

ressource

Branchenreport Logistik 2025

Ausgabe 2, Dezember 2025



Branchenreport Logistik 2025

Impressum

Autor:innen

Martin von Bestenbostel
Magali Valentina Kluge

Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Bibliothekstr. 1, 28359 Bremen
Postfach 33 04 40

Veröffentlichung

1. Auflage 2025
Aktualisiert: März 2026
ISSN (Print) 3052-1815
ISSN (Online) 3052-1831

Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) – Geschäftsstelle -
Tel.: +49 421 218-61704
iaw-info@uni-bremen.de



Inhalt

1	Einleitung	1
2	Regionalwirtschaftliche Analyse	3
2.1	Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte	3
2.2	Fiskalische Effekte.....	5
3	Beschäftigung in der Logistik in der Region NordWest.....	7
3.1	Anteil der Einfacharbeit und Bildungsabschlüsse der Helfer:innen	9
3.2	Personalbedarfsentwicklung	11
4	(Weiter-)Qualifizierung	14
5	Fazit	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Region NordWest des Verbundvorhabens	1
Abbildung 2: Entwicklung der anteiligen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und Entwicklung der SvB in der Region NordWest.....	8
Abbildung 3: Anteil der Logistikbranche an der Gesamtbeschäftigung in der Region NordWest	8
Abbildung 4: SvB nach Anforderungsniveaus in der Region NordWest	9
Abbildung 5: Helfer:innen anteilig an der Logistikbranche in der Region NordWest	10
Abbildung 6: Entwicklung der Helfer:innen in der Logistikbranche der Region NordWest.....	10
Abbildung 7: Offene Stellen und Arbeitslose in der Region NordWest.....	11
Abbildung 8: Rekrutierungsprobleme nach Berufsbereichen 2025 der Region NordWest.....	12
Abbildung 9: Unternehmen, die Mitarbeitende von Personaldienstleistern einsetzen 2024/2025 in der Region NordWest	13
Abbildung 10: Anforderungsbereiche, in denen über Personaldienstleister eingestellt wird in der Region NordWest.....	13
Abbildung 11: Wichtigkeit betrieblicher Weiterbildung in der Region NordWest	16
Abbildung 12: Angaben über das Angebot interner Weiterbildungen in der Region NordWest	17
Abbildung 13: Wichtigkeit des Themas Weiterqualifizierung der Helfer:innen in der Region NordWest (2024).....	17
Abbildung 14: Unterscheidung des Umfangs des Weiterqualifizierungsangebots für Helfer:innen im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen (2024).....	18
Abbildung 15: Teilnahme von Helfer:innen an Weiterbildung im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen in der Region NordWest	19
Abbildung 16: Treten aus Arbeitgeberperspektive Probleme bezüglich der Weiterbildungsangebote auf?	19
Abbildung 17: Gibt es Wünsche nach Unterstützung bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Region NordWest?	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bruttowertschöpfungseffekt (in EUR)	4
Tabelle 2: Bruttoeinkommenseffekt (in EUR).....	4
Tabelle 3: Beschäftigungseffekt (in Vollzeitstellen)	4
Tabelle 4: Generiertes Steueraufkommen (in EUR)	5
Tabelle 5: Steuereinnahmen nach Länderfinanzausgleich (LFA) und kommunaler Finanzausgleich (KFA) (in EUR)	6
Tabelle 6: Eintritte und Teilnehmer:innen FbW im Land Bremen (Juli 2025), ausgewählte Berufsgruppen	14
Tabelle 7: Eintritte und Teilnehmer:innen FbW im Land Niedersachsen (Juli 2025), ausgewählte Berufsgruppen	15

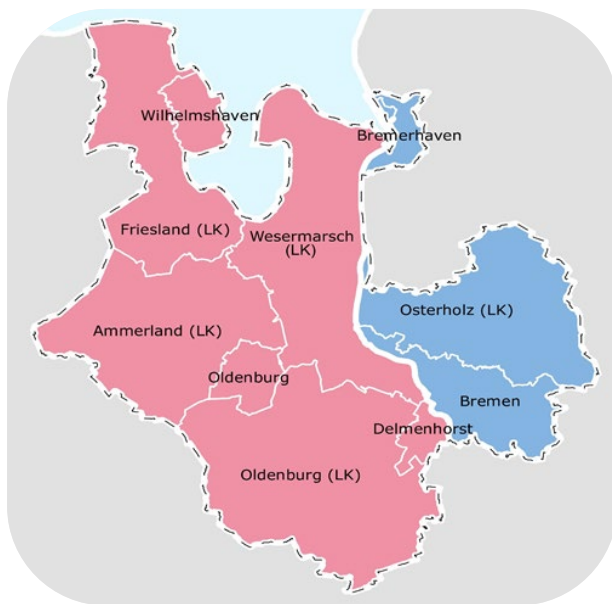
Abkürzungsverzeichnis

BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFTR	Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
KFA	kommunaler Finanzausgleich
KldB 2010	Klassifikation der Berufe, Ausgabe 2010
LFA	Länder Finanzausgleich
SvB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
WZ 2008	Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008

1 Einleitung

Die Universität Bremen befasst sich im Rahmen eines regionalen Verbundprojekts (2024–2028) mit der Förderung der Entwicklungsfähigkeit von Einfacharbeit in den Branchen Logistik und Gesundheit. Das vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) geförderte Projekt RessourcE wird in der Region in enger Zusammenarbeit mit Partner:innen aus Wirtschaft, Fachbehörden, Verbänden und Wissenschaft umgesetzt¹. Die Region NordWest setzt sich aus den beiden Agenturbezirken Bremen-Bremerhaven (Blau) und Oldenburg-Wilhelmshaven (Rot) zusammen (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Die Region NordWest des Verbundvorhabens



Quelle: eigene Darstellung.

Unter dem Begriff der Einfacharbeit werden Tätigkeiten verstanden, die ohne formale berufliche Qualifikation zugänglich sind, einschließlich einjähriger Qualifizierungsmaßnahmen. Häufig werden diese Tätigkeiten auch als Hilfs- und Anlerntätigkeiten bezeichnet (Abel/Ittermann 2023). Hieran anknüpfend werden im vorliegenden Bericht die Begriffe Helfer:innen und Einfacharbeitende synonym verwendet und bezeichnen Beschäftigte, die nach der Klassifikation der Berufe dem Anforderungsniveau eins zugeordnet sind.

Ziel des Vorhabens ist es, zur Sicherung, Gewinnung und Qualifizierung von Arbeitskräften sowie zum Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten in der Region NordWest beizutragen.

Vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsanforderungen und eines steigenden Fachkräftebedarfs wird dabei ein besonderer Fokus auf die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie auf die Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung gelegt.

In Zusammenarbeit mit Betrieben, Verbänden, Arbeitnehmervertretungen und weiteren relevanten Akteuren werden konkrete betriebliche Bedarfe analysiert, Unterstützungsangebote entwickelt und in der Praxis erprobt. Hierzu zählen unter anderem sensorbasierte, KI-gestützte Exoskelette zur Prävention von Fehlhaltungen und zur ergonomischen Unterstützung beim Heben schwerer Lasten. Darüber hinaus werden Konzepte zur Erfassung

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

und Weiterentwicklung von Kompetenzen sowie zum Umgang mit psychischen Belastungen in personenbezogenen Dienstleistungen entwickelt.

Innerhalb des Projekts ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) für die regionale Einbettung des Vorhabens sowie für den systematischen Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen mit Betrieben, Verbänden und Fachbehörden verantwortlich. Der Arbeitsbereich „Regionalwirtschaftliche Analysen und Regionaldialoge“ konzentriert sich dabei insbesondere auf die fundierte Darstellung des Stellenwerts von Einfacharbeit in den beiden betrachteten Branchen. Zentrale Aufgaben sind die Erfassung betrieblicher Unterstützungsbedarfe sowie die Etablierung eines kontinuierlichen Dialogs zur Praxisrelevanz der erarbeiteten Strategien und Instrumente.

Aufbauend auf einer ersten datengestützten Analyse zur Relevanz der Einfacharbeit, ihrer regionalwirtschaftlichen Bedeutung sowie zu aktuellen Entwicklungen in der Logistikbranche der Region NordWest im Jahr 2024 (von Bestenbostel et al. 2024) liegt der Schwerpunkt des vorliegenden Berichts auf der Bedeutung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Hierzu wurden amtliche Beschäftigungsstatistiken ausgewertet sowie die zweite Betriebsbefragung mit dem Themenschwerpunkt Weiterbildung analysiert.

Im Rahmen des Projekts wurde eine Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik bei der Bundesagentur für Arbeit für die Agenturbezirke Bremen-Bremerhaven und Oldenburg-Wilhelmshaven für den Wirtschaftsabschnitt H – Verkehr und Lagerei der WZ 2008 beauftragt.

Für die nicht repräsentative Betriebsbefragung wurden Betriebe in der Region NordWest angeschrieben, die entweder im Handelsregister oder als Kleingewerbetreibende eingetragen sind und nach der Wirtschaftszweigklassifikation von 2008 dem Wirtschaftsabschnitt H zugeordnet sind. Insgesamt wurden 932 Logistikbetriebe in der Region NordWest erfolgreich kontaktiert, hiervon haben insgesamt 69 (7,4 %) an der Befragung teilgenommen. Nach einer Datenbereinigung sind die Antworten von 44 (4,7 %) der Betriebe in die ausgewerteten Antworten eingeflossen. Ausgeschlossen wurden u. a. Rückläufer, die nicht aus dem Untersuchungsgebiet stammen, deren Antworten nicht plausibel waren oder die in einem sehr frühen Stadium der Befragung abgebrochen haben.

Zur weiteren Einordnung der wirtschaftlichen Relevanz der Logistikbranche in der Region NordWest wurde die regionalwirtschaftliche Analyse aus dem Jahr 2024 aktualisiert (siehe Kapitel 2). Daran anschließend erfolgt eine Darstellung der Beschäftigtenentwicklung in der Region (siehe Kapitel 3) unter besonderer Berücksichtigung der Anteile von Helfer:innen sowie der Entwicklung des Personalbedarfs. Entsprechend dem thematischen Schwerpunkt des Branchenreports wird darauf aufbauend ein besonderer Fokus auf Fragen der (Weiter-)Qualifizierung gelegt (siehe Kapitel 4).

2 Regionalwirtschaftliche Analyse

Zur Einordnung der wirtschaftlichen Relevanz der Logistikbranche in der Region NordWest wurde zunächst die regionalwirtschaftliche Analyse aus dem Jahr 2024 aktualisiert (von Bestenbostel et al. 2024). Die Ergebnisse der berechneten Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte (siehe Kapitel 2.1) sowie der fiskalischen Effekte (siehe Kapitel 2.2) werden dabei jeweils differenziert nach Gesamtbeschäftigten und Einfacharbeitenden ausgewiesen.

2.1 Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte

Für die Ermittlung der Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte wurden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) sowie die Helfer:innen des Wirtschaftsabschnitts H – Verkehr und Lagerei in Vollzeitäquivalente umgerechnet. Die in der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit angegebenen Zahlen beziehen sich auf alle Angestellten, die oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze tätig sind, ohne zwischen unterschiedlichen Arbeitsumfängen zu unterscheiden. Die Angaben zu den Medianentgelten, welche als Grundlage für die weitere Analyse dienen, werden jedoch für Vollzeitstellen ausgewiesen. Um für die weitere Berechnung vergleichbare Werte zu erhalten, wurden die statistischen Durchschnittswerte über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden je Vollzeitstelle in Deutschland durch die geleisteten Arbeitsstunden je SvB in der Region NordWest dividiert. Das Ergebnis ergibt den durchschnittlichen Arbeitsanteil von 84,0 Prozent eines Vollzeitäquivalentes. Aufbauend auf dieser Annahme wurde das arbeitgebenden- und arbeitnehmenden Gesamtbruttoeinkommen als Ausgangswert für die Berechnung der nachfolgenden regionalwirtschaftlichen Effekte verwendet.

Die Personalausgaben der Betriebe in der Region wirken einerseits als direkte Effekte und lösen andererseits induzierte Effekte aus. So werden die Gehälter der Beschäftigten anteilig für Konsumausgaben in der Region verwendet, die induzierte Wertschöpfungseffekte zur Folge haben, die ebenfalls wiederum reduzierte Effekte auslösen. Diese multiplikativen Effekte werden mit einem Regionalisierungsmultiplikator, der in der vorliegenden Analyse mit 1,3 angesetzt wird, abgebildet (siehe Heinemann et al. 2024). In den Ergebnistabellen werden daher immer die direkten, die induzierten und die Gesamteffekte dargestellt.

Größere Abweichungen zum Vorjahr ergaben sich nur im Bereich der Einfacharbeit in der Region Oldenburg – Wilhelmshaven. Der Bruttowertschöpfungs-, Bruttoeinkommens-, und Beschäftigungseffekt verzeichnete hier einen Anstieg um etwa 12 Prozent. Der Bruttowertschöpfungseffekt der Logistik in der Region NordWest beläuft sich im Jahr 2024 insgesamt auf 2,90 Mrd. EUR (siehe Tabelle 1) und ergibt sich aus dem Arbeitgebendenbrutto. Für die Einfacharbeit ergibt sich eine Bruttowertschöpfung von 464,39 Mio. EUR, dies entspricht einem Anteil von 16,02 Prozent an der gesamten Bruttowertschöpfung. Der Anteil liegt somit den niedrigeren Gehältern entsprechend unterhalb des Beschäftigungsanteils von 20,8 Prozent (siehe Kapitel 3.1).

Tabelle 1: Bruttowertschöpfungseffekt (in EUR)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Direkt	Induziert	Gesamt	Direkt	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	1.679.232.868	503.769.860	2.183.002.728	262.398.637	78.719.591	341.118.228
Oldenburg Wilhelmshaven	550.637.362	165.191.209	715.828.571	94.825.783	28.447.735	123.273.518
Region NordWest	2.229.870.230	668.961.069	2.898.831.299	357.224.420	107.167.326	464.391.746

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

Der Bruttoeinkommenseffekt ergibt sich entsprechend der Berechnung der Bruttowertschöpfung aus dem Bruttoeinkommen der Beschäftigten und beläuft sich für die Gesamtbeschäftigung in der Region auf 2,4 Mrd. EUR und für die Einfacharbeit auf 383,8 Mio. EUR (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Bruttoeinkommenseffekt (in EUR)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Direkt	Induziert	Gesamt	Direkt	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	1.387.795.759	416.338.728	1.804.134.486	216.858.378	65.057.513	281.915.891
Oldenburg Wilhelmshaven	455.072.200	136.521.660	591.593.860	78.368.416	23.510.525	101.878.941
Region NordWest	1.842.867.958	552.860.388	2.395.728.346	295.226.794	88.568.038	383.794.832

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

Über die durchschnittliche Arbeitsproduktivität (der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen) können die indirekten Beschäftigungseffekte berechnet werden. Diese betragen bei einem angenommenen Regionalisierungsmultiplikator von 1,3 für die Region NordWest für alle SvB 8.007 und die Einfacharbeit 1.317 Vollzeitstellen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Beschäftigungseffekt (in Vollzeitstellen)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Ausgangsbeschäftigung	Induziert	Gesamt	Ausgangsbeschäftigung	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	33.414	5.976	39.390	7.103	967	8.070
Oldenburg Wilhelmshaven	13.945	2.030	15.975	2.732	350	3.082
Region NordWest	47.359	8.007	55.365	9.835	1.317	11.152

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

2.2 Fiskalische Effekte

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

Das generierte Steueraufkommen durch die Logistik in der Region NordWest kann über das Bruttoinlandsprodukt und die Steuerquote ermittelt werden. Die Steuerquoten für Bremen (17,8 %, eigene Berechnung) und Niedersachsen (14,1 %, eigene Berechnung) wurden anteilig für die jeweiligen Kreise entsprechend berücksichtigt. Das Steueraufkommen 2024 der Logistik in der Region liegt für die Gesamtbeschäftigung bei 992,3 Mio. EUR und für die Einfacharbeit bei 201,5 Mio. EUR (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Generiertes Steueraufkommen (in EUR)

	SvB Gesamt			Beschäftigungseffekt (SvB)	Einfacharbeit	
	Beschäftigungseffekt (SvB)	Generiertes BIP (in EUR)	Steuerquote Bremen/Niedersachsen		Generiertes BIP (in EUR)	Steuerquote Bremen/Niedersachsen
Bremen-Bremerhaven	45.675	4.250.267.810	757.210.489	9.406	875.676.442	156.006.966
Oldenburg Wilhelmshaven	18.598	1.670.752.858	235.058.440	3.596	323.009.539	45.444.255
Region NordWest	64.274	5.921.020.668	992.268.929	13.002	1.198.685.981	201.451.221

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

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

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

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

für die gesamte Logistikbeschäftigung in der Region NordWest auf 373,5 Mio. EUR ermittelt. Dabei entfallen 75,3 Mio. EUR speziell auf die Einfacharbeit (siehe Tabelle 5). Die Gesamtsumme von über 370 Mio. EUR zeigt, dass die Logistik nicht nur als Arbeitgeberin, sondern auch für den öffentlichen Haushalt in der Region eine wichtige Rolle spielt.

Tabelle 5: Steuereinnahmen nach Länderfinanzausgleich (LFA) und kommunaler Finanzausgleich (KFA) (in EUR)

	SvB Gesamt				Einfacharbeit			
	Be- schäfti- gungs- effekt (SvB)	Ein- wohner- effekt	Fiskalischer Gesamt- effekt nach LFA	Fiskalischer Gesamt- effekt nach KFA	Be- schäfti- gungs- effekt (SvB)	Ein- wohner- effekt	Fiskalischer Gesamt- effekt nach LFA	Fiskalischer Gesamt- effekt nach KFA
Bremen- Bremerhaven	45.675	40.874	287.902.470	60.026.742	9.406	8.275	58.737.938	12.410.983
Oldenburg- Wilhelmshaven	18.598	18.938	85.578.203	2.570.024	3.596	3.661	16.544.982	496.867
Region NordWest	64.274	59.812	373.480.673	62.596.765	13.002	11.937	75.282.920	12.907.850

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

Ein Teil der Steuereinnahmen nach LFA werden auf die Gemeinden und Kreise umverteilt. In Niedersachsen beträgt die Verbundquote für kommunale Zuweisungen 15,5 Prozent der Landesanteile an den Steuerverbundeinnahmen (Soyka 2023).

Basierend auf den Verteilungsschlüsseln von 2024 wurde der jeweilige Anteil für die niedersächsischen Kommunen in der Region NordWest ermittelt. Für das Land Bremen ist dieser Schritt nicht notwendig, da alle Kommunen (Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven) vollständig in dem Regionszuschnitt enthalten sind. Hier wurde für die Einnahmen nach KFA ausschließlich die Schlüsselmasse von 21,43 Prozent angesetzt (Senat der Freien Hansestadt Bremen 2019).

Die Kreise und Gemeinden in der Region NordWest profitieren durch die Gesamtbeschäftigung in der Logistik durch einen fiskalischen Effekt von 62,6 Mio. EUR. Innerhalb dieser Summe sind 11,9 Mio. EUR auf die Einfacharbeit zurückzuführen, was veranschaulicht, dass auch gering qualifizierte Tätigkeiten erheblich zur kommunalen Wirtschaftsleistung beitragen.

3 Beschäftigung in der Logistik in der Region NordWest

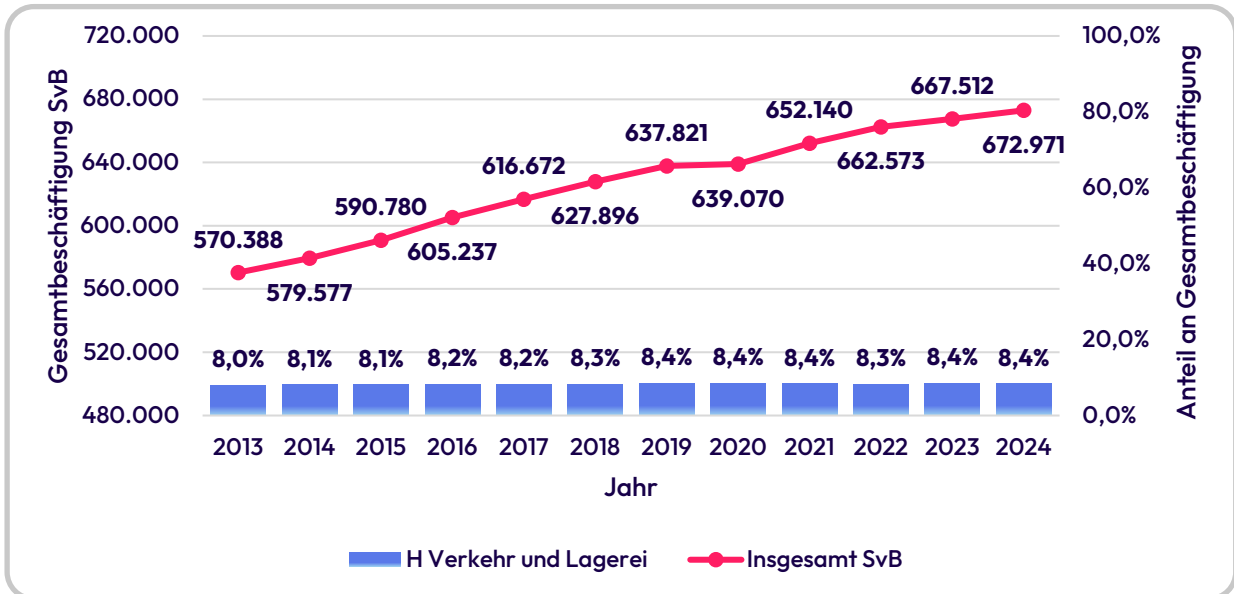
Für die Analyse der Beschäftigungsentwicklung stehen grundsätzlich zwei Klassifikationssysteme zur Verfügung. Zum einen die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008; Statistisches Bundesamt 2008), zum anderen die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010; Bundesagentur für Arbeit 2021). Beide Systeme weisen in Abhängigkeit vom jeweiligen Erkenntnisinteresse spezifische Vor- und Nachteile auf. Der zentrale Unterschied besteht darin, dass die WZ-Klassifikation einen branchenbezogenen Ansatz verfolgt, während die KldB eine berufs- und tätigkeitsbezogene Perspektive einnimmt.

Im vorliegenden Kontext steht die Darstellung der Ausgangslage der Logistik als Wirtschaftsbranche im Vordergrund, weshalb vorrangig die Nutzung der WZ-Klassifikation erfolgt. Gleichzeitig ist aufgrund des inhaltlichen Schwerpunkts des Projekts auf Einfacharbeit und konkrete Tätigkeitsprofile auch ein tätigkeitsbezogener Zugang von Interesse. Allerdings besteht bei der KldB in dem vorliegenden Fall der methodische Nachteil, dass nicht alle den logistikbezogenen Berufen zugeordneten Beschäftigten tatsächlich in der Logistikbranche tätig sind. Dadurch können statistische Verzerrungen und zum Teil erhebliche Abweichungen entstehen. Die Daten aus der KldB werden daher nur eingeschränkt verwendet.

Innerhalb des Wirtschaftsabschnitts H gliedert sich die WZ-Klassifikation in fünf Wirtschaftsabteilungen (Zweisteller), 15 Wirtschaftsgruppen (Dreisteller) und 23 Wirtschaftsklassen (Viersteller) mit insgesamt 36 Wirtschaftsunterklassen.

Die Auswertung der Beschäftigungsdaten im Wirtschaftsabschnitt H „Verkehr und Lagerei“ nach der WZ 2008 ermöglicht eine branchenbezogene Analyse der Logistik. Eine der zentralen Kenngrößen, die zur Einordnung der Bedeutung der Logistik herangezogen werden kann, ist dabei die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB). In der Region NordWest arbeiteten im Jahr 2024 von den rund 672.971 der gesamten SvB ca. 56.267 (8,4 %) im Wirtschaftsabschnitt H – Verkehr und Lagerei. Auch wenn der Anteil zwischen 2023 und 2024 an der Gesamtbeschäftigung konstant geblieben ist, ist in absoluten Zahlen ein Rückgang von 2023 zu 2024 von 56.400 zu 56.267 SvB zu verzeichnen. Die Entwicklung im Betrachtungszeitraum von 2013 bis 2024 zeigt, dass die Anteile der Logistikbeschäftigten nur moderat von 8,0 Prozent auf 8,4 Prozent anstiegen (siehe Abbildung 2).

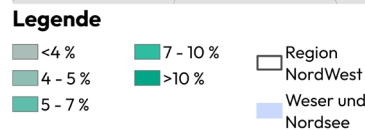
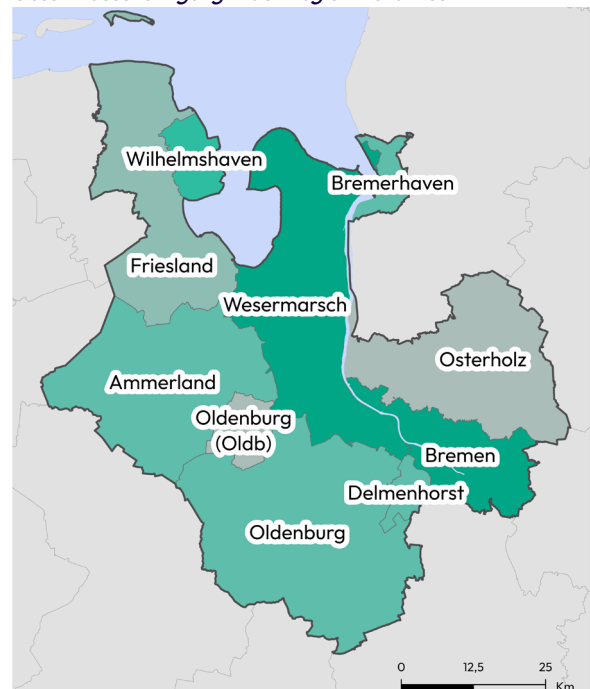
Abbildung 2: Entwicklung der anteiligen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und Entwicklung der SvB in der Region NordWest



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

Die Beschäftigten im Wirtschaftsabschnitt H – Verkehr und Lagerei sind in der Region NordWest räumlich ungleich verteilt (siehe Abbildung 3). Die höchsten Anteile an der Gesamtbeschäftigung weisen die entlang der Weser gelegenen Gebietskörperschaften, Bremen und Wesermarsch mit jeweils über zehn Prozent auf. Demgegenüber liegen die Anteile in der Stadt Oldenburg sowie im Landkreis Osterholz zwischen sieben und zehn Prozent, während der Landkreis Friesland mit rund fünf Prozent den niedrigsten Wert verzeichnet. In den Landkreisen Oldenburg und Ammerland sowie den kreisfreien Städten Bremerhaven und Wilhelmshaven bewegen sich die Anteile zwischen fünf und sieben Prozent.

Abbildung 3: Anteil der Logistikbranche an der Gesamtbeschäftigung in der Region NordWest

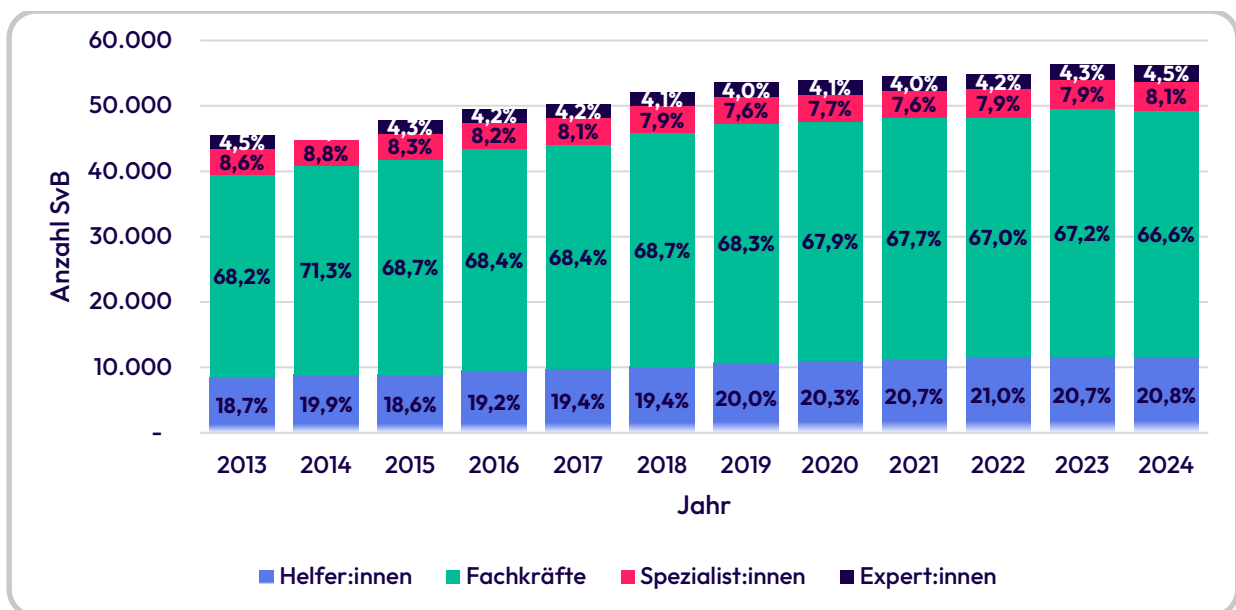


Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024).

3.1 Anteil der Einfacharbeit und Bildungsabschlüsse der Helfer:innen

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Logistikbranche in der Region NordWest nach Anforderungsniveaus im Zeitraum von 2013 bis 2024 zeigt, dass der Anteil der Helfer:innen im Zeitverlauf moderat ansteigt (siehe Abbildung 4). Während er im Jahr 2013 noch unter 19 Prozent lag, überschreitet er ab 2020 die Marke von 20 Prozent und erreicht im Jahr 2024 rund 21 Prozent. Diese Entwicklung unterstreicht eine zunehmende Bedeutung von Einfacharbeit innerhalb der Logistikbranche. Gleichzeitig bewegen sich die Anteile der Spezialist:innen sowie der Expert:innen mit leichten Schwankungen auf deutlich niedrigerem Niveau. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg stellen Fachkräfte den größten Anteil der Beschäftigten. Ihr Anteil liegt relativ stabil zwischen rund 66 Prozent und 71 Prozent, weist jedoch seit etwa 2019 einen leicht rückläufigen Trend auf. Insgesamt zeigt sich somit eine geringfügige strukturelle Verschiebung von Fachkrafttätigkeiten zugunsten von Helfer:innentätigkeiten.

Abbildung 4: SvB nach Anforderungsniveaus in der Region NordWest

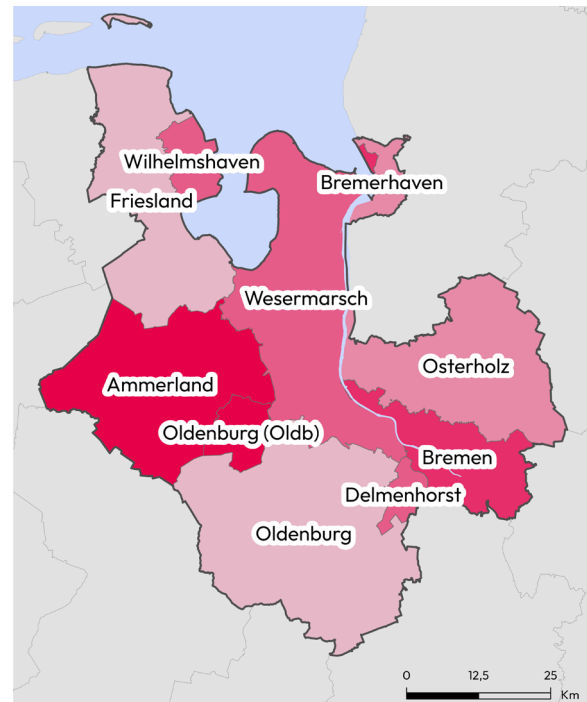


Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024). Für 2014 liegen zu den Expert:innen keine Daten vor.

Die Verteilung der Helfer:innen in der Logistikbranche der Region NordWest auf die jeweiligen Landkreise unterscheidet sich deutlich. Den höchsten Anteil der Helfer:innen in der Logistikbranche weist der Landkreis Ammerland und die Stadt Oldenburg mit über 25 Prozent auf, den niedrigsten Anteil verzeichnen die Landkreise Oldenburg und Friesland (<10 %) (siehe Abbildung 5).

Die Entwicklung der berufsqualifizierenden Abschlüsse der Helfer:innen ist nur bedingt interpretierbar (siehe Abbildung 6). Der Anteil der Helfer:innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung steigt an, parallel dazu nimmt auch der Anteil der Helfer:innen mit anerkanntem Berufsabschluss bis 2020 kontinuierlich zu und sinkt seither konjunkturbedingt wieder. Dies ist aber in erster Linie auf die deutliche Abnahme der Kategorie ohne Angabe zum Berufsabschluss zurückzuführen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es sich bei den vorhandenen Berufsabschlüssen der Helfer:innen in der Regel um Qualifikationen in anderen Berufsfeldern handelt und nicht um Abschlüsse im ausgeübten Tätigkeitsbereich.

Abbildung 5: Helfer:innen anteilig an der Logistikbranche in der Region NordWest

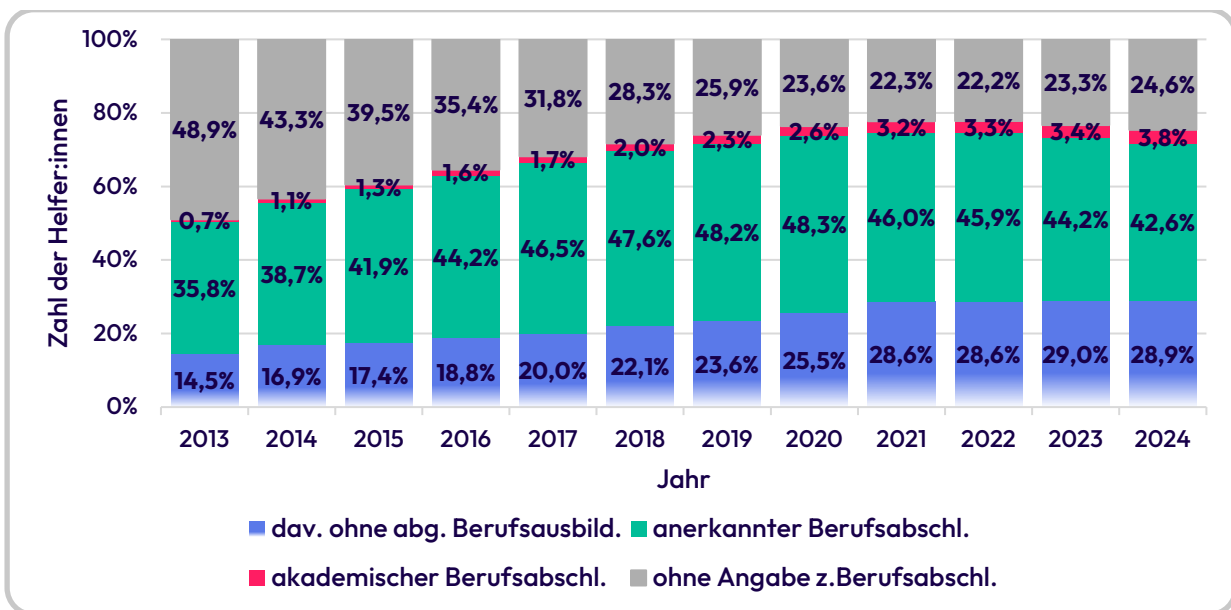


Legende

- <10 %
- 10 - 15 %
- 15 - 20 %
- 20 - 25 %
- >25 %
- Region NordWest
- Weser und Nordsee

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

Abbildung 6: Entwicklung der Helfer:innen in der Logistikbranche der Region NordWest



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

3.2 Personalbedarfsentwicklung

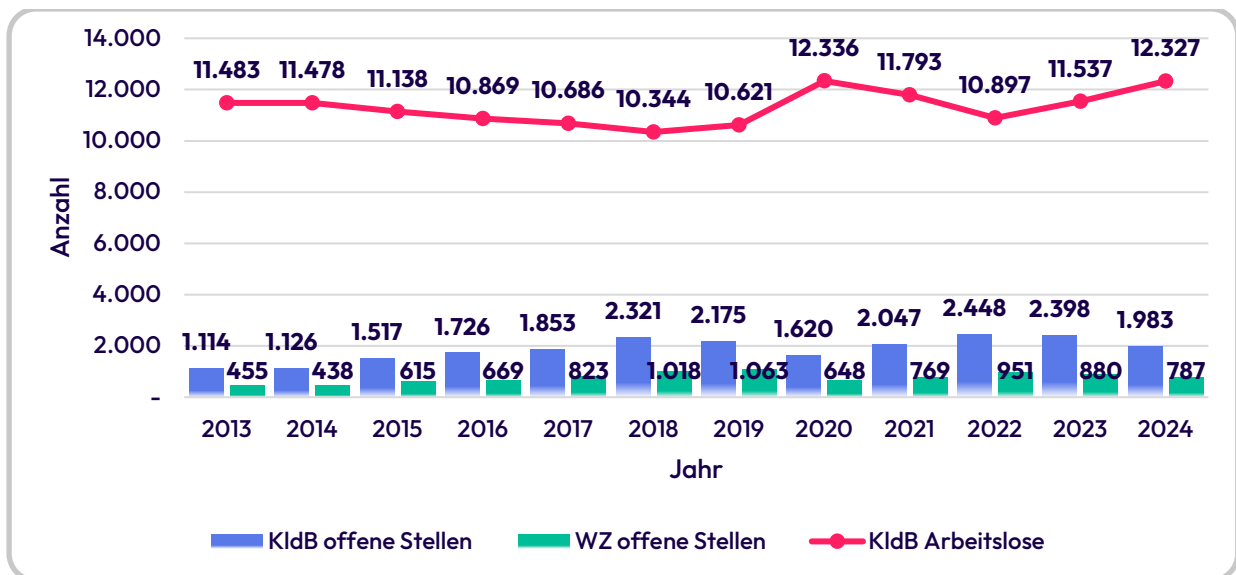
Zur Analyse der Arbeitsmarktsituation in der Region NordWest werden die Entwicklung der offenen Stellen sowie der Arbeitslosenzahlen im Zeitraum von 2013 bis 2024 gegenübergestellt (siehe Abbildung 7). Die offenen Stellen sind dabei sowohl nach der Klassifikation der Berufe (KldB) als auch nach Wirtschaftszweigen (WZ) ausgewiesen, während die Arbeitslosenzahlen auf Basis der KldB dargestellt sind.

Die Zahl der Arbeitslosen bewegt sich über den gesamten Beobachtungszeitraum in einem vergleichsweise stabilen Korridor zwischen 10.344 und 12.336 Personen. Zwischen 2013 und 2019 ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen, bevor die Arbeitslosenzahlen im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie deutlich ansteigen. Nach einer kurzen Erholung bis 2022 erreichen die Arbeitslosenzahlen 2024 einen neuen Hochstand von 12.327.

Demgegenüber zeigt sich bei den offenen Stellen zunächst ein kontinuierlicher Anstieg bis 2018. Im Jahr 2019 ist ein leichter Rückgang festzustellen, bevor die Zahl der offenen Stellen 2020 deutlich einbricht. Seit 2021 ist zunächst wieder eine Erholung erkennbar, wobei die Werte bereits ab 2023 erneut zurückgehen und 2024 1.983 (KldB) beziehungsweise 787 (WZ) erreichen.

Der markante Rückgang der offenen Stellen bei gleichzeitiger Zunahme der Arbeitslosenzahlen ist im Jahr 2020 im Kontext der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu interpretieren und für 2023 und 2024 auf die Stagnation und Rezession der Wirtschaftsentwicklung zurückzuführen.

Abbildung 7: Offene Stellen und Arbeitslose in der Region NordWest

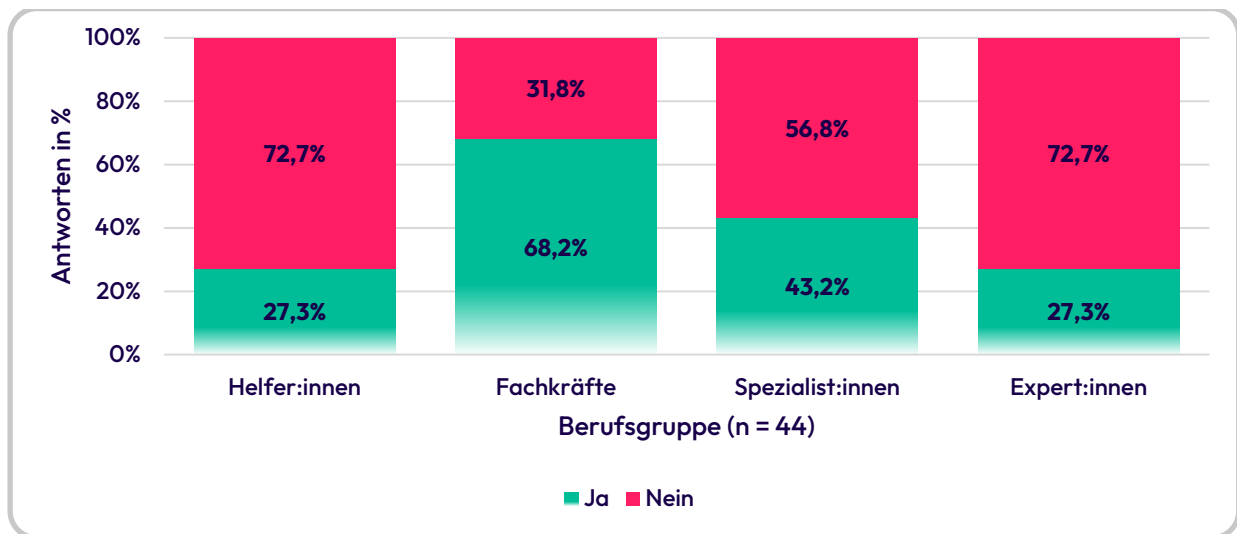


Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024).

Vor dem Hintergrund der zuvor dargestellten Entwicklung von Arbeitslosenzahlen und offenen Stellen erlaubt die Unternehmensbefragung eine vertiefende Betrachtung der konkreten Rekrutierungssituation nach Qualifikationsniveaus (siehe Abbildung 8). Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Anforderungsniveaus. Während 27,3 Prozent

der Betriebe im Bereich der Helfer:innen sowie der Expert:innen von Rekrutierungsproblemen berichten, liegt der Anteil bei den Spezialist:innen mit 43,2 Prozent deutlich höher. Am stärksten ausgeprägt sind die Schwierigkeiten im Bereich der Fachkräfte. Hier geben 68,2 Prozent der befragten Unternehmen an, Probleme bei der Personalgewinnung zu haben. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass sich die in den Arbeitsmarktdaten angedeuteten Engpässe insbesondere im mittleren Qualifikationssegment manifestieren. Fachkräfte stellen demnach die zentrale Engpassgruppe dar, während Helfer:innen sowie Expert:innen im regionalen Logistikarbeitsmarkt vergleichsweise verfügbarer erscheinen².

Abbildung 8: Rekrutierungsprobleme nach Berufsbereichen 2025 der Region NordWest



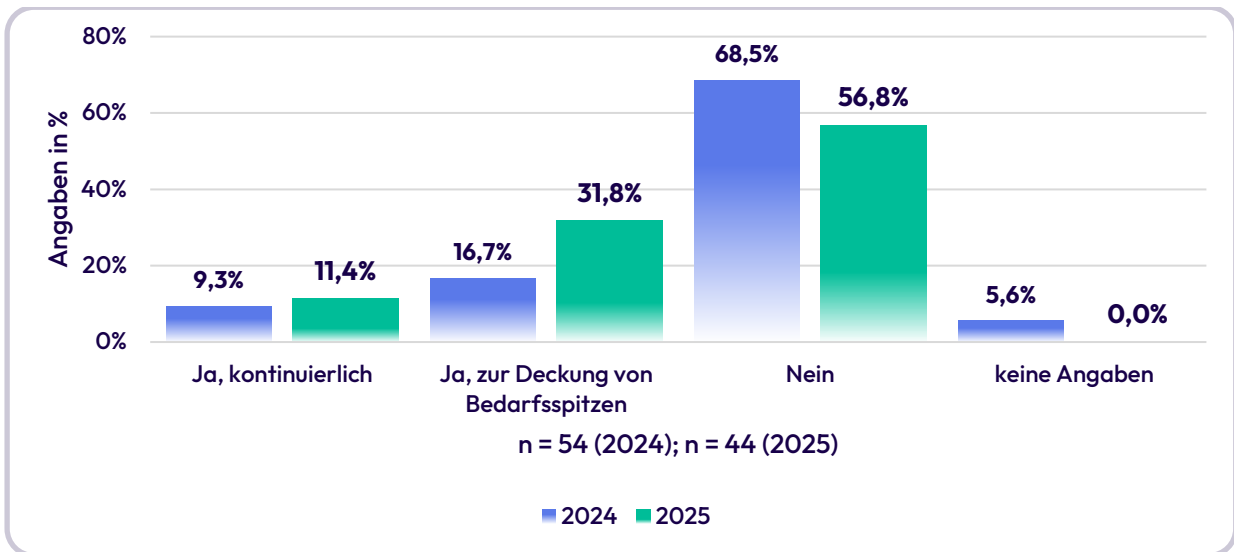
Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Im Anschluss wurden die Unternehmen danach befragt, in welchem Umfang sie Mitarbeitende von Personaldienstleistern einsetzen (siehe Abbildung 9). Mehr als die Hälfte der Betriebe (56,8 %) greift nicht auf entsprechende Dienstleistungen zurück. Rund ein Drittel nutzt Personaldienstleister gelegentlich, insbesondere zur Abdeckung kurzfristiger Bedarfsspitzen, während 11,4 Prozent dieses Instrument regelmäßig verwendet.

Auffällig ist, dass der Anteil der Betriebe, die Personaldienstleister zur Bewältigung von Bedarfsspitzen einsetzen, um 15 Prozentpunkte von 16,7 Prozent (2024) auf 31,8 Prozent (2025) gestiegen ist. Vor dem Hintergrund der konjunkturellen Abschwächung kann dies als Ausdruck einer gestiegenen Flexibilisierungsnotwendigkeit interpretiert werden. Zugleich birgt die verstärkte Nutzung von Personaldienstleistern Risiken für die betroffenen Beschäftigten – darunter geringere betriebliche Bindung, erschwelter Zugang zu Qualifizierung und schlechtere Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich die Stichprobenzusammensetzung zwischen beiden Erhebungswellen unterscheiden kann, weshalb ein direkter Vergleich nur eingeschränkt möglich ist.

² Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Helfer:innen von 11 Prozent auf 27 Prozent gestiegen, während der Anteil der Fachkräfte im gleichen Zeitraum von 87 Prozent auf 68 Prozent zurückgegangen ist. Die Ursachen für diese deutliche Verschiebung sollen im Rahmen der kommenden Expert:innengespräche und Regionaldialoge vertiefend analysiert werden.

Abbildung 9: Unternehmen, die Mitarbeitende von Personaldienstleistern einsetzen 2024/2025 in der Region NordWest

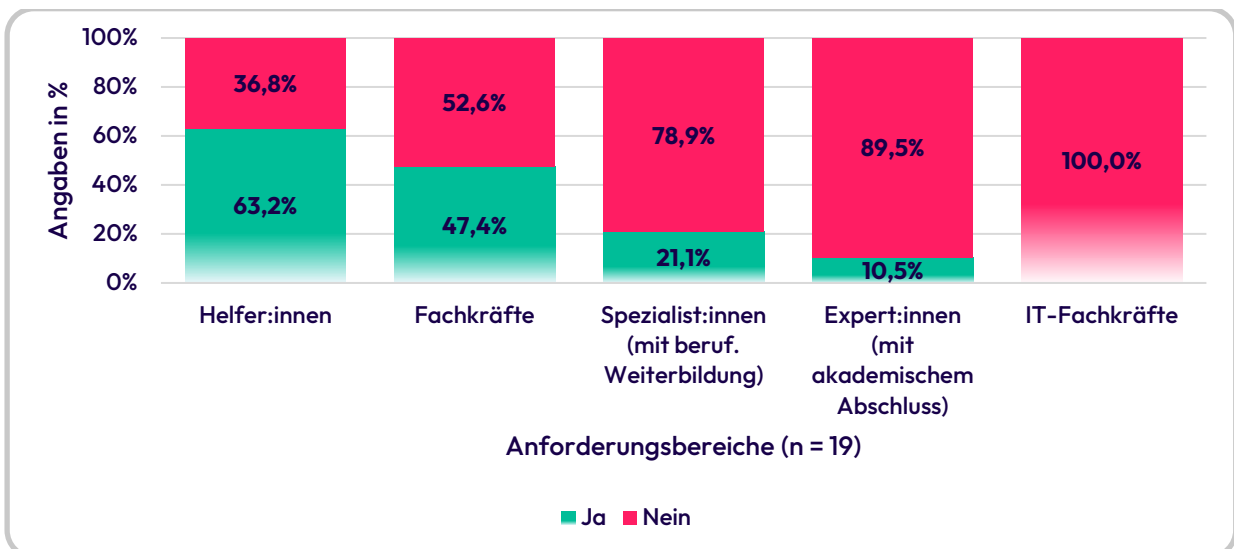


Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2024/2025).

Die Nutzung von Personaldienstleistern als Instrument der Personalplanung variiert deutlich nach Anforderungsniveau. Der Einsatz externer Dienstleister spielt dabei insbesondere im unteren Qualifikationssegment eine zentrale Rolle (siehe Abbildung 10). So nutzen 63,2 Prozent der Betriebe, die Personaldienstleister einsetzen, externe Anbieter für die Rekrutierung von Helfer:innen und 47,4 Prozent für die Rekrutierung von Fachkräften.

Mit zunehmendem Qualifikationsniveau nimmt die Bedeutung dieses Rekrutierungswegs jedoch deutlich ab. Im Bereich der Spezialist:innen (mit beruflicher Weiterbildung) liegt der Anteil bei 21,1 Prozent, bei Expert:innen (mit akademischem Abschluss) bei lediglich 10,5 Prozent. Für IT-Fachkräfte geben sämtliche befragten Unternehmen an, keine Einstellungen über Personaldienstleister vorzunehmen.

Abbildung 10: Anforderungsbereiche, in denen über Personaldienstleister eingestellt wird in der Region NordWest



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

4 (Weiter-)Qualifizierung

Trotz steigender Arbeitslosenzahlen und rückläufiger Stellenangebote berichten weiterhin knapp 70 Prozent der Unternehmen von Rekrutierungsproblemen im Bereich der Fachkräfte. Demgegenüber liegt der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Helfer:innenstellen bei etwas über 27 Prozent. Vor diesem Hintergrund kommt Weiterbildungsmaßnahmen im Allgemeinen und der Qualifizierung von Helfer:innen im Besonderen eine zentrale Bedeutung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs zu.

Die Teilnehmendenzahlen im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) für das Jahr 2025 ermöglichen eine erste Annäherung an diese Thematik. Die Daten zu Eintritten und Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungsprogrammen verdeutlichen die Relevanz entsprechender Angebote für Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration in den Ländern Bremen und Niedersachsen. Zudem machen sie strukturelle Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sichtbar und geben Hinweise auf differenzierte Bedarfe innerhalb der verschiedenen Weiterbildungsformate.

Im Land Bremen wurden seit Jahresbeginn 2025 insgesamt 349 Eintritte in FbW-Programme verzeichnet, wovon 98 abschlussorientiert und 75 mit Abschluss waren (siehe Tabelle 6). Im gleitenden Jahresdurchschnitt nahmen 2.364 Personen an FbW-Maßnahmen teil, darunter 1.293 abschlussorientiert und 1.077 bereits mit Abschluss. Die Eingliederungsquote sechs Monate nach Austritt lag bei 45 Prozent, was bedeutet, dass fast die Hälfte der Teilnehmenden nach Abschluss der Weiterbildung in den Arbeitsmarkt integriert werden konnte.

Tabelle 6: Eintritte und Teilnehmer:innen FbW im Land Bremen (Juli 2025), ausgewählte Berufsgruppen

	Eintritte Summe seit Jahresbeginn			Teilnehmer:innen (Bestand), gleitender Jahresdurchschnitt			Gesamt		darunter abschlussorientiert		darunter mit Abschluss	
	Gesamt	Abschlussorientiert	mit Abschluss	Gesamt	Abschlussorientiert	mit Abschluss	Austritte 02/24 bis 01/25	Eingliederungsquote 6 Monate nach Austritt	Austritte	Eingliederungsquote	Austritte	Eingliederungsquote
Gesamt	349	98	75	2.364	1.293	1.077	4.455	45 %	1.215	53 %	726	50 %
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	5	-	-	43	23	22	120	62 %	60	68 %	34	47 %
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführer)	80	10	-	216	59	-	1.192	43 %	229	45 %	-	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung (Datenstand 2025), Tabellen 3, 4 und 10, eigene Zusammenstellung.

In Niedersachsen zeigen sich ähnliche Strukturen (siehe Tabelle 7), jedoch in größerem Umfang. Dort wurden 2.035 Eintritte in Fort- und Weiterbildungsangeboten gezählt, wovon 496 Teilnehmende abschlussorientiert und 269 mit Abschluss waren. Der gleitende Jahresdurchschnitt umfasst 13.449 Teilnehmende, von denen 6.085 abschlussorientiert und 4.805 mit Abschluss waren. Die Eingliederungsquote von 58 Prozent zeigt eine insgesamt erfolgreiche Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt nach Teilnahme.

Tabelle 7: Eintritte und Teilnehmer:innen FbW im Land Niedersachsen (Juli 2025), ausgewählte Berufsgruppen

	Eintritte Summe seit Jahresbeginn			Teilnehmer:innen (Bestand), gleitender Jahresdurchschnitt			Gesamt		darunter abschlussorientiert		darunter mit Abschluss	
	Ge-samt	Ab-schluss-orientiert	mit Ab-schluss	Ge-samt	Ab-schluss-orientiert	mit Ab-schluss	Aus-tritte 02/24 bis 01/25	Eingliederungs-quote 6 Monate nach Austritt	Aus-tritte	Einglie-derungs-quote	Aus-tritte	Einglie-derungs-quote
Gesamt	2.035	496	269	13.449	6.085	4.805	27.182	58 %	5.917	67 %	3.408	63 %
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	68	12	6	318	179	147	720	58 %	315	64 %	142	63 %
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführer)	425	56	-	1.411	357	5	5.834	65 %	930	70 %	10	X

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung (Datenstand 2025), Tabellen 3, 4 und 10, eigene Zusammenstellung.

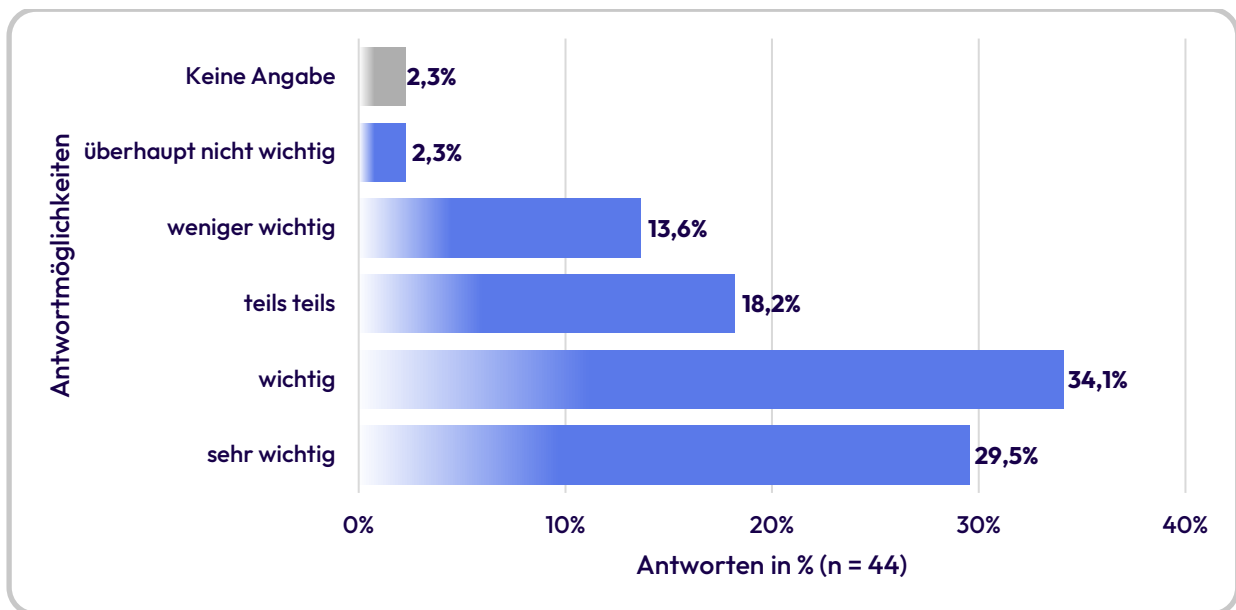
Insgesamt machen die Zahlen deutlich, dass berufliche Fort- und Weiterbildungen in beiden Bundesländern eine zentrale Funktion bei der Sicherung und Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen einnehmen. Sowohl in Bremen als auch in Niedersachsen tragen die Bereiche Verkehr, Logistik und Führer:innen von Fahrzeug- und Transportgeräten dazu bei, Arbeitskräfte für nachgefragte Tätigkeiten zu qualifizieren und den Übergang in eine Beschäftigung zu erleichtern.

Im Bereich der Führer:innen von Fahrzeug- und Transportgeräten zeigen die Daten, dass 43 Personen im Jahresdurchschnitt an entsprechenden Maßnahmen teilnahmen, in Niedersachsen 318 Personen. Hier gelingt in beiden Bundesländern besonders häufig der Übergang in eine Beschäftigung, denn 62 Prozent der Teilnehmenden in Bremen und 58 Prozent in Niedersachsen wurden innerhalb von sechs Monaten nach Fort- oder Weiterbildungsprogrammen in den Arbeitsmarkt integriert.

Auch der Bereich Verkehr und Logistik (außer Fahrzeugführung) ist ein zentraler Bestandteil der FbW-Angebote. In Bremen nahmen 216 Personen teil, in Niedersachsen 1.411. Die Eingliederungsquoten von 45 Prozent (Bremen) beziehungsweise 65 Prozent (Niedersachsen) verdeutlichen, dass diese Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Eingliederung leisten.

Die Relevanz von Weiterbildungsmaßnahmen bestätigt sich auch durch die Betriebsbefragung. So erachten 34,1 Prozent der befragten Betriebe Weiterbildung als wichtig, 29,5 Prozent sogar als sehr wichtig. Zusammengerechnet sehen also über 60 Prozent der befragten Betriebe Weiterbildungen als bedeutsam an (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Wichtigkeit betrieblicher Weiterbildung in der Region NordWest

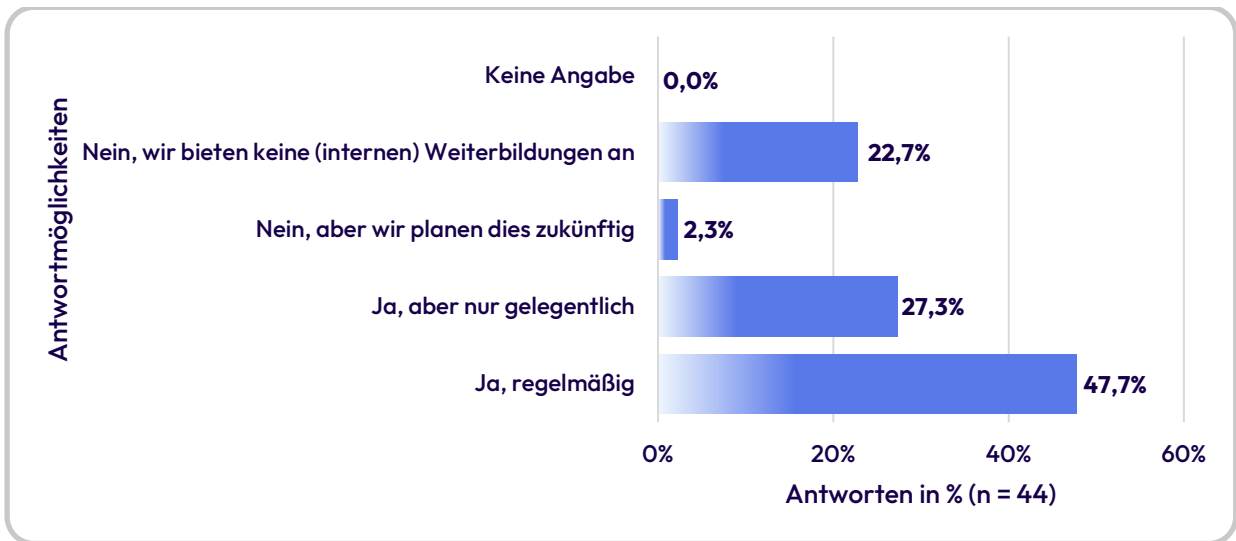


Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Entsprechend der Einschätzung der Bedeutung von Weiterbildungen geben 47,7 Prozent der befragten Betriebe an, regelmäßig interne Weiterbildungen durchzuführen, was nahezu die Hälfte der Unternehmen entspricht (siehe Abbildung 12). Weitere 27,3 Prozent der Betriebe berichten, gelegentlich interne Weiterbildungen anzubieten. Somit verfügen insgesamt 75 Prozent der Unternehmen über zumindest gelegentliche Angebote zur Weiterqualifizierung.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass in vielen Unternehmen der Region NordWest eine etablierte Kultur interner Weiterbildung besteht. Bei den knapp einem Viertel der Betriebe ohne interne Weiterbildungsmaßnahmen ist davon auszugehen, dass hierfür teilweise auch die erforderlichen personellen Kapazitäten, finanziellen Mittel oder organisatorischen Strukturen nicht vorhanden sind.

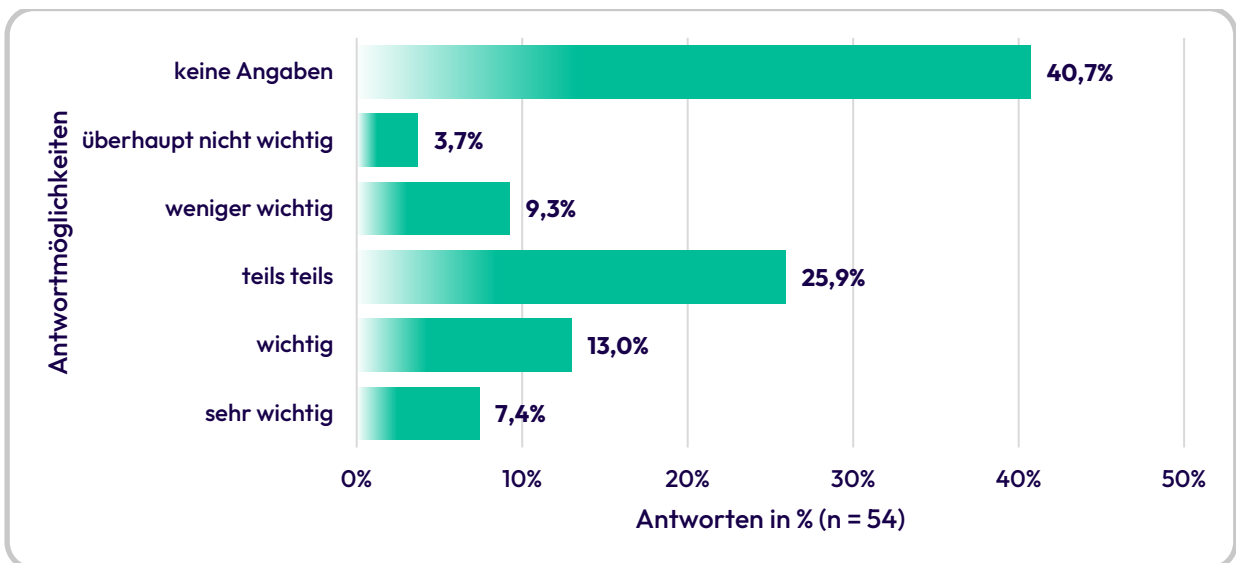
Abbildung 12: Angaben über das Angebot interner Weiterbildungen in der Region NordWest



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Werden die Potenziale von Einfacharbeitenden für die Fachkräftegewinnung aus dem Vorjahr gezielt in den Blick genommen, zeigt sich, dass lediglich rund 20 Prozent der befragten Betriebe die Weiterqualifizierung von Helfer:innen als wichtig oder sehr wichtig eingeschätzt haben (siehe Abbildung 13). Ein Viertel der Unternehmen (25,9 %) bewerteten deren Bedeutung mit „teils/teils“. Weitere 13 Prozent stufen die Weiterqualifizierung als weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig ein. Zudem machte ein erheblicher Anteil der Befragten (40,7 %) hierzu keine Angabe, was darauf hindeutet, dass das Potenzial der Weiterqualifizierung von Einfacharbeitenden für die Fachkräftegewinnung in vielen Betrieben bislang nur eingeschränkt wahrgenommen wird. Vor dem Hintergrund eines sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels stellt dies für die Logistikbranche eine wachsende Herausforderung dar.

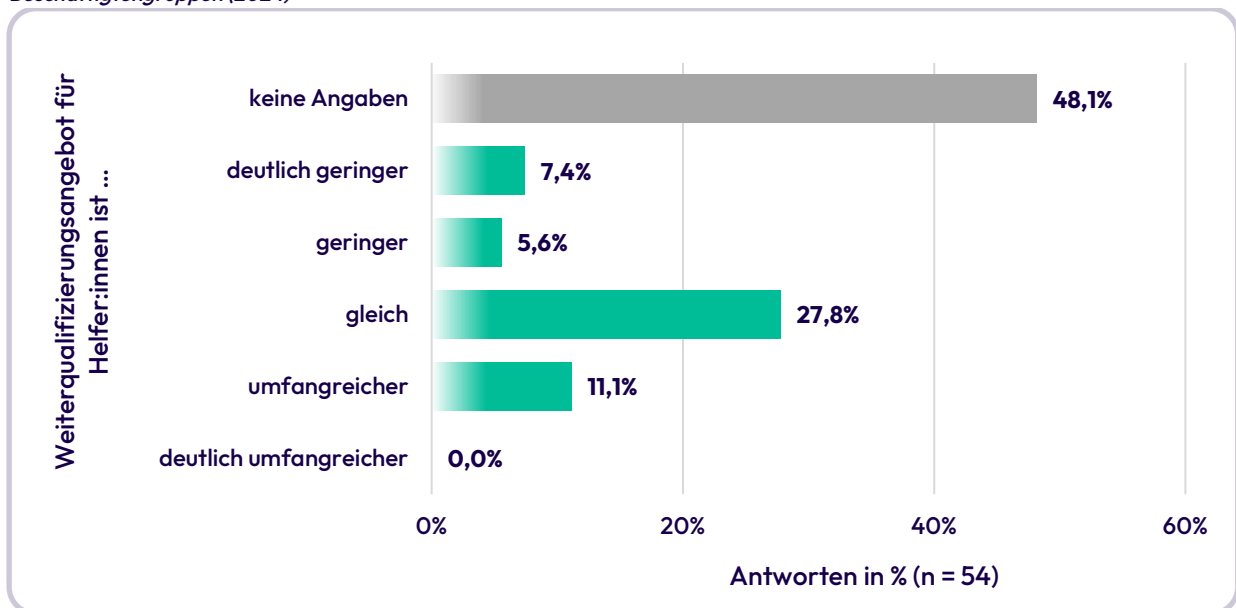
Abbildung 13: Wichtigkeit des Themas Weiterqualifizierung der Helfer:innen in der Region NordWest (2024)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2024).

Dementsprechend bestanden in den meisten Betrieben 2024 keine spezifischen Maßnahmen, die gezielt auf die Weiterbildung von Helfer:innen ausgerichtet waren. In der Mehrheit der Unternehmen entspricht der Umfang der Weiterbildungsangebote für diese Beschäftigten-Gruppe dem anderer Beschäftigtengruppen. Allerdings enthielten sich knapp 50 Prozent der Befragten bei dieser Frage. Lediglich 11,1 Prozent der Betriebe gaben an, dass das Angebot für Helfer:innen umfangreicher gestaltet ist (siehe Abbildung 14). Die Qualifizierung von Helfer:innen ist in vielen Betrieben scheinbar nicht als strategischer Bestandteil der Personalentwicklung verankert.

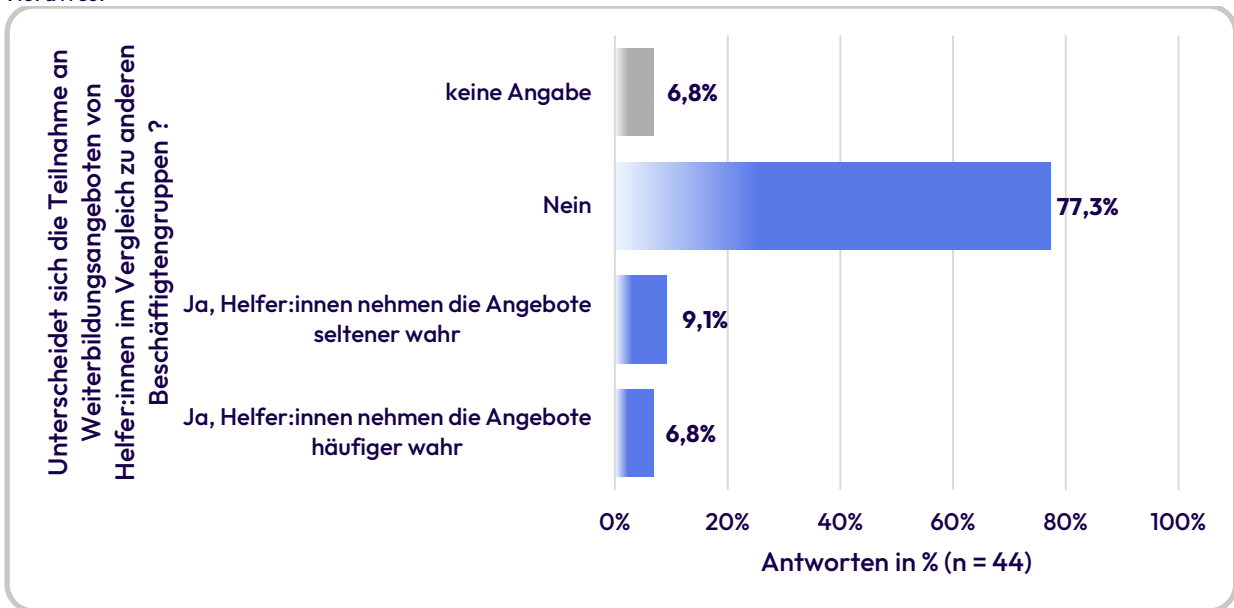
Abbildung 14: Unterscheidung des Umfangs des Weiterqualifizierungsangebots für Helfer:innen im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen (2024)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2024).

Ähnlich wie beim Umfang der Weiterbildungsangebote für Helfer:innen im Jahr 2024 lassen sich auch 2025 bei der Nutzung dieser Angebote durch die Beschäftigten keine gravierenden Unterschiede im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen feststellen (siehe Abbildung 15). 77,3 Prozent der befragten Betriebe geben an, dass die Teilnahme von Helfer:innen an Weiterbildungsmaßnahmen im Wesentlichen derjenigen anderer Beschäftigtengruppen entspricht. In 9,1 Prozent der Fälle nehmen Helfer:innen seltener, in 6,8 Prozent der Fälle hingegen häufiger an Weiterbildungen teil.

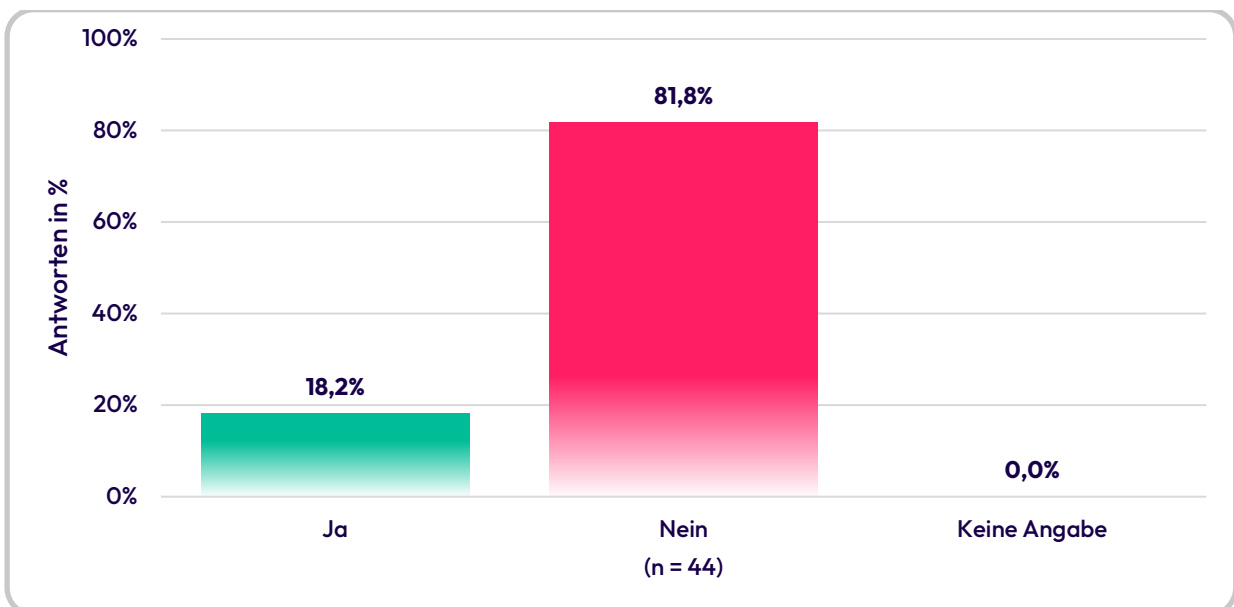
Abbildung 15: Teilnahme von Helfer:innen an Weiterbildung im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen in der Region NordWest



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Aus Sicht der Unternehmen treten im Zusammenhang mit den Weiterbildungsangeboten für die Mehrheit der Befragten keine Probleme auf. 81,8 Prozent der Betriebe berichten, dass sie diesbezüglich keine Schwierigkeiten sehen. Nur etwa ein Fünftel der Befragten (18,2 %) gibt hingegen an, dass bei der Bereitstellung oder Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen Schwierigkeiten auftreten (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Treten aus Arbeitgeberperspektive Probleme bezüglich der Weiterbildungsangebote auf?

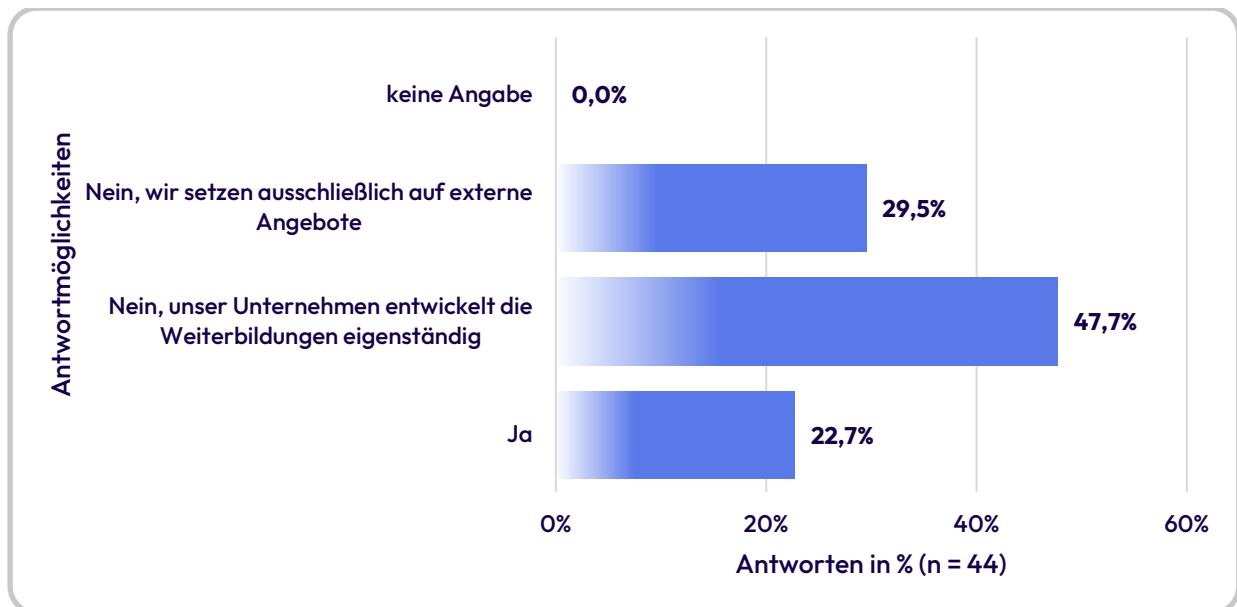


Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Dementsprechend sieht mit 77,3 Prozent der befragten Unternehmen ein Großteil keinen zusätzlichen Unterstützungsbedarf. Hierzu werden verschiedene Gründe aufgeführt: Bei 47,7 Prozent der Betriebe wird kein Bedarf gesehen, da Weiterbildungsmaßnahmen eigenständig entwickelt und umgesetzt werden und somit keine zusätzliche Unterstützung erforderlich ist. Weitere 29,5 Prozent setzen ausschließlich auf externe Angebote und erkennen deshalb ebenfalls keinen Bedarf an zusätzlicher Unterstützung. Die verbleibenden 22,7 Prozent der Betriebe äußern hingegen tatsächlich einen Wunsch nach ergänzender Unterstützung.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der Unternehmen Weiterbildung entweder intern organisiert oder bereits etablierte externe Angebote nutzt. Ein signifikanter Unterstützungsbedarf besteht demnach nur bei einem vergleichsweise kleinen Teil der Betriebe (siehe Abbildung 17).

Abbildung 17: Gibt es Wünsche nach Unterstützung bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Region NordWest?



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

5 Fazit

Im vorliegenden Branchenreport wurde – anknüpfend an die Ergebnisse des vorhergehenden Berichts von 2024 (von Bestenbostel et al. 2024) – die aktuelle Bedeutung der Logistikbranche in der Region NordWest mit einem besonderen Fokus auf das Thema (Weiter-)Qualifizierung untersucht. Ausgehend von den bereits dokumentierten Stabilitätstendenzen bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und dem anhaltend hohen Anteil von Helfer:innen zeigt sich auch für den aktuellen Berichtszeitraum, dass Einfacharbeit weiterhin einen integralen Bestandteil der Wertschöpfungsketten in der Logistik darstellt. Mit 56.267 SvB und einem (kaum steigenden) Anteil von 8,4 Prozent an der Gesamtbeschäftigung nimmt die Logistikbranche eine wichtige Stellung ein. Die im vorangegangenen Bericht aufgezeigte strukturelle Verschiebung hin zu einem höheren Helfer:innenanteil bei gleichzeitig leicht rückläufigem Fachkräfteanteil bestätigt sich, auch wenn die Anforderungen an die Beschäftigten insgesamt weiter zunehmen und der Qualifikationsdruck steigt.

Die aktualisierte regionalwirtschaftliche Analyse zeigt erneut die erhebliche ökonomische und fiskalische Bedeutung der Logistikbranche in der Region NordWest. Mit einer Bruttowertschöpfung von rund 2,9 Mrd. EUR und umfangreichen induzierten Beschäftigungseffekten erweist sich die Branche unverändert als zentraler Wirtschaftsfaktor. Wie bereits im vorherigen Bericht gezeigt, liegt der Wertschöpfungsanteil der Einfacharbeit unterhalb ihres Beschäftigungsanteils, trägt aber dennoch in beachtlichem Umfang zu Einkommen, Konsumimpulsen und Steueraufkommen bei. Die erneute Quantifizierung der Steuer- und Finanzausgleichseffekte bestätigt, dass die Logistik – einschließlich der niedrig entlohnten Tätigkeitssegmente – eine tragende Säule der öffentlichen Finanzierung in der Region bildet.

Die Beschäftigungsanalyse nach Wirtschafts- und Anforderungsniveaus zeigt Kontinuitäten und zeitgleich neue Tendenzen. Zum einen bleibt der Anteil der Logistik an der Gesamtbeschäftigung auf einem stabilen, leicht erhöhten Niveau, wobei die räumliche Konzentration entlang der logistikaffinen Standorte (insbesondere Bremen und das weitere Weserumfeld) fortbesteht. Zum anderen setzt sich der für 2024 beschriebene Trend zu einem steigenden Anteil von Helfer:innen fort, während die Fachkräftequoten geringfügig nachgeben. Die Entwicklung der berufsqualifizierenden Abschlüsse von Helfer:innen ist nur eingeschränkt aussagekräftig. Zwar steigen sowohl die Anteile ohne abgeschlossene Berufsausbildung als auch mit anerkanntem Berufsabschluss (bis 2020) kontinuierlich an, doch sind diese Verschiebungen maßgeblich auf den Rückgang fehlender Angaben zurückzuführen.

Die Analyse der Personalbedarfsentwicklung macht deutlich, dass die im letzten Bericht bereits identifizierten Rekrutierungsengpässe im Fachkräftebereich fortbestehen und sich teilweise verfestigen. Während die Zahl der Arbeitslosen im Zeitverlauf relativ stabil bleibt, schwankt die Zahl der offenen Stellen konjunktur- und krisenbedingt deutlich, insbesondere im Kontext der COVID-19-Pandemie und der wirtschaftlichen Entwicklung ab 2023. Die aktuelle Betriebsbefragung bestätigt, dass Rekrutierungsprobleme vor allem das mittlere

Qualifikationssegment betreffen, während Helfer:innen und Expert:innen vergleichsweise leichter verfügbar sind. Die zunehmende Nutzung von Personaldienstleistern, insbesondere zur Besetzung von Helfer:innen- und Fachkräftestellen, weist auf eine wachsende Flexibilisierung der Personalstrategien hin, birgt aber zugleich Risiken für die Kontinuität von Qualifizierung und betrieblicher Bindung.

Im Unterschied zum vorherigen Bericht wurde in der aktuellen Untersuchung der Schwerpunkt stärker auf Fragen der Weiterbildung und Weiterqualifizierung gelegt. Die Auswertung der Daten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) in Bremen und Niedersachsen zeigt, dass die Logistik sowie verwandte Tätigkeitsfelder in erheblichem Umfang von Fort- und Weiterbildungsangeboten profitieren und dass diese Maßnahmen – gemessen an den Eingliederungsquoten – zur Arbeitsmarktintegration substantiell beitragen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die betriebliche Praxis der Weiterbildung ambivalent bleibt. Zwar stuft die Mehrheit der Unternehmen Weiterbildung grundsätzlich als wichtig ein und verfügt über interne oder externe Angebote. Die spezifische Weiterqualifizierung von Helfer:innen wird jedoch nur von einem relativ kleinen Teil der Betriebe als prioritär betrachtet. Damit setzt sich die bereits im vorherigen Bericht diagnostizierte Diskrepanz fort zwischen einem wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften und einer bislang nur punktuell genutzten Strategie, Helfer:innen systematisch zu Fachkräften zu entwickeln.

Vor dem Hintergrund der im vorangegangenen Branchenreport bereits herausgearbeiteten Trends – insbesondere des Rückgangs der Ausbildungszahlen, der zunehmenden Bedeutung ausländischer Beschäftigter und der fortschreitenden Digitalisierung – verdeutlichen die aktuellen Ergebnisse, dass sich die zentralen Herausforderungen der Logistikbranche in der Region NordWest verfestigen. Die Fachkräftesicherung kann unter diesen Bedingungen kaum allein über externe Rekrutierung und klassische Ausbildung bewältigt werden. Vielmehr gewinnen betriebsnahe, aufstiegsorientierte Qualifizierungswege für Einfacharbeitende an strategischer Bedeutung. Die Daten legen nahe, dass das damit verbundene Potenzial bislang nicht ausgeschöpft wird und dass es einer bewussteren Verankerung der Weiterqualifizierung von Helfer:innen in den Personal- und Standortstrategien der Betriebe bedarf.

Insgesamt bestätigt der vorliegende Branchenreport die im vorhergehenden Bericht formulierte Einschätzung, dass Einfacharbeit in der Logistik der Region NordWest sowohl ökonomisch als auch arbeitsmarktpolitisch von hoher Relevanz ist. Zugleich wird deutlicher, dass ihre zukünftige Rolle stärker als bisher von (Weiter-)Qualifizierung geprägt sein wird.

Literatur

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

Ansprechpartner Branchenreports

Martin von Bestenbostel

Projektbearbeitung

Tel.: +49 421 218-61744

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

Ansprechpartner Regionaldialoge

Dr. Guido Nischwitz

Projektleitung

Tel.: +49 421 218-61735

Mail: gnischwitz@uni-bremen.de

Ansprechpartner Verbundprojekt

Dr. Peter Bleses

Projektleitung Verbundprojekt

Tel.: +49 421 218-61748

Mail: pbleses@uni-bremen.de

Dr. Wolfgang Ritter

Projektkoordinator Verbundprojekt

Tel.: +49 421 218-61720

Mail: writter@uni-bremen.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt im Programm „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ (FKZ: O2L22C150) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.