche Entwicklung von Industrie und Handel einschränken. Hinzu kommen perspektivisch weitere Engpässe bspw. im

Bereich der alternativen Antriebstechnologien. Es stellt sich damit die zentrale Frage, wie sich diese Engpässe bei Transportkapazitäten auf die Akteure und deren Leistungs- bzw. Wettbewerbsfähigkeit auswirken und wie sich diese lösen lassen.

Bislang fehlten umfassende und belastbare empirische Untersuchungen, die insbesondere den Fahrpersonal-mangel differenziert erfassen sowie einen Zusammenhang zwischen diesem Mangel und Kapazitätsengpässen bzw. deren Folgen aufzeigen. Diesem Problem nimmt sich die vorliegende Konsortialstudie an. Um Ursachen und Wirkungen zusammenhängend zu erfassen, werden die Ursachen der Kapazitätsengpässe und insbesondere des Fahrpersonal-mangels systematisch erfasst. Auf dieser Basis werden qualitative und quantitative Wirkungen solcher Engpässe auf Transportunternehmen und ihre Kunden aufgezeigt.

Vor dem Hintergrund der auch langfristig anhaltenden Dominanz des Lkws als wichtigstes Transportmittel im Güterverkehr im Landverkehr in Deutschland und Europa münden die Analyseergebnisse abschließend darin, geeignete Maßnahmenpakete abzuleiten, um dem Fahrermangel gezielt entgegenzuwirken, sodass die Versorgungssicherheit auch in Zukunft sichergestellt werden kann.

Die Studie adressiert gleichermaßen Logistikdienstleister, Unternehmen der Industrie und des Handels als Verlader, Fahrzeughersteller, Technologieanbieter sowie die Politik und zielt damit auf einen breiten Adressatenkreis. Dies spiegelt sich auch in der Zusammensetzung des Konsortiums wider, bestehend aus 16 Unternehmen sowie fünf Bundesverbänden als ideelle Partner und einem Plattform-Betreiber.



Flensburg Kiel
Neumünster-Nord
Holstenhallen

Neumünster
-Mitte
Hohenwestedt

L51
→

U11
↻

100
m

200
m

Versichert?
KRAVAG
...wo denn sonst!

Nähere Infos
bei Ihrer
SVB

Versichert?
KRAVAG
...wo denn sonst!

Nähere Infos
bei Ihrer
SVB

2 Vorgehensweise

Die zentrale Zielstellung der vorliegenden Studie liegt in der Beantwortung der Frage, wie den Kapazitätsengpässen im Güterverkehr aus Sicht von Unternehmen der Transport- bzw. Speditionsbranche wirksam begegnet werden können. Es liegt die Annahme zugrunde, dass die Engpässe primär Folge eines Mangels an qualifiziertem Fahrpersonal sind, d. h. (mehr) Transporte stattfinden könnten, (teilweise) aber kein Fahrpersonal zur Verfügung steht.

Um die Ausgangsfrage nach Möglichkeiten der Begegnung einer solchen Engpasslage fundiert zu erörtern, werden primär folgende Themen behandelt:

- Quantifizierung des Fachkräftemangels beim Fahrpersonal
- Erfassung von Ursachen des Mangels an Fahrpersonal
- Ermittlung qualitativer und quantitativer Wirkungen des Fachkräftemangels
- Identifikation von Maßnahmen zur Minderung der Folgen des Engpasses an Fahrpersonal
- Beurteilung der Wirkung der identifizierten Maßnahmen

Die Studie adressiert die komplette Bandbreite potenziell vom Fahrpersonalmangel betroffener Akteure und reicht von Logistikdienstleistern, Industrie und Handel, jeweils mit und ohne eigenen Fuhrpark, über die Politik und Verbände bis hin zu Technologieanbietern (Software und Hardware) und Fahrzeugherstellern. Nicht zuletzt wird das Fahrpersonal an sich adressiert, welches häufig in Form (Solo-)Selbständiger aus mehreren Perspektiven betroffen ist.

Ein Konsortium begleitet und unterstützt die Studie. Es setzt sich aus Vertretern der Wissenschaft und Praxis (Wirtschaft und Politik/Interessenverbände) zusammen. Diese Heterogenität verhindert eine einseitige Betrachtung der Fragestellungen und stellt somit eine breite Verwertung der Ergebnisse und Erkenntnisse sicher. Der Austausch der Konsortialpartner erfolgt in regelmäßigen, moderierten gemeinsamen Workshops, bilateralen Gesprächen und strukturierten Interviews.

Die Studie greift methodisch auf die Instrumente der Empirie, der (Sekundär-)Datenanalyse und Literaturanalyse zurück. Es werden wissenschaftliche Publikationen, Fachveröffentlichung, Praxis-/Anwenderberichte sowie Ergebnisse eigens durchgeführter Umfragen/Interviews verarbeitet. Die eingesetzten Methoden werden in den jeweiligen Kapiteln erläutert.

Ausgangs- und Mittelpunkt der Studie ist das Herausarbeiten eines Modells zur Quantifizierung und Prognose der Fachkräftelücke beim Fahrpersonal. Dieses greift auf offiziell veröffentlichte Daten der Bundesagentur für Arbeit zurück und berücksichtigt Korrekturfaktoren zur Reduktion von (Rohdaten-)Ungenauigkeiten.

Ausgehend der Modellergebnisse erfolgen auf Basis der vorhandenen Expertise die Erarbeitung von Ursachen, Wirkmechanismen auf betreffende Akteure und eine quantitative Abschätzung erwarteter Effekte. Die Erörterung der Zusammenhänge und die Plausibilitätsprüfungen basieren primär auf Experteninterviews und repräsentativen Umfragen.

Die Analyse der Höhe, Ursachen und Wirkungen der Fachkräftelücke erlaubt das Ableiten von Maßnahmen zur Beeinflussung des Defizits. Die Bewertung der Maßnahmen (insb. auch die Höhe der Effekte) und deren Prüfung auf Plausibilität stützen sich auf Umfragen sowie Experteninterviews. Die vorgeschlagenen Maßnahmen decken bewusst hinsichtlich Zeithorizont (ad hoc, mittelfristig, perspektivisch) und des Aufwands zur Umsetzung ein breites Spektrum ab, um Ausgewogenheit sicher zu stellen. Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Studie werden zu Handlungsempfehlungen und Roadmaps verdichtet, die nicht nur konkret das Finden und Binden von Fahrpersonal umfassen, sondern auch Maßnahmen zur Effizienzsteigerung mit den vorhandenen Kapazitäten des Straßengüterverkehrs aufzeigen.

Die Umfragen sind breit angelegt und adressieren sowohl das Fahrpersonal an sich als auch Unternehmen/Arbeitgeber für Fahrpersonal. Letztere erreicht die Aufforderung zur Teilnahme per direktem Anschreiben über Kontaktdatenbanken der Konsortial-

partner, insbesondere der Verbände. Die an das Fahrpersonal adressierte Umfrage findet sich öffentlich auf der Website des Konsortialpartners JOBMATCH.ME. Auch wurden registrierte Nutzerinnen und Nutzer per E-Mail zur Teilnahme motiviert.

Beide Befragungen adressieren eine Gruppe von 14.000. Die Rückläufe lagen jeweils bei ca. 400 auswertbaren Fragebögen. Dies ermöglicht an gegebener Stelle die Differenzierung nach Einsatzbereich (Nah- oder Fernverkehr), Unternehmensarten, Altersgruppen etc.

Die gesamte Studie orientiert sich an den Grundsätzen des „guten wissenschaftlichen Arbeitens“, d. h. es werden bestmöglich die Anforderungen an Überprüfbarkeit, Allgemeingültigkeit, Objektivität, Vollständigkeit und Systematik erfüllt. Die Studie greift auf die neuesten zur Verfügung stehenden Daten und Erkenntnisse zurück, wobei die Aufnahme im Dezember 2022 endet („Redaktionsschluss“).



3 Quantifizierung des Fahrpersonalman- gels im Straßengüterverkehr

3.1 Vorbemerkungen

Derzeit versinnbildlichen nur wenige Ausdrücke die Situation am Arbeitsmarkt besser als der des „Fachkräftemangels“. Mit diesem konfrontiert, sehen sich Unternehmen dem Dilemma ausgesetzt, dass sie eine höhere Leistung erbringen könnten, ihnen aber schlicht die Ressourcen zur Erfüllung fehlen. So sehen branchenübergreifend mittlerweile viele Betriebe ein Risiko der Störung des Geschäftsbetriebs infolge des Fachkräftemangels, wobei unter kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) gegenüber großen Unternehmen eine pessimistischere Einschätzung zu verzeichnen ist (Allianz, 2022a; Allianz, 2022b; Rüdhardt & Völzow, 2022; Grömling & Matthes, 2019; Marbler, 2022). Es besteht wenig Zweifel, dass damit ein erheblicher wirtschaftlicher Schaden bzw. Wohlstandsverlust einhergehen. Auch wenn dazu exakte Zahlen zum Ausmaß nur schwer zur ermitteln sind, gibt bspw. eine Umfrage zur Schätzung nicht realisierten Umsatzpotenzials einen Eindruck über die Dimension. Demnach beziffert allein der deutsche Mittelstand die Einbußen ausgehend des Fachkräftemangels für die Jahre 2018 und 2019 auf jeweils ca. 65 Mrd. Euro – ca. zwei Prozent des deutschen Bruttoinlandsprodukts. Diese Umstände stellen ausreichend Motivation dar, detailliert die Situation des Fahrpersonals zu beleuchten. Ein erster Schritt stellt hierbei die belastbare Quantifizierung des Ausmaßes des Mangels an Fahrpersonal dar. Hier geben die Zahlen und sog. „Fachkräfteengpassanalysen“ der Bundesagentur für Arbeit bereits Anhaltspunkte, dass neben bspw. Pflegekräften und IT-Spezialisten zunehmend Fachkräfte für den Güterverkehr fehlen: „Offiziell“ seit 2016 erstmals in Hessen (BA 2017) und seit 2019 deutschlandweit (BA, 2020; BA, 2019), wird Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin seitens staatlicher Stellen als Engpassberuf aufgelistet. Ferner geht das „Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.“ (IW) davon aus, dass sogar schon seit 2015 ein Mangel an Berufskraftfahrern/Berufskraftfahrerinnen besteht (Burstedde, 2022).

Auch Verbände aus dem Bereich der Logistik und der Fahrpersonalvertretung verlautbaren mit zunehmender Vehemenz das Fehlen von Fahrpersonal. Der DSLV (Deutscher Speditions- und Logistikverband e. V., 2017) geht in 2017 bereits von 45.000 nicht besetzter Fahrzeugführer-/ Fahrzeugführerinnen-Stellen aus, die Industrie und Handelskammer berichtet von 50.000 fehlenden Berufskraftfahrern/Berufskraftfahrerinnen in 2020 (Hüttinger & Dietze, 2020; Clausen et al., 2016). Das Institut der deutschen Wirtschaft berechnet dagegen „lediglich“ eine Lücke von ca. 22.000 Fachkräften im August 2018, geht zwischenzeitlich sogar von einer Parität zwischen Fahrpersonalangebot und -nachfrage aus und vermeldet im September 2021 nach der „Corona-Delle“ wieder steigende Zahlen, nämlich eine Lücke von (nur) knapp 7.000 Lkw-Fahrern und -Fahrerinnen (Burstedde, 2021).

Dagegen verlautbaren der Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e. V. und Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen, e. V. für 2021 bzw. 2022 und mit stark steigender Tendenz bis zu 80.000 fehlende Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerinnen (Engelhardt, 2021; Schlett, 2022). Umfragen geben Aufschluss darüber, dass mindestens die Hälfte und teils sogar bis ca. 80 Prozent der befragten Unternehmen vom Fahrpersonalman- gel betroffen sind (BVL, 2017; Hüttinger & Dietze, 2020).

Bei Betrachtung der zitierten Zahlen fällt die große Spannweite der Werte auf. Speziell für das Jahr 2021 stehen bspw. den 7.000 fehlenden Lkw-Fahrerinnen und -Fahrern (Burstedde, 2021) 80.000 (Engelhardt 2021) gegenüber. Dies kann nicht allein auf ggf. unterschiedliche Interessen und verschieden ausgeprägte Annahmen der Autoren und Autorinnen zurückgeführt werden. Vielmehr wird im Rahmen der vorliegenden Studie und der Literaturanalyse deutlich, dass unterschiedliche Methoden, Metriken bzw. Berechnungsmodelle verwendet werden. Ferner zeigt sich, dass die angegebenen Studien zwar gleichermaßen eine

Nichtverfügbarkeit geeigneten Fahrpersonals quantifizieren wollen, aber, bewusst oder unbewusst, teils verschiedene Begriffsbestimmungen zugrunde legen. So wird u. a. von Fahrermangel, -lücke, -engpass, -defizit oder „nicht besetzten Stellen“ berichtet und/oder die betrachtete Berufsgruppe verschieden definiert. Diese Unklar- und Unsicherheiten erschweren das Konzipieren und Anwenden geeigneter und wirksamer Gegenmaßnahmen zur Linderung der aufgeführten Umstände.

3.2 Methodisches Vorgehen und Begriffsbestimmung

Nachfolgend wird die Situation in Deutschland und des deutschen (Arbeits-)Markts betrachtet. Wenn nicht besonders darauf hingewiesen wird, stehen die „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ und insbesondere die Berufsuntergruppe der „Berufskraftfahrer/innen Güterverkehr/Lkw“ im Fokus. Die Begrifflichkeiten und Abgrenzungen sind der sog. „Klassifikation der Berufe“ entnommen. Sie garantieren eine eindeutige Zuordnung und damit die Möglichkeit, auf statistische Daten offizieller Stellen (bspw. der Bundesagentur für Arbeit oder des Mikrozensus) zuzugreifen und nach einheitlichem Verständnis zu analysieren. Damit wird es möglich, präzise zu kommunizieren, ggf. Maßnahmen abzuleiten bzw. in den politischen Willensprozess einzugreifen (Bundesagentur für Arbeit, 2021).

Konkret werden zur Untersuchung des Fahrpersonalmangels Zahlen der Berufsuntergruppe 5212 herangezogen – etwas vereinfacht und weniger technisch formuliert ist damit der umgangssprachlich genannte „Lkw-Fahrer“ gemeint, der im Besitz eines Führerscheins mit der Fahrerlaubnisklasse „C“ sein muss. Dies schließt ein (Bundesagentur für Arbeit, 2021):

- Berufskraftfahrer/in
- Betonmischerfahrer/in
- Kraftfahrzeugführer/in – Ver- und Entsorgung
- Kraftfahrzeugführer/in von Baufahrzeugen
- Zugmaschinen-, Sonderfahrzeugführer/in

Damit ist explizit das Fahrpersonal für den Bus- und Straßenbahnverkehr, des Straßenverkehrs, also KEP-Dienste (KEP: Kurier, Express, Post), sowie die Fahrzeugführung für den Schienen-, Flug- und Schiffsverkehr ausgeschlossen.

Daher sollen im Rahmen der vorliegenden Studie und mit dem Ziel der Quantifizierung des Fahrpersonalmangels zunächst ein einheitliches Begriffsverständnis geschaffen werden, welches Randbedingungen sowie Einschränkungen klar definiert und nachvollziehbar ein Berechnungsmodell erstellt, angewendet und kritisch würdigt. Dieses Vorgehen bietet u. a. die Möglichkeit der Verstetigung, d.h. der aufwandsarmen (Neu-)Berechnung des Mangels.

Zunächst unerheblich ist der Einsatzradius des betrachteten Fahrpersonals um die Umschlagsorte, also auch eine Differenzierung entsprechend des Kraftfahrt-Bundesamtes nach Werks- bzw. Nah-, Regional- und Fernverkehr.

Mit der Fokussierung auf die Berufsgruppe „Berufskraftfahrer/innen Güterverkehr/Lkw“ ist außerdem klar, dass im Rahmen der vorliegenden Studie ein Mangel an „Fachkräften“ betrachtet wird. Eine Fachkraft zeichnet sich in der Regel durch eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung und „fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten“ aus – in staatlichen Statistiken wird synonym die Bezeichnung „Anforderungsniveau 2“ verwendet. Fachkräfte grenzen sich von Helferinnen und Helfern (meist ohne Bildungsabschluss, sog. Anforderungsniveau 1), Spezialistinnen und Spezialisten (Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschul-/Bachelor-Abschluss, sog. Anforderungsniveau 3) und Expertinnen und Experten (Hochschulabschluss: Master, Diplom, Staatsexamen o. Ä., sog. Anforderungsniveau 4) ab (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Diese Abgrenzung ist wichtig, weil nachfolgend herangezogene Statistiken und Zahlen entsprechend klassifiziert werden und Modell-(Korrektur-)Faktoren wesentlich vom Ausbildungs-/Anforderungsniveau abhängen.

Wie einleitend bereits angedeutet, wird die Nichtverfügbarkeit geeigneten Fahrpersonals unterschiedlich ausgedrückt. Essenziell zur Einordnung und Interpretation nachfolgender Quantifizierungen ist daher das Verständnis um den Unterschied zwischen *Fachkräftelücke* und *Fachkräftemangel*. Nach Burstedde et al. (2020) hat sich sowohl in der Literatur als auch im öffentlichen Diskurs keine einheitliche Begriffsbestimmung durchgesetzt. Im Sprachgebrauch etabliert ist

der Begriff des Fachkräftemangels, der auf den Effekt abzielt.

Gleichermaßen bezeichnen sowohl die Lücke als auch der Mangel zunächst einen Nachfrageüberschuss an Fachkräften seitens der Arbeitgeber, also hier insbesondere der Flottenbetreiber. In Anlehnung an die Definition der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts der deutschen Wirtschaft wird der Begriff „Fachkräftelücke“ nachfolgend verwendet, um die zahlenmäßige Höhe nichtbesetzter Stellen aufgrund fehlender Qualifikation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszudrücken. Bildlich und beispielhaft: Es wird zusätzliches Fahrpersonal benötigt, auf dem Arbeitsmarkt befinden sich aber keine Personen, welche die erforderliche Fahrerlaubnis besitzen. „Kräfte“ könnten daher potenziell vorhanden sein, ihnen fehlt aber die notwendige Eigenschaft zur Ausübung ihres „Fachs“. Davon abgrenzend quantifiziert der „Fachkräftemangel“ einen Mismatch zwischen Forderungen und Anforderungen von Arbeitgebern und -nehmern bzw. -nehmerinnen. Diese Betrachtungsweise erlaubt auch, jene unbesetzte Stelle zu quantifizieren, deren Gründe nicht im Können/der Qualifikation, sondern zusätzlich im Wollen liegen. Das erwähnte Beispiel aufgegriffen, stünden am Arbeitsmarkt Personen mit notwendigem Führerschein zur Verfügung, Arbeitgeber stellen diese aber nicht ein, weil nicht überwindbare Vorstellungen bspw. bezüglich Gehalt, Lohn, Arbeitszeiten und/oder Tätigkeitsprofil bestehen. Entsprechende Statistiken vorausgesetzt, ist damit die Fachkräftelücke exakt quantifizierbar, während der Fachkräftemangel subjektiv geprägt (umgangssprachlich „gefühlte Lücke“) und nur schwer allgemeingültig quantifizierbar ist – die Lücke ist restriktiver als der bzw. eine Teilmenge des Mangels (vgl. Abbildung 1).

Eine ähnliche Unterscheidung ist bzgl. arbeitssuchender und arbeitsloser Fachkräfte vorzunehmen. Der Umfang beider Personengruppen wird von der Bundesagentur für Arbeit erfasst und veröffentlicht. Um die Fachkräftelücke exakt zu bestimmen, eignen sich aber lediglich Arbeitslosenzahlen (siehe auch Burstedde et al., 2020). Definitionsgemäß gehen Arbeitslose keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach und stünden daher als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zur Verfügung. Statistiken über Arbeitssuchende weisen auch jene Personen aus, die eine andere als ihre derzeitige Tätigkeit ausüben wollen, kön-

nen und dürfen – vereinfacht ausgedrückt werden damit auch „Wechselwillige“ berücksichtigt. Für die Quantifizierung der Fachkräftelücke des Fahrpersonals ist dies wichtig, weil die Lücke mit einem Arbeitgeberwechsel in der gleichen Branche nicht beeinflusst wird (vgl. Abbildung 2).



Abbildung 1: Fachkräftelücke ist restriktiver als Fachkräftemangel

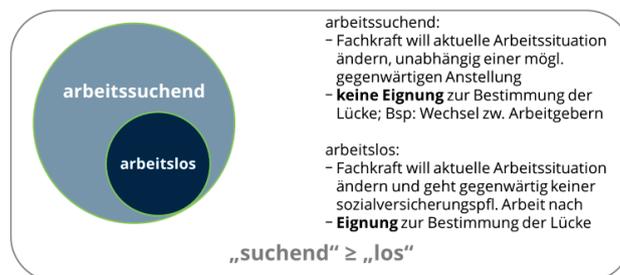


Abbildung 2: Arbeitslosenzahlen sind geeignet zur Bestimmung der Fachkräftelücke

Weil im Rahmen vorliegender Studie auf Daten der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen wird, soll eine weitere, wichtige (sprachliche) Unterscheidung erörtert werden. Während, wie erläutert, zur Quantifizierung der Lücke auf Angebotsseite arbeitslose Fachkräfte zu Buche stehen, ist auf Nachfrageseite der Unterschied zwischen gemeldeten/propagierten und tatsächlich freien Arbeitsstellen zu beachten. Hintergrund ist, dass Arbeitgeber von keiner Stelle verpflichtet sind, freie Stellen zu melden und deshalb die von der Bundesagentur für Arbeit verlautbarten Zahlen freier Stellen ggf. fehlerhaft sind/sein können. Bleibt eine Meldung aus oder erfolgt diese nur stark verzögert, führt das zu einer entsprechenden Unterschätzung. Ein gegenteiliger Effekt wird allerdings durch sog. „private Arbeitsvermittler“ hervorgerufen. In der Regel sind dies Unternehmen zur Arbeitnehmendenüberlassung, also ugs. Zeitarbeitsfirmen. Deren zusätzliche Meldungen an die Bundesagentur für Arbeit neigen insgesamt zur Überzeichnung der zu besetzenden Stellen. Es ist bspw. nicht auszuschließen, dass eine Fachkraft über mehrere Zeitarbeitsfirmen erfasst

wird – das Angebot an Fachkräften wird also folglich überschätzt. Auf diesen Effekt wird auch ausdrücklich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei Veröffentlichung relevanter Statistiken hingewiesen. Für die vorliegende Studie ergibt sich damit zunächst ein Dilemma: Die Daten der BA sind die einzig (regelmäßig) verfügbaren Daten, die eine Feingliederung bis auf die hier betrachtete Berufsgruppe der Berufskraftfahrern zulassen – diese sind aber fehlerbehaftet. Dem gegenüber steht die sog. „IAB-Stellenerhebung“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Befragung richtet sich direkt an die Arbeitgeber-Unternehmen, wird regelmäßig durchgeführt und gilt nach eigener Aussage als die „einzige Erhebung in Deutschland, die repräsentativ und statistisch valide die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs misst“ – die Daten lassen aber keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die offenen Stellen einzelner Berufe zu.

In diesem Zusammenhang schlägt das Institut der deutschen Wirtschaft Korrekturfaktoren vor, mit deren Hilfe valide Zahlen aus den BA-Veröffentlichungen berechnet werden können (vgl. Abbildung 3).

Das Vorgehen hat sich als belastbar zur Schätzung freier Stellen erwiesen, weshalb es im Rahmen der vor-

liegenden Studie herangezogen werden soll. Die Details können in Burstedde et al. (2020) nachvollzogen werden. Stark zusammengefasst werden die BA-Statistiken den IAB-Statistiken gegenübergestellt und Differenzen über gemeldete, offene Stellen gebildet. Über rollierende Zeitreihen kann so zunächst der verzerrende Einfluss der Zeitarbeitsfirmen quantifiziert und in jahresspezifischen Gewichtungsfaktoren ausgedrückt werden.

Weiter verfügt das IAB aus der IAB-Stellenerhebung umfangreich über Daten von Meldequoten offener Stellen, separiert nach den bereits erwähnten Anforderungsniveaus eins bis vier (Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte). Diese werden, mit der Kenntnis um Verzerrungen resultierend aus der Stichprobenziehung, mit Filterverfahren bereinigt und jahresaktuell veröffentlicht.

Zusammenfassend erlaubt damit das in Burstedde et al. (2020) vorgeschlagene Vorgehen, offenkundig marktverzerrte Daten über offene Stellen der Bundesagentur für Arbeit in valide Daten zu überführen, indem der Einfluss von Zeitarbeitsfirmen korrigiert wird und anschließend fachkräftespezifische Meldequoten angewendet werden können. Eine Auswertung der BA-Zahlen aufgelöst nach Berufsgruppe wird auf diese Weise möglich – wie erwähnt, stellt das IAB derlei detaillierte Statistiken nämlich nicht zur Verfügung.

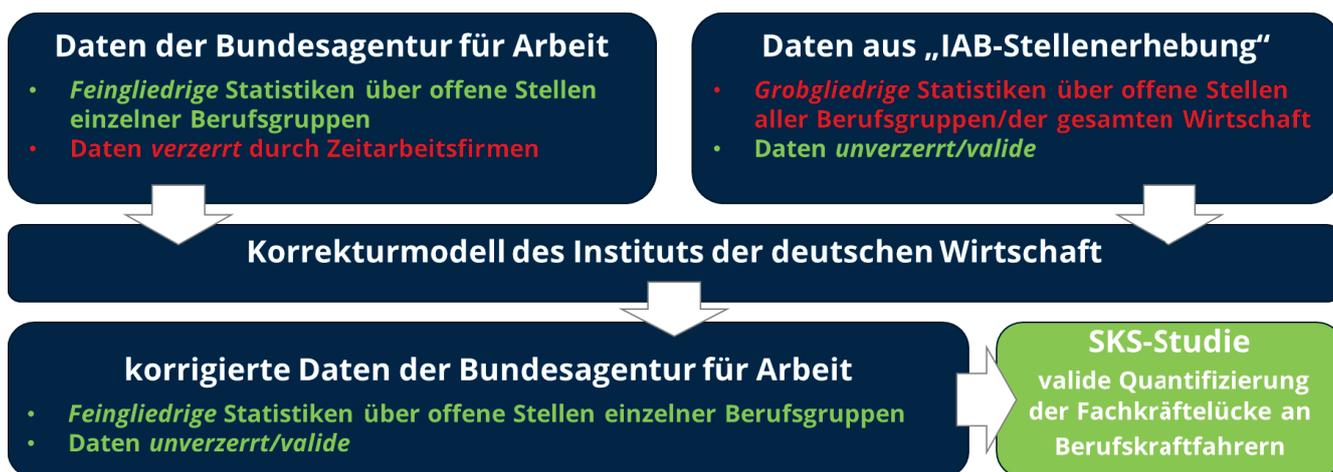


Abbildung 3: Korrektur der Daten der Bundesagentur für Arbeit mit Hilfe von Arbeitsmarktdaten der IAB-Stellenerhebung

3.3 Quantifizierung der Fachkräftelücke an Fahrpersonal

Zur Quantifizierung der Fachkräftelücke an Fahrpersonal soll das im vorherigen Kapitel aufgezeigte Vorgehen angewendet werden. Es wird eine Differenz aus Angebot und Nachfrage gebildet (vgl. Abbildung 4/Abbildung 4), wobei das Angebot *arbeitslose Fachkräfte* einschließt und die Nachfrage durch die (korrigierte) *Anzahl gemeldeter offener/zu besetzender Stellen* abgebildet werden. Als Basis dient ein Datensatz, abgefragt bei der Bundesagentur für Arbeit mit der Auftragsnummer 327848 und dem Berichtszeitraum 2011 bis 2021, jeweils mit Stichtag 30.06.:

- Titel: „Bestand an Arbeitssuchenden, Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen nach ausgewählten Zielberufen (KldB 2010, vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2021) und weiteren Merkmalen“
- Region: Deutschland gegliedert nach NUTS-2-Regionen (2013)
- Berichtsmonat: Zeitreihe (Jahresdurchschnitte)
- Erstellungsdatum: 01.04.2022

Für das Jahr 2021 ergibt sich entsprechend und bezogen auf ganz Deutschland:

$$19.745 - 27.522 = -7.777$$

Die Berechnung offenbart, dass offene Stellen für Berufskraftfahrerinnen und -fahrer nicht besetzt werden können – es herrscht eine Lücke an qualifiziertem Fachpersonal in Höhe von 7.777.

Bei der Quantifizierung der Lücke wird die Zahl der Arbeitslosen in Höhe von 19.745 direkt der BA-Statistik entnommen. Die Fachkräfte-Nachfrage ergibt sich aus offiziell 13.279 gemeldeten Arbeitsstellen korrigiert mit Hilfe des o. g. Modells des Instituts der deutschen Wirtschaft. Für die vorliegende Studie wird dabei angenommen, dass (1) der Anteil gemeldeter Stellen seitens Zeitarbeitsunternehmen an die BA ca. 30 Prozent beträgt, (2) ein Faktor von 0,59 angewendet werden

muss, um das verfälschende Meldeverhalten der Zeitungsfirmen zu kompensieren und (3), dass insgesamt eine Meldequote von ca. 54 Prozent vorherrscht. Zu Grunde liegen die Zahlen aus Burstedde et al. (2020) bzw. eine Schätzung durch Fortführen der aufgezeigten Zeitreihen. Zum Nachvollziehen:

$$((13.279 - 0,3 \times 13.279) + ((13.279 - 0,3 \times 13.279) \times 0,59)) \div 0,537 = 27.522,4 \approx 27.522$$

Mit Hilfe des aufgezeigten Vorgehens kann ein Trend in der Entwicklung der Fachkräftelücke für Fahrpersonal erkannt werden (siehe Abbildung 5). Auch wenn die Effekte ausgehend von der Corona-Krise nicht exakt erklärt werden können und ggf. das angewandte Modell zur Korrektur nicht vollständig passt, zeigt sich, dass – nach einer kurzen Phase der „Entspannung“ nach 2017 – ab 2020 wieder mit einer sich verschärfenden Situation zu rechnen ist, also die Fachkräftelücke größer und das „Vorkrisenniveau“ erreicht werden.

Eine detaillierte Betrachtung der Fachkräftelücke ausgehend des Ortes der gemeldeten, offenen Stellen, unterteilt nach NUTS-2 Regionen in Deutschland (vgl. Abbildung 6), lässt keine eindeutigen Verallgemeinerungen zu. Auffällig ist allenfalls, dass vermehrt die neuen Bundesländer stärker und größere Städte weniger stark betroffen sind. Insgesamt offenbart sich in 32 von 38 Regionen ein Nachfrageüberschuss an Fachkräften. Die größte Lücke von ca. 660 fehlenden Berufskraftfahrern wird in der Weser-Ems-Region registriert, gefolgt von Brandenburg (ca. 560) und Unterfranken, Chemnitz sowie Leipzig (jeweils ca. 450). Eine „negative Lücke“ herrscht nach den Berechnungen dagegen u. a. in Berlin (ca. -550), Köln (-464), Düsseldorf (-300) und Hamburg (-200). Den Rohdaten (nicht dargestellt) ist außerdem zu entnehmen, dass über die Zeit keine signifikante strukturelle Änderung festzustellen ist, d. h. die aufgezeigten Schwerpunkte bereits seit Jahren bestehen.



Abbildung 4: Berechnung der Fachkräftelücke

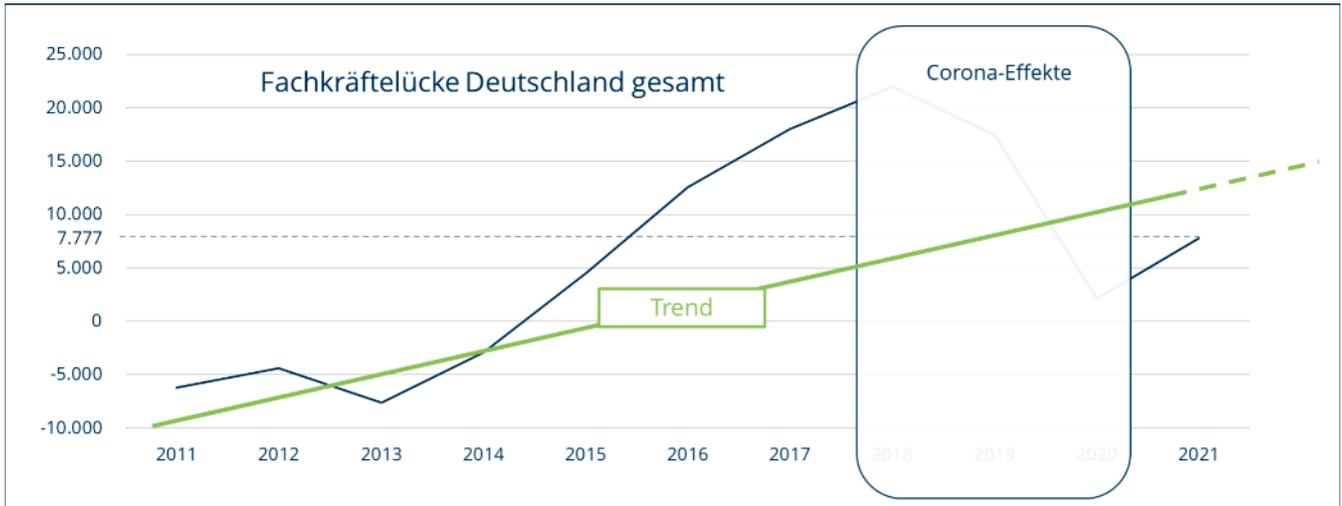


Abbildung 5: Entwicklung der Fachkräftelücke für Fahrpersonal im Zeitverlauf

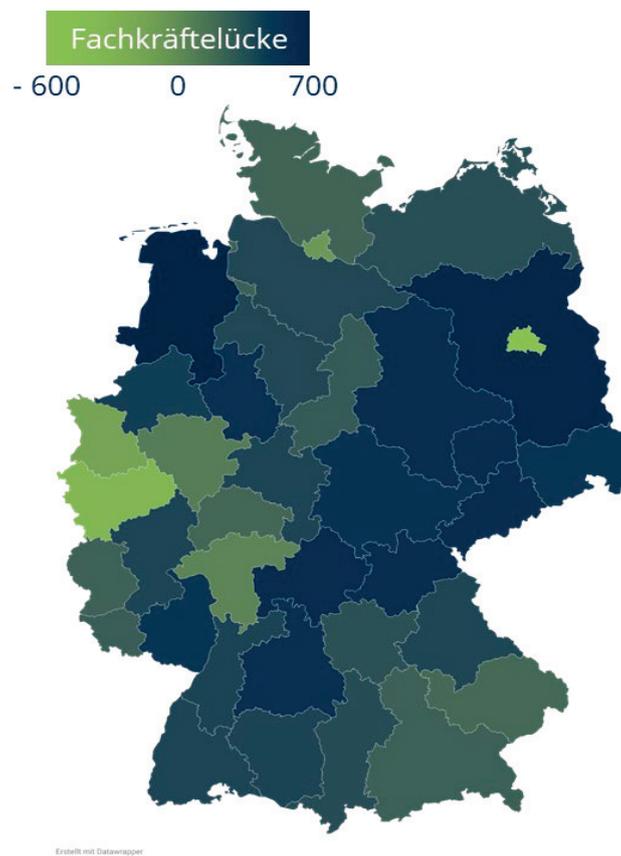


Abbildung 6: Fachkräftelücke/-überschuss für Fahrpersonal nach NUTS-2-Regionen in Deutschland (Ort der offenen, gemeldeten Stellen)