

Verzeichnis über Anhänge

Verzeichnis über Anhänge	605
Abbildungsverzeichnis	606
Anhang 1: Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	610
Anhang 2: Die regionale Bedeutung von Baden-Württemberg und Bayern für die Logistik	612
Anhang 3: Teilerhebungen als Auswahlverfahren.....	615
Anhang 4: Analytische Methoden der empirischen Sozialforschung	618
Anhang 5: Unterstützung des Anschreibens der Befragtengruppen mittels Flyer	623
Anhang 6: Fragebogen (ohne Modifikation)	624
Anhang 7: Fragebogen (mit Modifikation)	627
Anhang 8: Übersicht der Hypothesen zu Hauptziel HZ₂ sowie den Teil- zielen TZ_{2.1}, TZ_{2.2} und TZ_{2.3}.....	660
Anhang 9: Analyse der Daten – Rücklaufquote	664
Anhang 10: Analyse der Daten – Selektion der Stellen sowie betriebliche und persönliche Teilnehmerinformationen.....	665
Anhang 11: Analyse der Daten – personalwirtschaftliche Mechanismen und Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung in Betrieben der Logistikbranche ...	670
Anhang 12: Analyse der Daten – Tätigkeitsanalyse	677
Anhang 13: Analyse der Daten – Anforderungen an tätigkeitsspezifische Kompetenzen...	680
Anhang 14: Analyse der Daten – Anforderungen an tätigkeitsspezifische Kompetenzen für das Berufsbild „Kaufmann Spedition und Logistikdienstleistung“	689
Anhang 15: Darstellung der vollständigen Chi²- und F-Testergebnisse	689

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Flyer zur Umfrage (exemplarisch für Führungskraft und Personalmanagement)	623
Abbildung 2:	Zuordnung der Fragen vom Fragebogen ohne Modifikation zum Fragebogen mit Modifikation sowie zum Fragencode in LimeSurvey (exemplarisch für Personalmanagement)	626
Abbildung 3:	Verteilung der Umfrageabbrecher nach Beantwortung der Frage „Für welches Berufsbild möchten Sie die Umfrage durchführen?“	664
Abbildung 4:	Verteilung der Umfrageabbrecher nach Beantwortung der zweiten Frage „Welche Funktion nehmen Sie in Ihrem Unternehmen in Bezug auf die Stelle überwiegend ein?“	664
Abbildung 5:	Eignungskriterien für Stelleninhaber nach Berufsbildern	671
Abbildung 6:	Ranking der Tätigkeiten „Lager- und Transportarbeiter“	677
Abbildung 7:	Ranking der Tätigkeiten „Fachkraft für Lagerlogistik“	679
Abbildung 8:	Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters	680
Abbildung 9:	Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters	681
Abbildung 10:	Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters	681
Abbildung 11:	Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters	682
Abbildung 12:	Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten der Dimension „idealerweise“ bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters	682
Abbildung 13:	Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten der Dimension „ausreichend“ bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters	683
Abbildung 14:	Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik	684
Abbildung 15:	Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik	684

Abbildung 16: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik	685
Abbildung 17: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik	686
Abbildung 18: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten der Dimension „idealerweise“ bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik.....	686
Abbildung 19: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten der Dimension „ausreichend“ bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik.....	687
Abbildung 20: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung eins „Planung des Fahrzeugeinsatzes“ des Disponenten Güterverkehr.....	687
Abbildung 21: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung eins „Planung des Fahrzeugeinsatzes“ des Disponenten Güterverkehr	688
Abbildung 22: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	689
Abbildung 23: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	690
Abbildung 24: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	691
Abbildung 25: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	692
Abbildung 26: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	693
Abbildung 27: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	694
Abbildung 28: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	695
Abbildung 29: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	696

Abbildung 30: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	697
Abbildung 31: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	698
Abbildung 32: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	699
Abbildung 33: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	700
Abbildung 34: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	701
Abbildung 35: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	702
Abbildung 36: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	703
Abbildung 37: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	704
Abbildung 38: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	705
Abbildung 39: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	706
Abbildung 40: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	707
Abbildung 41: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	708
Abbildung 42: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	709
Abbildung 43: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	710
Abbildung 44: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	711

Abbildung 45: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	712
Abbildung 46: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“	713
Abbildung 47: Übersicht der F-Testergebnisse von Hypothese 1.2	714
Abbildung 48: Übersicht der F-Testergebnisse von Hypothese 2.1.7	715
Abbildung 49: Übersicht der F-Testergebnisse von Hypothese 2.1.8	716
Abbildung 50: Übersicht der F-Testergebnisse von Hypothese 2.3.21	717
Abbildung 51: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.1.1–2.1.3	717
Abbildung 52: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.1.4	718
Abbildung 53: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.1.5–2.1.8	719
Abbildung 54: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.1.10–2.1.13	720
Abbildung 55: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.2.1–2.2.3	721
Abbildung 56: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.2.4–2.2.9	722
Abbildung 57: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.3.1–2.3.5	723
Abbildung 58: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.3.6	724
Abbildung 59: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.3.7	725
Abbildung 60: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.3.8–2.3.12	726
Abbildung 61: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.3.13–2.3.20	727
Abbildung 62: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.3.21–2.3.24	728
Abbildung 63: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.3.25–2.3.31	729
Abbildung 64: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.3.32–2.3.33	730

Anhang 1: Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter

Bundesagentur für Arbeit (2013d):

Abgefragt direkt über Bundesagentur für Arbeit, Antwort per Mail am 21.02.2013 mit folgendem Text:
 „[...] leider lässt sich die "Logistikbranche" nicht eindeutig nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige auswerten. Ich habe Ihnen daher die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Wirtschaftsabteilung 52 (Lagerung sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr) der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008 nach den Top30 der Berufsordnungen der KldB88 für Deutschland und den Stichtag 30.06.2011 (aktuellste Auswertungsmöglichkeit nach Berufen) angehängt.“

Berufsordnung	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftszweig 52 WZ 2008
Insgesamt	645.036
714 Kraftfahrzeugführer	177.450
744 Lager-, Transportarbeiter	106.986
781 Bürofachkräfte	84.588
701 Speditionskaufleute	71.101
741 Lagerverwalter, Magaziner	27.808
522 Warenaufmacher, Versandfertigmacher	14.563
712 Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner	14.007
726 Luftverkehrsberufe	11.112
742 Transportgeräteführer	8.025
751 Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	7.606
743 Stauer, Möbelpacker	5.665
281 Kraftfahrzeuginstandsetzer	5.234
774 Datenverarbeitungsfachleute	5.056
311 Elektroinstallateure, -monteure	4.788
531 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	4.644
772 Buchhalter	3.949
784 Bürohilfskräfte	3.778
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	3.547
628 Techniker, o.n.A	3.401
752 Unternehmensberater, Organisatoren	3.271
682 Verkäufer	3.098
702 Fremdenverkehrsfachleute	3.028
521 Warenprüfer, -sortierer, a.n.g.	2.889
792 Wächter, Aufseher	2.400
782 Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber	2.287
711 Schienenfahrzeugführer	2.094

Berufsordnung	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftszweig 52 WZ 2008
629 Industriemeister, Werkmeister	1.991
274 Betriebsschlosser, Reparaturschlosser	1.854
273 Maschinenschlosser	1.840
463 Gleisbauer	1.772
Erstellungsdatum: 21.02.2013, Datenzentrum Statistik	© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anhang 2: Die regionale Bedeutung von Baden-Württemberg und Bayern für die Logistik

Das *Bundesland Baden-Württemberg* ist aufgrund seiner Beschäftigtenanzahl¹ und seiner Vielzahl von ansässigen Logistikunternehmen mit ihrem Hauptsitz und/oder ihren Niederlassungen eine der wichtigen Logistikregionen Deutschlands. Beim Vergleich der Bundesländer nach der Anzahl der ansässigen gewerblichen Güterverkehrsunternehmen bildet Baden-Württemberg Platz drei mit 7.853 Unternehmen.² „Baden-Württemberg ist eine der wirtschafts- und exportstärksten Regionen Europas.“³ Neben den starken Exportleistungen hat das Land aufgrund „[...] der Rohstoff- und Komponentenbedarf[e] der Wirtschaft [...]“⁴ ebenfalls starke Importleistungen aufzuzeigen. Dies wird durch die Rolle Baden-Württembergs „[...] als ein führender europäischer Fertigungs- und Technologiestandort [...]“⁵ bewirkt. Durch die zunehmenden Export- und Importleistungen des Landes und den damit verbundenen positiven Entwicklungen der Güterverkehre ist die Rolle Baden-Württembergs als „[...] [einen] der wichtigsten Logistikstandorte in Deutschland“⁶ zu erklären. Darüber hinaus wird sie durch die geographische Lage im Zentrum Europas deutlich. Sie bildet die Schnittstelle der europäischen Hauptverkehrsachsen. So verlaufen beispielsweise die Route Paris-Budapest oder Rotterdam-Genua durch Baden-Württemberg. Außerdem liegt das Bundesland an einer der wichtigsten europäischen Wasserstraßen, dem Rhein.⁷

In den beiden Jahren 2008 und 2009, welche durch die Wirtschafts- und Finanzkrise geprägt sind, hat sich die bis dahin stetig zunehmende Güterverkehrsleistung des Landes Baden-Württemberg reduziert. Es ist festzuhalten, dass die Entwicklung betrachtet nach Verkehrsträgern reduzierte Güterverkehrsleistungen der Binnenschifffahrt aufzeigt. Während die der Verkehrsträger Schiene und Straße zugenommen haben. Für die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Logistik in Baden-Württemberg ist die optimale Verkehrsinfrastruktur, welche Transporte zu den wichtigsten Handelspartnern des Landes, Asien und Osteuropa, ermöglichen unabdingbar.⁸

Das Land Baden-Württemberg ist über die Mannheimer Akte⁹ prägend für die *Binnenschifffahrt*. Das Land stellt heute den größten Binnenhafen Deutschlands mit ungefähr 1.131 Hektar Fläche durch den Mannheimer Hafen. Er beschäftigt 20.000 Personen und trägt gemeinsam mit den Rheinhäfen Karlsruhe und Kehl zu 90 % der baden-württembergischen wasserseitigen Umschlagsleistungen bei. „In Baden-Württemberg wird nach Nordrhein-Westfalen bundesweit der zweitgrößte Güterumschlag in der Binnenschifffahrt erzielt.“¹⁰ Der Mannheimer Hafen bildet ebenfalls gemessen am Güterumschlag den viertgrößten Binnenhafen Deutschlands.¹¹ Die geographische Lage Baden-Württembergs „an der wichtigsten europäischen Binnenwasserstraße“¹², dem Rhein, ermöglicht den Gütertransport von Baden-Württemberg an die Seehäfen und damit die Weltverkehre per Schiff. Insbesondere für die Region Stuttgart und Heilbronn ist jedoch die Anbindung an die Wasserstraße Neckar nicht unwesentlich. Insgesamt kann für das Jahr 2014 eine beförderte Transportmenge von 30,58 Millionen t. Die Binnenschifffahrt stellt damit einen Anteil von ungefähr 13 % des Güterverkehrsaufkommens dar.¹³

¹ Vgl. Kapitel 3.3.2 zu Darstellungen der Anzahl Beschäftigter im Bundesland Baden-Württemberg.

² Vgl. Bundesamt für Güterverkehr (2004), S. 21; Nehm/Veres-Homm (2014), S. 41.

³ Bernecker/Struve (2014), S. 20.

⁴ Bernecker/Struve (2014), S. 20.

⁵ Brandt/Struve (2014), S. 4.

⁶ Brandt/Struve (2014), S. 4.

⁷ Vgl. Bernecker/Struve (2014), S. 20 f.; Brandt/Struve (2014), S. 4; Wedel/Müller-Steinfahrt/Teich (1995), S. 17.

⁸ Vgl. Bernecker/Struve (2014), S. 21 f.; Brandt/Struve (2014), S. 4 f./9.

⁹ Die Mannheimer Akte ist ein in Mannheim im Jahre 1868 unterzeichnetes Regelwerk über die Freiheiten und Ordnungen der Schifffahrt auf dem Rhein (Rheinschiffahrtsakte). Gemäß Mannheimer Akte.

¹⁰ Struve (2014), S. 12.

¹¹ Vgl. Bundesamt für Güterverkehr (2015), S. 40; Struve (2014), S. 12 f.

¹² Bernecker/Struve (2014), S. 21.

¹³ Vgl. Bernecker/Struve (2014), S. 21; Lehnert (2015), S. 428; Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015b), online; Struve (2014), S. 13.

In Baden-Württemberg ist ebenfalls eine der wichtigsten Abfuhrstrecken des europäischen Güterverkehrs auf dem Verkehrsträger *Schiene* durch die „Rheintalbahn Mannheim-Basel“¹⁴ gegeben. „Der Rangierbahnhof Mannheim, in dem täglich 120 Ein- und Ausgangszüge bearbeitet werden, ist der zweitgrößte Rangierbahnhof Deutschlands und wichtigste Zugbildungsanlage für den Schienengüterverkehr in Südwestdeutschland.“¹⁵ Dem Güterverkehr auf der Schiene wird ebenfalls wie der Binnenschifffahrt ein Wachstum prognostiziert. Die vorläufigen Ergebnisse für das Jahr 2014 weisen eine Beförderungsmenge von 36,48 Millionen t auf.¹⁶

Jedoch bleibt davon die Rolle der *Straße* als wichtigster Verkehrsträger unberührt. Der Straßengüterverkehr hat ein kontinuierliches Wachstum mit Ausnahme der Jahre 2008 und 2009 erfahren, welches sich auch künftig fortsetzen wird. Die Verkehrsleistungen werden mit einem Anteil von 75 % durch den Straßengüterverkehr erbracht.¹⁷

Ebenso wie das Bundesland Baden-Württemberg zählt der *Freistaat Bayern* aus logistischer Perspektive zu einem der wichtigsten Bundesländer. Insbesondere durch die bayerischen Unternehmensansiedlungen und die Anzahl der Beschäftigten des Freistaates¹⁸ wird dies begründet. In Bayern sind 9.427 gewerbliche Güterverkehrsunternehmen ansässig. Bayern nimmt damit nach Nordrhein-Westfalen und vor Baden-Württemberg den zweiten Platz ein. Bayern gilt u. a. aufgrund seiner Industrieunternehmen als eines der wirtschaftsstärksten Bundesländer Deutschlands, was sich ebenfalls in der hohen bayerischen Kaufkraft widerspiegelt. Des Weiteren stellt Bayern für Deutschland im Landverkehr die Verbindung zu Osteuropa und ebenfalls wie Baden-Württemberg zu Südeuropa dar. Die Wirtschaftsstärke und -stabilität dieses Bundeslandes sind insbesondere für Standortinvestitionen attraktiv. Das Güterverkehrsaufkommen soll bis zum Jahr 2025 weitere Wachstumsraten aufzeigen. Überwiegend wird der Wachstum auf den alpenquerenden Verkehren und der Nord-Süd-Route basieren.¹⁹

Die Relevanz des Freistaates für den *Luftverkehr* wird insbesondere durch drei Flughäfen deutlich. Einer der wichtigsten innerbayerischen Standorte wird aufgrund der räumlichen Nähe zum größten deutschen internationalen Flughafen Frankfurt (FRA) durch Aschaffenburg dargestellt. Aschaffenburg ist dadurch mit einem Anteil von ungefähr 10 % am bayerischen Logistikumsatz beteiligt. Eine ähnlich wichtige Rolle spielen die Landkreise und die kreisfreie Stadt München sowie Freising. Gemeinsam mit Aschaffenburg stellen sie ungefähr 41 % des bayerischen Branchenumsatzes sicher. Ihre Bedeutsamkeit liegt neben dem hohen Umsatzanteil in der Beschäftigung von ungefähr einem Viertel der bayerischen Logistikbeschäftigten begründet. Die beschäftigungsrelevante Funktion ist ebenfalls durch einen deutschen Flughafen, den Flughafen München (MUC), verursacht. Ein weiterer wichtiger internationaler Flughafen Bayerns ist in Nürnberg angesiedelt.²⁰

Die *Binnenschifffahrt Bayerns* ist durch drei Wasserstraßen geprägt, den Main, den Main-Donau-Kanal und die Donau. Dort befinden sich ebenfalls die Binnenhäfen des Landes. Die landeseigene Bayernhafen Gruppe²¹ schlägt ungefähr 29 Millionen t Güter um. Die Transportmenge des Jahres 2014 beläuft sich auf 8,25 Millionen t Güter. Bezogen auf die Anteile der weiteren Verkehrsträger am

¹⁴ Bernecker/Struve (2014), S. 21.

¹⁵ Bernecker/Struve (2014), S. 21.

¹⁶ Vgl. Bernecker/Struve (2014), S. 21/24; Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a), online.

¹⁷ Vgl. Bernecker/Struve (2014), S. 21/24.

¹⁸ Zur Darstellungen der Anzahl Beschäftigter im Bundesland Bayern vgl. Kapitel 3.3.2.

¹⁹ Vgl. Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015a), online; Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015b), online; Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie (2014), S. 16; Bundesamt für Güterverkehr (2004), S. 21; Glückler et al. (2008), S. 70; Lehnert (2015), S. 427. Im Vergleich zum Jahr 2007 soll das Güterverkehrswachstum Bayerns bei ungefähr 50 % liegen. Vgl. Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015b), online.

²⁰ Vgl. Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015b), online; Glückler et al. (2008), S. 70 ff.

²¹ Zur Bayernhafen Gruppe zählen die Binnenhäfen „[...] Aschaffenburg, Bamberg, Nürnberg, Roth, Regensburg und Passau.“ Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015e), online.

Güterverkehr nimmt die Binnenschifffahrt in Bayern einen sehr geringen Anteil von ungefähr einem Prozent ein.²²

Bayern ist durch ein sehr gutes Straßen- und Schienennetz gekennzeichnet. Der *Schienengüterverkehr* nimmt mit einem Anteil von ungefähr 25 % in Bayern eine wesentliche Funktion ein. Die Beförderungsmenge im Jahr 2014 beträgt 50,13 Millionen t. Bayern weist eine Vielzahl nicht-bundeseigener Eisenbahnverkehrsunternehmen auf.²³ Darunter fallen beispielsweise „[...] auch die Zahnradbahnen auf den Wendelstein und die Zugspitze.“²⁴

Der Freistaat Bayern ist flächenbezogen das größte Bundesland Deutschlands. Die Fläche erfordert ein modernes *Straßennetz*. Das bayerische Straßennetz²⁵ gilt als das längste Deutschlands und zeichnet sich durch die Merkmale Leistungsfähigkeit sowie Verkehrssicherheit aus. Durch dieses Netz sind die zahlreichen bayerischen Industrie- und Handelsunternehmen konkurrenzfähig. Gemessen an der Straßendichte belegt Bayern einen Rangplatz, der unterhalb des deutschen Durchschnittes liegt. Trotzdem kommt dem Verkehrsträger Straße auch in Bayern eine wesentliche Rolle zu. Der Straßengüterverkehr gewährleistet im Jahr 2012 92 % der Transportmenge.²⁶

²² Vgl. Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015e), online; Lehnert (2015), S. 427; Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015b), online.

²³ Vgl. Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015a), online; Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015b), online; Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015c), online; Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a), online.

²⁴ Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015c), online.

²⁵ Das bayerische Straßennetz umfasst „[...] 2.500 Kilometer Bundesautobahnen, 6.300 Kilometer Bundesstraßen, 13.600 Kilometer Staatsstraßen und rund 3.100 Kilometer Kreisstraßen mit 14.500 Brücken, 61 Tunneln und über 6.000 Kilometer Radwegen.“ Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015d), online.

²⁶ Vgl. Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (2015d), online; Lehnert (2015), S. 427.

Anhang 3: Teilerhebungen als Auswahlverfahren

Eine Auswahl oder Stichprobe bezeichnet eine *Teilerhebung*, wenn die zu untersuchenden Objekte nach festgelegten Regeln selektiert werden. Hierbei wird zwischen *Zufallsstichproben*, *willkürlicher* und *bewusster Auswahl* unterschieden.²⁷

Zufallsstichproben stellen das Ergebnis bei der Auswahl einer Teilmenge zur Datenerhebung dar, welche aufgrund ihrer Auswahlwahrscheinlichkeiten²⁸ Aussagen über die Grundgesamtheit zulassen. Die Auswahl erfolgt unabhängig objektiv.²⁹ Basis der mehrstufigen Zufallsstichproben, der Klumpenstichprobe sowie der geschichteten Auswahl bildet die einfache Zufallsstichprobe. Im Rahmen der *einfachen Zufallsstichprobe* besitzt jedes Element der Grundgesamtheit (N) dieselbe Auswahlwahrscheinlichkeit. Die ausgewählten Elemente (n) bilden die Stichprobe. Alle möglichen Stichproben treten ebenfalls mit derselben Auswahlwahrscheinlichkeit auf.³⁰ Existieren Übersichten in Form von Listen über die Elemente der Grundgesamtheit, wird die Zufallsstichprobe als Karteiauswahl bezeichnet.³¹ Bei der *geschichteten Zufallsstichprobe* erfolgt eine Zuordnung der Elemente der Grundgesamtheit in Gruppen (Schichten), welche sich nicht überschneiden dürfen.³² Im Anschluss werden pro Schicht einfache Zufallsstichproben durchgeführt. Im Rahmen einer proportional³³ geschichteten Stichprobe entspricht der Anteil jeder Schicht in der Grundgesamtheit den Stichprobengrößen. Existiert für die Durchführung der einfachen Zufallsstichprobe keine identische Auswahlwahrscheinlichkeit zwischen den Elementen, dann erfolgt eine unterschiedlich starke Gewichtung³⁴ der Elemente der Schichten.³⁵ Nachteile dieses Auswahlverfahrens werden durch die notwendige Kenntnis oder zumindest Schätzung von Parametern, insbesondere des Kriteriums, das für die Schichteinteilung verantwortlich ist, dargestellt. Außerdem gilt als Nachteil die optimalste Schichteinteilung anhand lediglich eines Kriteriums.³⁶ Dem gegenüber stehen jedoch die Vorteile. Die Schätzungen der Parameter der Grundgesamtheit sind präziser als bei einfachen Zufallsstichproben und eine Mindestfallzahl für bestimmte Gruppen von Elementen ist festzulegen.³⁷ Im Rahmen der *Klumpenstichprobe* werden bei den gebildeten Klumpen (Cluster) einfache Zufallsstichproben durchgeführt. Die Klumpen stellen Gruppen dar, welchen die Elemente der Grundgesamtheit eindeutig zugeordnet werden können. Die Gruppen zeichnen sich durch dieselben Auswahlwahrscheinlichkeiten für die Stichprobe aus. Wird ein Klumpen in der einfachen Zufallsstichprobe ausgewählt, so werden alle

²⁷ Vgl. Scheuch (1974), S. 13 ff.; Schnell/Hill/Esner (2011), S. 259.

²⁸ Jedes Element der Grundgesamtheit besitzt eine Wahrscheinlichkeit, dass es als Element der Stichprobe ausgewählt wird, welche größer Null ist. Vgl. Schnell/Hill/Esner (2011), S. 265.

²⁹ Vgl. Scheuch (1974), S. 15 f.; Schnell/Hill/Esner (2011), S. 291/371; Stier (1999), S. 134.

³⁰ Vgl. Scheuch (1974), S. 22 ff./31; Schnell/Hill/Esner (2011), S. 265 f.; Stier (1999), S. 125. Je größer die Anzahl ausgewählter Elemente (n), desto geringer ist der Standardfehler. Vgl. Scheuch (1974), S. 25. Es ergibt sich unter Verwendung statistischer Grundlagen die folgende Anzahl verschiedener Kombinationen der Stichprobe $K = N! / (n! \cdot (N-n)!)$. Vgl. Krug/Nourney/Schmidt (2001), S. 85 f. Das Auswahlverfahren kann Aussagen über Parameter der Grundgesamtheit (z. B. Mittelwert) liefern. Die Aussage enthält allerdings Schätzungsaspekte bezogen auf die Grundgesamtheit, welche lediglich über eine größere Anzahl unabhängiger Zufallsstichproben reduziert werden können. Das Ausmaß der Streuung der Ergebnisparameter ist abhängig von der Varianz der Grundgesamtheit sowie des Umfangs der Stichproben. Für weitere Ausführungen zur Reduzierung der Standardfehler über die Stichprobengröße und die Varianz der Grundgesamtheit Vgl. Schnell/Hill/Esner (2011), S. 267 ff.

³¹ Vgl. Scheuch (1974), S. 28; Schnell/Hill/Esner, S. 270; Stier (1999), S. 133. Für Ausführungen zu Zufallszahlengeneratoren Vgl. Schnell/Hill/Esner (2011), S. 270 f.; Stier (1999), S. 133.

³² Vgl. Scheuch (1974), S. 32; Schnell/Hill/Esner (2011), S. 271; Stier (1999), S. 137. Das bedeutet, ein Element ist eindeutig einer Schicht zu zuordnen. Vgl. Schnell/Hill/Esner (2011), S. 271; Stier (1999), S. 137. Die gebildeten Schichten sollen möglichst homogen sein. Begründet wird dies durch den Sachverhalt, „je größer die externe Streuung und je kleiner die interne Streuung, desto effektiver ist die Schichtung.“ Scheuch (1974), S. 32 Vgl. Scheuch (1974), S. 32; Stier (1999), S. 141.

³³ Dem gegenüber steht die disproportional geschichtete Stichprobe, bei welcher die Anteile der Schichten in der Grundgesamtheit nicht den Stichprobengrößen entsprechen. Vgl. Scheuch (1974), S. 35 f.; Schnell/Hill/Esner (2011), S. 271.

³⁴ Das bedeutet, z. B. bei der disproportional geschichteten Stichprobe werden die Elemente, welche eine hohe Auswahlwahrscheinlichkeit aufzeigen, weniger stark gewichtet und umgekehrt. Vgl. Schnell/Hill/Esner (2011), S. 272.

³⁵ Vgl. Scheuch (1974), S. 34 f.; Schnell/Hill/Esner (2011), S. 271 f.; Stier (1999), S. 137 ff./140 ff.

³⁶ Vgl. Schnell/Hill/Esner (2011), S. 271.

³⁷ Vgl. Schnell/Hill/Esner (2011), S. 272. „Unterscheiden sich die Schichten in der Grundgesamtheit in der Streuung eines interessierenden Merkmals, so ist die Schätzung auf der Basis geschichteter Stichproben fast immer genauer als bei einfachen Zufallsstichproben.“ Schnell/Hill/Esner (2011), S. 271. Bei der Auswertung können Ergebnisse sowohl für die Grundgesamtheit als auch für die einzelnen Schichten angegeben werden. Vgl. Schnell/Hill/Esner (2011), S. 271.

seine Elemente untersucht. Eine Klumpenstichprobe stellt demnach einen Vorteil bei der Auswahl dar, wenn eine Übersicht der Gruppen, also der zusammengefassten Elemente, aber nicht der einzelnen Elemente existieren.³⁸ Dagegen ist nachteilig für das Auswahlverfahren anzuführen, dass es zu starken Streuungen bei den Schätzungen von Parametern der Grundgesamtheit kommt, wenn die Cluster untereinander sehr heterogen, aber die Elemente in den Clustern sehr homogen³⁹ sind. Dies wird als Klumpeneffekt bezeichnet.⁴⁰ Eine Kombination aus den angeführten Zufallsstichproben stellt das *mehrstufige Auswahlverfahren* dar. In der ersten Stufe werden dabei die Elemente der Grundgesamtheit zunächst in Gruppen eingeteilt, welche als Primäreinheiten bezeichnet werden und bei denen die Zufallsstichprobe durchgeführt wird. Die Elemente der Stichprobe dieser ersten Stufe werden als Sekundäreinheiten bezeichnet und dienen der Auswahlgrundlage zur Durchführung einer weiteren Zufallsstichprobe, der zweiten Stufe. Das Verfahren lässt sich um weitere Stufen ergänzen.⁴¹ Nach den Zufallsstichproben werden im Folgenden die willkürlichen und bewussten Auswahlverfahren dargelegt.

Das *willkürliche Auswahlverfahren* wird geprägt durch eine subjektive Auswahl zu untersuchender Elemente durch den Selektierenden. Bei willkürlichen Auswahlen wird weder die Grundgesamtheit mit deren Elementen definiert noch existieren Kenntnisse über die Auswahlwahrscheinlichkeit der Elemente, was einer wissenschaftlichen Verwertung widerspricht.⁴²

Im Rahmen der *bewussten Auswahlverfahren* kann zwischen Quota- und Schneeballverfahren sowie der Auswahl nach dem Konzentrationsprinzip, typischer oder extremer Fälle differenziert werden. Im Unterschied zur willkürlichen Auswahl erfolgt die Auswahl hier nach festgelegten und nachvollziehbaren Regeln, jedoch kann auch hier von den Ergebnissen nicht auf Aussagen über die Grundgesamtheit geschlossen werden.⁴³ Bei der *Auswahl typischer oder extremer Fälle* werden Elemente aus der Grundgesamtheit selektiert, welche aufgrund eines bestimmten Merkmals bezeichnend für die Grundgesamtheit sind oder aufgrund eines Merkmales als „extrem“ bezeichnet werden. Dadurch wird jedoch unmittelbar eine andere Grundgesamtheit definiert. Die Ergebnisse lassen dann Aussagen über diese Grundgesamtheit zu.⁴⁴ Die *Auswahl nach dem Konzentrationsprinzip* selektiert die Elemente der Grundgesamtheit, welche aufgrund eines Merkmales einen großen Teil der Grundgesamtheit bestimmen. Damit ist dieses Verfahren nur für spezielle Fragestellungen mit kurzfristigem Bezug von Belang.⁴⁵ Des Weiteren existiert im Rahmen der bewussten Auswahlverfahren das *Schneeball-*

³⁸ Vgl. Schnell/Hill/Esler (2011), S. 272 f.; Stier (1999), S. 145 f. Als Beispiel können Übersichten über Unternehmen existieren, aber nicht über deren gesamten Belegschaften. Vgl. Stier (1999), S. 145 f.

³⁹ Der Intraklassenkorrelationskoeffizient Roh ermöglicht Angaben zur Homogenität einer Untersuchung. Vgl. Kreuter (2002), S. 95 f.; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 273; Stier (1999), S. 149. Die Homogenität wird in einem Klumpen analysiert. „Klumpen [können] z. B. durch die Interviewer oder die Sampling-Points definiert sein [.]“. Kreuter (2002), S. 96. Eine vollständige Homogenität kennzeichnet sich durch $\rho=1$, dabei sind $\sigma_R^2=0$ und $\sigma_I^2=\sigma^2$. Die hinterlegte Formel für den Intrakorrelationskoeffizienten lautet $\rho=\frac{\sigma_I^2}{\sigma_I^2+\sigma_R^2}$. Eine vollständige σ_I^2 stellt die Interviewervarianz und σ_R^2 die Varianz einzelner Befragter dar. Vgl. Kreuter (2002), S. 95 ff.

⁴⁰ Vgl. Schnell/Hill/Esler (2011), S. 273; Stier (1999), S. 149.

⁴¹ Vgl. Scheuch (1974), S. 37 f.; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 274; Stier (1999), S. 147. Beispielweise findet in der ersten Stufe eine geschichtete Stichprobe statt, deren Elemente in der zweiten Stufe als Auswahlgrundlage für eine einfache Stichprobe dienen. Eine besondere Form der mehrstufigen Auswahl stellt die Flächenstichprobe dar, welche Gruppen aufgrund räumlicher Merkmale bildet. In der ersten Stufe wird eine Klumpenstichprobe durchgeführt, in der zweiten erfolgt eine einfache Zufallsstichprobe, bei der dann aus den Flächen einzelne Elemente ausgewählt werden, z. B. Unternehmen. Vgl. Scheuch (1974), S. 29 f.; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 275; Stier (1999), S. 146. Neben der Flächenstichprobe werden weitere Auswahlverfahren angeführt, welche nicht für eine Anwendung dieser Untersuchung geeignet sind und deshalb nicht erläutert werden. Darunter zählen u. a. Auswahlverfahren wie namensbasierte Stichproben, Random-Walk, Adress-Random. Vgl. Schnell/Hill/Esler (2011), S. 277 ff.

⁴² Vgl. Schnell/Hill/Esler (2011), S. 291; Stier (1999), S. 117 f.

⁴³ Vgl. Krug/Nourney/Schmidt (2001), S. 63; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 292; Stier (1999), S. 118. Aussagen von Stichproben auf die Grundgesamtheit zu übertragen ist lediglich bei Zufallsstichproben vollständig wissenschaftlich fundiert. Vgl. Schnell/Hill/Esler (2011), S. 371.

⁴⁴ Vgl. Scheuch (1974), S. 14 f.; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 292 f.; Stier (1999), S. 119. Aussagen über die ursprüngliche Grundgesamtheit sind möglich, wenn eine Homogenität zwischen den ausgewählten typischen und nicht ausgewählten Fällen gegeben ist. Vgl. Scheuch (1974), S. 14 f.; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 293; Stier (1999), S. 119.

⁴⁵ Vgl. Krug/Nourney/Schmidt (2001), S. 77 ff.; Scheuch (1974), S. 13; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 293; Stier (1999), S. 120. Als Beispiel für ein solches Merkmal wird hier der Umsatzanteil eines Unternehmens in einer Branche angegeben. Vgl. Stier (1999), S. 120.

Verfahren. Bei dieser Selektion findet eine Befragung eines Objektes statt. Das Objekt vermittelt die im Folgenden für die Befragung interessanten Probanden der Untersuchung.⁴⁶ Beim *Quota-Verfahren* werden die Relationen eines Merkmales der Grundgesamtheit auf die Stichprobe übertragen. Jedoch findet in diesem Verfahren anders als bei den Zufallsstichproben die Selektion über die bewusste Auswahl durch den Forscher statt. Mehrstufige Quota-Verfahren charakterisieren sich dadurch, dass im letzten Auswahlschritt eine Auswahl durch den Forscher stattfindet und keine Zufallsstichprobe, auch wenn sie in den vorherigen Auswahlritten durch Zufallsstichproben geprägt sein können. Als Vorteile werden eine kostengünstige und schnelle Durchführung genannt. Insbesondere bei unvollständig vorliegenden Übersichten der Grundgesamtheit, kann das verfügbare Datenmaterial als Grundlage dienen. Darüber hinaus kann der Interviewer den Ausfall durch eine bewusste Auswahl der Probanden reduzieren.⁴⁷ Die negative Kritik dieses Auswahlverfahrens bezieht sich darauf, dass die Erfüllung der Quoten im Vordergrund steht. Des Weiteren wird kritisiert, dass durch die Quoten der Stichprobe homogene Schichten entstehen und eine Homogenität bei den nicht-quotierten Merkmalen impliziert wird.⁴⁸ Eine Aussage der Stichprobe auf die Grundgesamtheit zu übertragen ist daher schwierig.⁴⁹

⁴⁶ Vgl. Biernacki/Waldorf (1981), S. 141 ff.; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 294.

⁴⁷ Vgl. Moser/Kalton (1971), S. 128/134 f.; Scheuch (1974), S. 15/19 f.; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 294 ff.; Stier (1999), S. 121.

⁴⁸ Vgl. Schnell/Hill/Esler (2011), S. 296. Voraussetzung für die Übertragung der Homogenität auf die nicht-quotierten Merkmale ist eine sehr starke Korrelation zwischen diesen und den quotierten Merkmalen. So würde bspw. als Merkmal zur Festlegung der Quote der Umsatz eines Unternehmens zählen. Damit geht einher, dass die Erhebungsmerkmale (z. B. Mitarbeiterzufriedenheit) der Unternehmen, welche einen ähnlichen Umsatz aufweisen, annähernd identisch sind. Vgl. Koolwijk (1974), S. 86; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 296.

⁴⁹ Vgl. King (1983), S. 66; Scheuch (1974), S. 16 ff.; Schnell/Hill/Esler (2011), S. 297.

Anhang 4: Analytische Methoden der empirischen Sozialforschung

Grundsätzlich lassen sich vier analytische Methoden unterscheiden: Beobachtung, Experiment, Inhaltsanalyse und Befragung.⁵⁰ Jede einzelne Methode zeigt Vor- und Nachteile für unterschiedliche Erhebungsziele auf. Genauso für die Differenzierung nach quantitativen und qualitativen Methoden gilt dies.⁵¹ Es ist konstitutiv, eine analytische Methode zu selektieren, welche Daten hinsichtlich der Zielsetzung der Untersuchung bestmöglich erheben wird.⁵² Für die Untersuchung handelt es sich dabei um die analytische Methode der Befragung. Die Selektion für diese Methode erfolgt nach Darlegung von drei weiteren möglichen Methoden. Nachfolgend werden diese sowie ihre Anwendungsgebiete unter Berücksichtigung ihrer Vor- und Nachteile dargelegt.

Beobachtung

Zunächst wird die Methode der *Beobachtung* beleuchtet. „Unter Beobachtung verstehen wir das systematische Erfassen, Festhalten und Deuten sinnlich wahrnehmbaren Verhaltens zum Zeitpunkt seines Geschehens.“⁵³ Die Beobachtung wird zwischen wissenschaftlicher und alltäglicher differenziert.⁵⁴ Die wissenschaftliche Beobachtung verfolgt die Zielsetzung, über Deskription der sozialen Wirklichkeit im Rahmen einer systematischen Vorgehensweise nach gültigen empirischen Maßstäben eine Forschungsfrage zur Realität beantworten zu können.⁵⁵ Während die quantitativ orientierte Beobachtung wissenschaftliche Methoden zur Datenerhebung unter Berücksichtigung der Gütekriterien verwendet, wird die soziale Realität bei der qualitativ orientierten nicht nach fixen Normen erfasst, sondern prozesshaft abgebildet.⁵⁶

Wichtig bei der Auswahl einer optimalen analytischen Methode für die Forschungsfrage und den Forschungsgegenstand ist die Betrachtung der Anwendungsgebiete der zur Auswahl stehenden Methoden. Für die Methode der Beobachtung lässt sich unabhängig einer Beobachtungsart der folgende *Vorteil* festhalten: „Mittels Beobachtung können komplexe Forschungsfelder erschlossen und umfassende Interaktionsmuster und Gruppenbildungsprozesse erfasst werden.“⁵⁷

Jedoch können für die Methode Beobachtung auch etliche *Nachteile* postuliert werden. Dem Beobachter kommt eine entscheidende Rolle zu.⁵⁸ Insbesondere eine fehlende oder geringe Objektivität des Beobachters wird dabei bemängelt, welche hauptsächlich durch dessen „Selektivität der Wahrnehmung“ verursacht wird und dadurch Feldzugang, Wahl der Teilnehmerrollen, Distanz zwischen Teilnehmer und Beobachter fraglich sind. Der Beobachter muss strikt auf eine Trennung zwischen Beobachtung und Bewertung achten.⁵⁹ Eine weitere Verstärkung der selektiven Wahrnehmung erfolgt

⁵⁰ Vgl. Atteslander (2010), S. 54; Matiaske (2004), Sp. 1528 ff.; Philips (1971), S. 2; Schnell/Hill/Esser (2011), S. 313. Eine weitere Methode, welche Ähnlichkeiten zum Experiment aufweist, jedoch selten als eigenständige Analysemethoden aufgeführt wird, stellt die Fallstudie dar. Im Gegensatz zum Experiment erfolgt z. B. die Überprüfung der Anwendbarkeit einer Theorie in der Praxis. Vgl. Yin (2009), S. 9 f.

⁵¹ Vgl. Dillman (1978), S. 39; Yin (2009), S. 6. In der Personal-, Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsforschung wird abhängig vom Erkenntnisinteresse die Auswahl einer Methode vorgenommen. Vgl. Matiaske (2004), Sp. 1528; Tippelt/Hippel (2011), S. 15.

⁵² Vgl. Dillman (1978), S. 39; Yin (2009), S. 8. Beispielhaft für die vom Untersuchungsziel tangierten Teildisziplinen kann angeführt werden, dass sie Beobachtungen zur Leistungsbeurteilung, Inhaltsanalysen zur Bewerbervorauswahl, Befragungen zur Bildungsteilnahme sowie zur Mitarbeiterauswahl durchführen. Vgl. Born (2011), S. 231 ff./236; Friebertshäuser (1997a), S. 371 ff.; Friebertshäuser (1997b), S. 508 ff.; Matiaske (2004), Sp. 1528 ff.

⁵³ König (1973), S. 1. Vgl. Atteslander (2010), S. 73.

⁵⁴ Vgl. Atteslander (2010), S. 73; König (1973), S. 1; Stier (1999), S. 167. Der alltäglichen Beobachtung kommt eine Orientierungsfunktion zu, welche unreflektiert abläuft. Vgl. Atteslander (2010), S. 73.

⁵⁵ Vgl. Atteslander (2010), S. 73; Cranach/Frenz (1975), S. 269 f.; Stier (1999), S. 167 f.

⁵⁶ Vgl. Atteslander (2010), S. 76 f. Weitere Differenzierungen werden zwischen strukturiert verdeckten, offen passiv-/aktivteilnehmenden, unstrukturiert verdeckten und qualitativ-teilnehmenden Beobachtungen festgestellt. Vgl. Atteslander (2010), S. 76 ff./94 f.; Matiaske (2004), Sp. 1529. Ihre Charakteristika begründen gleichzeitig die Kritik an ihnen: Unstrukturiertheit, Aktive-/Passive-Teilnahme und Offenheit. Vgl. Friebertshäuser (1997b), S. 508 ff. Auf diese Beobachtungsarten wird wegen ihrer fehlenden Standardisierung und Strukturierung nicht näher eingegangen. Zur ausführlichen Darstellung der Anwendung in der erziehungswissenschaftlichen Forschung vgl. Friebertshäuser (1997b), S. 508 ff.

⁵⁷ Atteslander (2010), S. 78.

⁵⁸ Vgl. Atteslander (2010), S. 102; Cranach/Frenz (1975), S. 270 f.; Friebertshäuser (1997b), S. 521 ff.; Stier (1999), S. 170.

⁵⁹ Vgl. Atteslander (2010), S. 102; Friebertshäuser (1997b), S. 521 f.; Maccoby/Maccoby (1966), S. 84; Stier (1999), S. 170.

durch die Präsenz und den Einsatz des Beobachters während der Analyse. Die Funktionszuordnung, Kontakte zu wenig heterogenen Untersuchungsobjekten sowie die Manipulation der Untersuchung durch die Beobachteraktivität sind von besonderer Bedeutung. Die Aspekte lösen den Effekt der verzerrten Wahrnehmung der Situation durch den Beobachter und eine Verzerrung der Untersuchungsergebnisse aus.⁶⁰ Selbst eine mögliche Lösung dieser Problematik durch eine strikte Trennung zwischen Teilnahme und Beobachtung im Sinne der Forschungsfunktion weist weitere Kritik durch die Gefahr des Ethnozentrismus auf.⁶¹ Da der Beobachter keine Partizipation am Untersuchungsgegenstand erfährt, kann er die beobachtete Situation, insbesondere das Verhalten der Versuchspersonen, nicht nachvollziehen. Dadurch können Fehlinterpretationen vorgenommen werden. Die Kritik wird durch die quantitative strukturierte Beobachtungsform begründet, welche ebenfalls die Problematik der Scheinobjektivität sowie der fehlenden Beachtung forschungsrelevanter Objekte aufgrund der starken Eingrenzung der Realität aufgreift.⁶² Im Gegensatz dazu verstärken die qualitativ orientierten Beobachtungsdesigns ihre Aussagefähigkeit umso mehr, je stärker der Beobachter am Untersuchungsfeld beteiligt ist. Dementsprechend wird das Risiko des Ethnozentrismus gemindert.⁶³ Jedoch besteht die Gefahr, dass es aufgrund der Teilnahme des Beobachters zu einer verzerrten Wahrnehmung der Situation oder einer „[...] Überidentifikation mit dem Feld [...]“⁶⁴ kommt.⁶⁵ Bei der Auswahl der Beobachter ist die Beobachterrolle im Feld entscheidend, welche ebenfalls den Forschungsablauf beeinflusst.⁶⁶ „Viel stärker als die Befragung ist die Beobachtung auch ein prozesshaft-aktiver Vorgang, der hohe soziale und fachliche Anforderungen an den Forscher stellt.“⁶⁷ Bis auf Ausnahme der quantitativ orientierten Methoden wird die geringe oder fehlende Strukturierung, auch die fehlende Deskription des Beobachtungsfeldes der Forschung kritisiert,⁶⁸ da diese eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit erschweren und aufgrund geringer Fallzahlen häufig die Vergleichbarkeit der Daten nicht gewährleistet wird. Durch die bisher dargestellten Aspekte wird ebenfalls der hohe Aufwand dieser Methode deutlich, welcher insbesondere durch seinen personellen Einsatz und die Kostenintensität begründet ist.⁶⁹ Die Rolle eines teilnehmenden Beobachtungsobjektes im Beobachtungsfeld und die des objektiven Forschers. Ein weiterer Kritikpunkt an der Methode der Beobachtung lässt sich über den Zeitfaktor erschließen. Beobachtungen müssen über einen längeren Zeitraum erfolgen und etliche Forschungskriterien erfüllen, um repräsentative Ergebnisse aufzeigen zu können. In den Rahmen des Forschungsfeldes fällt auch die simultane Zeit und räumliche Nähe. Wird das Beobachtungsfeld beschränkt, ist darauf zu achten, dass der zu untersuchende Ausschnitt der sozialen Realität vollständig erfasst werden kann.⁷⁰ Eine konkrete Definition der Beobachtungseinheiten

⁶⁰ Vgl. Atteslander (2010), S. 102; Friebertshäuser (1997b), S. 521 f.; Stier (1999), S. 170. Die Definition von Beobachtungskategorien führt zur Vermeidung von Wahrnehmungsverzerrungen, nimmt jedoch ebenfalls eine Einschränkung der Realität vor. Hoch strukturierte Beobachtungsschemata müssen entwickelt werden. Diese Schemata setzen eine Hypothesenformulierung voraus und umfassen trennscharfe Beobachtungskategorien, welche die Realität vollkommen erfassen müssen, sowie die präzise Protokollierungstechnik, um eine Überprüfung der Hypothesen anhand der Beobachtungskriterien vorzunehmen. Zur Vermeidung eines Beobachtungsfehlers gilt das Verifizieren der Beobachtungskriterien über einen Pretest. Vgl. Atteslander (2010), S. 76/86 ff.; Stier (1999), S. 167 f.

⁶¹ Vgl. Atteslander (2010), S. 83 f./95. Der Ethnozentrismus beschreibt die verzerrte Wahrnehmung und Dokumentation der Handlungen von Beobachtungsobjekten durch die Bewertung dieser an Maßstäben, welche den eigenen Erfahrungen, Vorstellungen, Normen, etc. folgen. Vgl. Atteslander 2010, S. 88/92; Friebertshäuser (1997b), S. 521 f.

⁶² Vgl. Atteslander (2010), S. 76/88/92 ff.; zu weiteren Ausführungen vgl. Atteslander (2010), S. 170 ff.

⁶³ Vgl. Atteslander (2010), S. 84/92/103.

⁶⁴ Atteslander (2010), S. 84.

⁶⁵ Vgl. Atteslander (2010), S. 83 f.; Friebertshäuser (1997b), S. 521 f.

⁶⁶ Vgl. Atteslander (2010), S. 78 f./83 f. Demnach können Geschlecht, Hautfarbe und Alter die Beobachterrolle bestimmen. Eine aktiv-teilnehmende Beobachtung von Frauen kann z. B. nicht durch einen männlichen Beobachter vorgenommen werden. Vgl. Atteslander (2010), S. 83 f. Bei einer teilnehmenden Beobachtung kann es auch zum Aufbau sozialer Beziehungen zum Forschungsfeld kommen, welche die Forschungsabsicht oder die zu beobachtende Situation verändern. Vgl. Atteslander (2010), S. 93/105; Cranach/Frenz (1975), S. 270 f.; Stier (1999), S. 170.

⁶⁷ Atteslander (2010), S. 73; zu sozialen und fachlichen Anforderungen an den Beobachter vgl. Atteslander (2010), S. 78.

⁶⁸ Vgl. Atteslander (2010), S. 80.

⁶⁹ Vgl. Atteslander (2010), S. 103; Cranach/Frenz (1975), S. 293. Die Anforderungen stammen auch von der Parallelrolle, welche Beobachter einnehmen. Vgl. Atteslander (2010), S. 78.

⁷⁰ Vgl. Atteslander (2010), S. 78 ff. Am einfachsten gelingt dies, wenn das Forschungsfeld keine bis wenige Überschneidungen zu anderen Bereichen aufweist. Vgl. Atteslander (2010), S. 81 f.; Stier (1999), S. 169.

gestaltet sich jedoch zu Beginn von Beobachtungen sehr schwierig, da sich häufig erst im Verlauf der Untersuchung deren relevante Aspekte heraus kristallisieren.⁷¹

Experiment

Als weitere analytische Methode gilt das *Experiment*. Seine eindeutige definitorische Festlegung ist schwierig, da viele Forschungsstrategien über experimentelle Züge verfügen. Die hier verwendete Definition betrachtet ein Experiment als solches, wenn ein Maximum an Kontrolle einer sozialen Situation vorliegt.⁷² „Das Experiment verstehen wir als eine wiederholte Beobachtung unter kontrollierten Bedingungen; dabei werden eine bzw. mehrere unabhängige Variablen so manipuliert, dass eine Überprüfbarkeit der zugrunde liegenden Hypothese [...] in unterschiedlichen Situationen gegeben ist.“⁷³ Auch die Methode des Experiments wird weiter differenziert. Es werden Feld- und Laboratoriumsexperiment,⁷⁴ projektives,⁷⁵ simultanes und sukzessives Experiment⁷⁶ sowie Experiment als mathematische Modelle, Simulation und Planspiel,⁷⁷ unterschieden.

Einen der größten *Vorteile*, welchen ein *Experiment* als wissenschaftliche Methode generiert, ist die Sicherstellung einer Überprüfung der aufgestellten Hypothesen durch die Konstruktion eines strengen künstlichen Prozesses, dessen Untersuchungsbedingungen konstant und kontrollierbar sind. Eine mathematisch statistische Datenauswertung sozialer Realität wird ermöglicht.⁷⁸ Jedoch besteht die *Problematik*, dass Hypothesen, welche mittels Experiment geprüft werden, nicht auf die komplexe Realität übertragbar sind. Denn Experimente betrachten immer nur definierte Hypothesen, eine Auswahl zu untersuchender Faktoren, einen eingeschränkten Bereich menschlichen Verhaltens, jedoch nie die Vielzahl der Realität, welche gegebenenfalls forschungsrelevant ist.⁷⁹ Weitere Vorbehalte für die Durchführung von Experimenten in der Sozialforschung sind forschungsethischen und moralischen Ursprungs. Folgeschäden für die Probanden sind nicht immer zu Beginn des Experiments abzuschätzen und eine bewusste Manipulation sozialer Prozesse wird vorgenommen.⁸⁰ Außerdem besteht die Gefahr, dass Probanden ihre Handlungen bewusst oder unbewusst hinsichtlich der Hypothesen anpassen, wenn ihnen vor dem Experiment die Untersuchungshintergründe mitgeteilt werden, wodurch eine Ergebnisbeeinflussung stattfindet. Wird die zuvor definierte Hypothese durch die Resultate der Untersuchung bestätigt, wird dies als „self-fulfilling prophecy“ bezeichnet. Dagegen wird unter „self-destroying prophecy“ das Anpassen der Handlungen von Probanden aufgrund mitgeteilter

⁷¹ Vgl. Atteslander (2010), S. 82 ff.; Cranach/Frenz (1975), S. 286 f.; Stier (1999), S. 169. Einen Bestandteil der Beobachtungseinheiten stellen Probanden dar, ihr Informationsgrad über die Beobachtungssituation sowie ihr angepasstes Verhalten können ebenfalls zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen. Vgl. Atteslander (2010), S. 82 ff./90; Maccoby/Maccoby (1966), S. 84.

⁷² Vgl. Atteslander (2010), S. 177; Cranach/Frenz (1975), S. 271; Köckeis-Stangl (1982), S. 337.

⁷³ Zimmermann (1972), S. 37. Vgl. Atteslander, 2010, S. 179 f.; Cranach/Frenz (1975), S. 271; Köckeis-Stangl (1982), S. 337 f.; Stier (1999), S. 207 ff.

⁷⁴ Das Feldexperiment ist die Form des Experimentes, welche das Untersuchungsobjekt in seiner natürlichen unveränderten Umwelt untersucht. Dagegen wird bei Laboratoriumsexperimenten in einer künstlichen Situation „[...] ein Sachverhalt oder Vorgang unter planmäßig vereinfachten, „reinen“ Bedingungen untersucht [...]“ Atteslander (2010), S. 181. Es wird das Ziel verfolgt, durch die Einschränkung der Untersuchungssituation eine eindeutige Wirkung zwischen zwei Faktoren zu analysieren. Vgl. Atteslander (2010) S. 181.

⁷⁵ „Projektive Experimente sind Untersuchungen eines sozialen Prozesses, welcher mit der Einführung eines neuen Reizes beginnt und dessen Auswirkung verfolgt wird.“ Atteslander (2010), S. 181. Der Forscher ist dabei für die Gestaltung der künstlichen Situation verantwortlich. Vgl. Atteslander (2010) S. 181.

⁷⁶ Das simultane und das sukzessive Experiment unterscheiden sich darin, dass beim simultanen Experiment Untersuchungsobjekte parallel analysiert werden, während beim sukzessiven Experiment dasselbe Untersuchungsobjekt vor und nach einem bestimmten Sachverhalt untersucht wird. Vgl. Atteslander (2010) S. 182.

⁷⁷ Mathematische Modelle, wie die Simulation oder das Planspiel, untersuchen ebenfalls soziale Prozesse. Bei einer Simulation wird durch Simulationstechnik ein Modell mit verschiedenen Variablen zum Verhalten von fiktiven Akteuren erstellt. Dadurch wird die Kenntnis über alle Modellvariablen vorausgesetzt. Eine Durchführung der Simulation mit dem Computer ermöglicht den Einsatz einer Vielzahl an Variablen. Die Methode ermöglicht die Prüfung logischer Konsistenz von Hypothesen, jedoch nicht deren Vergleich mit der Realität. Vgl. Atteslander (2010) S. 182 f. Dagegen wird beim Planspiel von der Unkenntnis über die Modellvariablen ausgegangen. Dadurch erfolgt zwar die Simulation der Untersuchungssituation, jedoch nicht des Handlungsablaufes. Vgl. Atteslander (2010), S. 183 f.

⁷⁸ Vgl. Atteslander (2010), S. 177 ff.

⁷⁹ Vgl. Atteslander (2010), S. 177/182/189 f.; Köckeis-Stangl (1982), S. 337 f. Demnach sind Untersuchungsergebnisse, welche durch ein Experiment bestätigt wurden, solange nicht allgemeingültig bis die Wirkungen der Kultur und der Wertstrukturen überprüft worden sind. Vgl. Atteslander (2010), S. 191.

⁸⁰ Vgl. Atteslander (2010), S. 177/190 f.

Informationen bezüglich der Effekte, welche sich für sie aus bestimmten Ergebnissen der Untersuchung ergeben, verstanden.⁸¹ Als weiterer Nachteil dieser wissenschaftlichen Methode wird angeführt, dass Erkenntnisse nicht mittels aufeinanderfolgender Experimentierversuche mit veränderten Faktoren gewonnen werden können.⁸² Probleme, welche experimentelle Untersuchungen mit Versuchs- und Kontrollgruppen beinhalten, liegen häufig in den sozialen Prozessen der Probanden begründet. So ist die reine Betrachtung des Untersuchungsobjektes aufgrund der engen Verknüpfung sozialer Determinanten selten möglich.⁸³

Es ist zu konstatieren, dass im Besonderen durch moralisch-ethische Aspekte das Experiment als Methode der Sozialforschung am wenigsten häufig angewandt wird.⁸⁴

Inhaltsanalyse

In der Sozialforschung gewinnt die *Inhaltsanalyse* als Datenanalyseform an Bedeutung. Sie wird grundsätzlich in die quantitative empirische und die qualitative heuristische Inhaltsanalyse differenziert. Die *quantitative Inhaltsanalyse* stellt ein empirisches Datenerhebungsverfahren dar, mit welchem Hypothesen überprüft werden und weshalb sich dieses von der analytischen Methode der hermeneutischen, qualitativen Inhaltsanalyse unterscheidet.⁸⁵ Da *qualitative Verfahren* häufig „keine Theorie und kein Paradigma“⁸⁶ haben, wenden sie keine eindeutig definierten Methoden an.⁸⁷ Um dennoch eine wissenschaftliche Vorgehensweise aufzuzeigen, folgen diese der „Offenheit, Kommunikativität, Naturalistizität sowie Interpretativität [...]“⁸⁸ Selten kann eine klare Abgrenzung zwischen Datenermittlung und -auswertung erfolgen. Aufgrund der Flexibilität existiert eine Vielzahl an Verfahren, welche die Merkmale qualitativer Inhaltsanalysen auf verschiedene Art und in unterschiedlicher Stärke erfüllen.⁸⁹ Die quantitative Inhaltsanalyse untersucht jegliche Art von verbalen und non-verbalen Kommunikationsinhalten innerhalb einer sozialen Umwelt. Im Rahmen der empirischen Sozialforschung stehen überwiegend Texte im Fokus.⁹⁰ Sie ermöglichen Erkenntnisse über die soziale Situation, den Empfänger und Sender, in welcher der Text entstanden ist oder verwendet wird, den Wirkungszusammenhang, die Rahmenbedingungen sowie die Entwicklungen.⁹¹

Die *quantitativen* und *qualitativen Inhaltsanalysen* unterscheiden sich neben dem genannten Aspekt der Hypothesenprüfung hinsichtlich ihres Flexibilitätsgrads, ihrer Stichprobenauswahl, Objektivität sowie deduktiver oder induktiver Vorgehensweise, ihrer Methodik. Dies bedingt einen *unterschiedlichen Forschungsablauf* der beiden Verfahren.⁹² Zu Beginn weisen die Forschungsabläufe noch

⁸¹ Vgl. Atteslander (2010), S. 188 f. So bewirkt die Information über mögliche positive bzw. negative Effekte beim Probanden eine Handlungsmodifikation, um den positiven Effekt zu generieren bzw. den negativen zu vermeiden. Vgl. Atteslander (2010), S. 189.

⁸² Vgl. Atteslander (2010), S. 177; Köckeis-Stangl (1982), S. 338.

⁸³ Vgl. Atteslander (2010), S. 187; Köckeis-Stangl (1982), S. 337 f. Zur bestmöglichen Reduzierung dieses Problems wird das projektiv sukzessive Experiment dem projektiv simultanen vorgezogen. Allerdings gilt zu berücksichtigen, dass zwar dieselbe Gruppe untersucht wird, sich jedoch durch den zeitlichen Abstand zwischen den Experimenten entscheidende soziale Faktoren verändert haben können und somit die Ergebnisse nicht vergleichbar sind. Ein Vorteil des simultanen Experimentes liegt in der Parallelerhebung von Versuchs- und Kontrollgruppe. Vgl. Atteslander (2010), S. 187 f.

⁸⁴ Vgl. Atteslander (2010), S. 177. Dagegen anzuführen ist, dass es im Rahmen der Berufsbildungsforschung in Form von Modellversuchen recht häufig Verwendung findet. Vgl. Sloane (2006), S. 622.

⁸⁵ Vgl. Atteslander (2010), S. 195 f.; Matiaske (2004), Sp. 1529 f.

⁸⁶ Atteslander (2010), S. 211.

⁸⁷ Nach dem Original: „Qualitative research, as a set of interpretive practices, privileges no single methodology over any other.“Denzin/Lincoln (1994), S. 3. Sie bedienen sich einer Vielzahl an Methoden unterschiedlicher Disziplinen. Vgl. Atteslander (2010), S. 211.

⁸⁸ Atteslander (2010), S. 212. Vgl. Lamnek (2010), S. 461 f.

⁸⁹ Vgl. Atteslander (2010), S. 212. Für Ausführungen zu diesen Ausprägungen vgl. Atteslander (2010), S. 212 f.; Lamnek (2010), S. 461; Mayring (1994), S. 164 ff.

⁹⁰ Vgl. Atteslander (2010), S. 195 f./203; Matiaske (2004), Sp. 1529; Stier (1999), S. 162. Kommunikationsinhalte sind Texte, Audio- oder Bild-Aufnahmen und entstehen aus einem Zusammenspiel des Empfängers und Senders in einer sozialen Situation. Vgl. Atteslander (2010), S. 196 f./203.

⁹¹ Vgl. Atteslander (2010), S. 196 f./203.

⁹² Zu quantitativen/qualitativen Analysen vgl. Atteslander (2010), S. 209 ff./211 ff. Als spezifische Ausprägungsart ist die Analyse mit Computerprogrammen zu nennen. Vgl. Ardelt/Ardelt (1984), S. 173 ff. Atteslander (2010), S. 215 ff.; Stier (1999), S. 167. Der Unterschied zwischen quantitativen und qualitativen Verfahren liegt im Ausmaß der Unterstützung durch Computerprogramme. Bei qualitativen Analysen wird die Codierung vom Forscher vorgenommen und bei den quantitativen

Gemeinsamkeiten über eine klare Fragenformulierung auf. Unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Untersuchung wird die induktive oder deduktive Vorgehensweise gewählt.⁹³ Im Anschluss wird das Analysematerial bestimmt, welches weiterhin beide Abläufe betrifft. „Wesentlich bei der Entscheidung über die Festlegung [des Analysematerials] ist: - dass die Texte relevant für den Zweck der Untersuchung sind, - dass sie existieren, - dass sie zugänglich sind.“⁹⁴ Überwiegend bei der quantitativen Analyse wird die Stichprobe der Untersuchung festgelegt. Die „Strukturierung des Analysematerials“⁹⁵ ist bei der heuristischen Inhaltsanalyse so relevant wie bei der empirischen Inhaltsanalyse die Entwicklung eines Kategoriensystems. Das Kategoriensystem wird durch „die Formulierung der Hypothesen und die Operationalisierung der daraus abgeleiteten Variablen“⁹⁶ entwickelt.⁹⁷

Gleichwohl diese analytische Methode aufgrund ihrer Unabhängigkeit von Probanden in der Sozialwissenschaft häufig Anwendung findet, sind ebenfalls einige *Nachteile* aufzuführen. Voraussetzung für die Durchführung einer Inhaltsanalyse ist die Bildung von Kategorien, welche auf Theorien basieren. Für die Kategorienbildung sind bestimmte Aspekte zu berücksichtigen, welche häufig nicht beachtet werden. So liegt ein uneinheitliches Klassifikationskonzept vor, welches die Vergleichbarkeit von Daten nicht gewährleistet.⁹⁸ Außerdem besteht insbesondere bei qualitativen Verfahren die Gefahr, dass Kategorien aus der Perspektive des Forschers entwickelt werden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Entwicklung eines Kategoriensystems schwierig sowie mit einem hohen zeitlichen und damit auch finanziellen Aufwand verbunden ist. Aus diesem Grund werden häufig Codierungen einmalig durchgeführt und das Kategoriensystem bleibt unverändert. Deshalb können nur Erweiterungen, jedoch keine neuen Analysen vorgenommen werden. Bei der Codierung sind die Gütekriterien, Validität und Reliabilität, dieser wissenschaftlichen Methode gefährdet. Durch die menschliche Codierung ist ein Handlungsspielraum gegeben, welcher Probleme der Inter- und Intracoderreliabilität mit sich bringt. Beliebig viele Codierungen und entsprechende Veränderungen des Kategoriensystems sind nur bei computergestützten Inhaltsanalysen möglich, welche eine technische Kapazitätsgrenze aufweisen. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass qualitative heuristische Inhaltsanalysen aufgrund ihrer fehlenden Genauigkeit, Objektivität, Repräsentativität sowie intersubjektiven Nachvollziehbarkeit kritisiert werden. Die negative Kritik an der quantitativen empirischen Inhaltsanalyse konzentriert sich auf die Sinnlosigkeit der Inhalte und die Selektivität durch die Untersuchung einzelner Ausschnitte.⁹⁹

Die Darstellung der Beobachtung, des Experimentes sowie der Inhaltsanalyse ermöglichen einen Vergleich mit der vierten analytischen Methode, der Befragung. Die Befragung wird für die Studie als adäquate Methode bestimmt. Ihre Definition, Zielsetzung sowie Vor- und Nachteile werden daher an entsprechender Stelle dargelegt.¹⁰⁰

werden Kodierungsregeln mittels Suchbegriffen dem Computerprogramm zur Verfügung gestellt. Vgl. Atteslander (2010), S. 216/221. Der Forschungsablauf unterscheidet sich bedeutend von der konventionellen Inhaltsanalyse, da bisherige Aufgaben reduziert werden, entfallen oder neue hinzukommen. Vgl. Klein (1996), S. 38 ff.; Atteslander (2010), S. 216 ff.

⁹³ Die induktive Vorgehensweise ist nicht theoriegeleitet, nimmt eine Deskription der sozialen Realität vor und wird typischerweise bei der qualitativen Inhaltsanalyse angewandt. Die deduktive untersucht bestehende Theorien und wird typischerweise bei der quantitativen Inhaltsanalyse angewandt. Vgl. Atteslander (2010), S. 209/214 f.

⁹⁴ Kromrey (2002), S. 328.

⁹⁵ Atteslander (2010), S. 211.

⁹⁶ Atteslander (2010), S. 210.

⁹⁷ Vgl. Atteslander (2010), S. 208 ff./214 f.; Stier (1999), S. 163 ff. Das Kategoriensystem hat folgende Aspekte zu berücksichtigen: „Prinzip der Vergleichbarkeit [...] Prinzip der Klassifizierbarkeit [...] Prinzip der Vollständigkeit[...]“ Stier (1999), S. 164 f. sowie das Prinzip der Unabhängigkeit. Vgl. Kromrey (2002), S. 324 ff.; Stier (1999), S. 164 f.

⁹⁸ Vgl. Atteslander (2010), S. 205; Matiaske (2004), Sp. 1530. So kann nach dem höchsten Schulabschluss gefragt werden und neben „Realschulabschluss“ besteht die Antwortmöglichkeit „Hauptschule“. Da „Hauptschule“ die Institution jedoch nicht eine Abschlussart darstellt, liegt kein einheitliches Klassifikationsprinzip zu Grunde.

⁹⁹ Vgl. Atteslander (2010), S. 198/202 ff./210 f./219 f.; Holsti (1969), S. 95 ff.; Merten (1995), S. 98 ff.

¹⁰⁰ Vgl. Kapitel 4.1.

Anhang 5: Unterstützung des Anschreibens der Befragtengruppen mittels Flyer

Umfrage
Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der Logistik

Bei Fragen zur Studie, wenden Sie sich bitte an:

Dipl.-Kffr. Natalie Backfisch
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Duales Hochschule Baden-Württemberg
Mannheim
Baden-Württemberg Cooperative State University
Mannheim
Studiengang Spedition, Transport und Logistik
Coblitzallee 1-9
68163 Mannheim

Tel.: +49 (0)621 4105 - 1301
Fax: +49 (0)621 4105 - 1197
natalie.backfisch@dhbw-mannheim.de
<http://www.st.dhbw-mannheim.de>

DHBW
Duale Hochschule
Baden-Württemberg
Mannheim

Wie läuft die Studie ab?

Wieso soll ich an der Studie teilnehmen?
Als...

Wieso soll ich an der Studie teilnehmen?
Als...

1. Befragte: **Personalmanagement**

2. Befragte: **Führungskraft** **Arbeitskolle**

Unternehmensleitung und/oder Führungskraft

- Identifizierung eigener Erwartungen an die Tätigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen der eigenen Mitarbeiter
- Vergleich mit anderen Unternehmen der Branche und Größe möglich
- Kompetenzorientierte und damit effizientes Personalmanagement möglich
- Identifizieren von Verbesserungspotenzialen zur Bindung von Mitarbeitern
- Ihre Angaben werden vertrauensvoll behandelt!

Personalmanagement

- Identifizierung der tatsächlichen Aufgabeninhalte, Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen
- Der Abgleich von Anforderungsprofilen/Arbeitsbeschreibungen mit den tatsächlichen Aufgabeninhalten sowie Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen wird möglich
- Fundierte Grundlage zur effizienten Ausgestaltung der personwirtschaftlichen Funktionen:
 - Generierung oder Modifikation von Stellenbeschreibungen/Anforderungsprofilen
 - Bedarfsgerechte Stellenausschreibungen und effiziente Besetzung von Vakanten
 - Mitarbeiterbindung und damit Verringerung von Fehlzeiten sowie Fluktuation
 - Erkennen von Entwicklungspotenzialen

• Dauer: ca. 20 min.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!
Dipl.-Kffr. Natalie Backfisch

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!
Dipl.-Kffr. Natalie Backfisch

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!
Dipl.-Kffr. Natalie Backfisch

Abbildung 1: Flyer zur Umfrage (exemplarisch für Führungskraft und Personalmanagement)
Quelle: Eigene Darstellung¹⁰¹

¹⁰¹ Der Flyer soll lediglich eine Orientierungsfunktion einnehmen, um die grundsätzliche Darstellungsart nachvollziehen zu können. Auf die Lesbarkeit der konkreten Inhalte wird daher verzichtet.

Anhang 6: Fragebogen (ohne Modifikation)

Fragebogen ohne Modifikation	LimeSurvey	Fragebogen mit Modifikation (Vgl. Anhang 7)
Fragenummerierung	Fragencode	Fragenummerierung
1	DPID01	52
1a	DPID01a	52a
2	DPID02	53
3	DPID03	54
3a	DPID03a	54a
4	DPID04	55
5	DPIS05	48
5a	DPIS05a	48a
5b	DPIS05b	48b
6	DPIP06	30
6a	DPIP06a	30a
7	DPIP07	31
7a	DPIP07a	31a
8	DPIM08	32
9	DPIM09	33
10	DPIM10	34
11	DPIM11	35
12	DPIM12	36
13	DPIM13	37
14	DPIM14	38
15	DPIM15	39
16	DPIA16	40
17	DPIA17	41
17a	DPIA17a	41a
18	DPIA18	42
18a	DPIA18a	42a
18b	DPIA18b	42b
19	DPIA19	43
20	DPIZ20	45
20a	DPIZ20a	45a
20b	DPIZ20b	45b
21	DPIIB25	46
21a	DPIZ21	46a
21b	DPIZ22	46b
21c	DPIZ21a	46c
21d	DPIZ22a	46d
22	DPIZ23	47
23	DPIZ24	44

Fragebogen ohne Modifikation	LimeSurvey	Fragebogen mit Modifikation
Fragenummerierung	Fragencode	Fragenummerierung
24	DPIIW26	1
24a	DPIIW26b	1a
24b		56/57
24c		56/57
25	DPIIN28	2
26	DPIIN29	3
26a	DPIIN29a	3a
27	DPIIN30	4
28	TPIIIT31, FPIIIT31, BPIIIT31, DPIIIT31, KPIIIT31	5
29	TPIIIT32, FPIIIT32, BPIIIT32, DPIIIT32, KPIIIT32	6
30	TPIVK33, FPIVK33, BPIVK33, DPIVK33, KPIVK33	7
31	TPIVK34, FPIVK34, BPIVK34, DPIVK34, KPIVK34	8
32	TPIVK35, FPIVK35, BPIVK35, DPIVK35, KPIVK35	9
33	TPIVK36, FPIVK36, BPIVK36, DPIVK36, KPIVK36	10
34	TPIVK37, FPIVK37, BPIVK37, DPIVK37, KPIVK37	11
35	DPVQI38	12
35a	DPVQI38a	12a
35b	DPVQI38b	12b
36	DPVQII39	13
36a	DPVQII39a	13a
36b	DPVQII39b	13b
36c	TPVQII39c, FVPVQII39c, BPVQII39c, DPVQII39c, KPVQII39c	13c
36d	DPVQII39d	13d
36e	DPVQII39d2	13e
36f	DPVQII39e1	13f
36g	DPVQII39e2	13g
37	DPVQIII40	14
37a	DPVQIII40a	14a
38	DPVQIII41b	15
39	DPVQIII42	16
40	DPVIU43	17
41	DPVIU44	18
42	DPVIU45	19

Fragebogen ohne Modifikation	LimeSurvey	Fragebogen mit Modifikation
Fragennummerierung	Fragencode	Fragennummerierung
43	DPVIU46	20
44	DPVIU47	21
45	DPVIU48	22
46	DPVIU49	23
47	DPVIU50	24
48	DPVIU51	25
49	DPVIU52	26
50	DPVIU53	27
51a/51b	DPVIU55b	28
52/53	DPVIU56	29
54	DPVII56	49
55	DPVII57	50
56	DPVII58	51
57		58

Abbildung 2: Zuordnung der Fragen vom Fragebogen ohne Modifikation zum Fragebogen mit Modifikation sowie zum Fragencode in LimeSurvey (exemplarisch für Personalmanagement)

Quelle: Eigene Darstellung

Anhang 7: Fragebogen (mit Modifikation) (Exemplarisch für Personalmanagement)

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie recht herzlich bei der Online-Umfrage zu Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der Logistik und bedanke mich bei Ihnen für Ihre Teilnahme an der Umfrage!

Wir möchten mit Ihren Kenntnissen die Anforderungen an Stellen in der Logistik als wichtigste Branche der deutschen Wirtschaft ermitteln.

Dazu werden Sie zu folgenden fünf Themenbereichen Fragen erhalten:

- I. **Selektion des zu analysierenden Berufsbildes,**
- II. **Arbeitsplatzbezogene Aufgaben,**
- III. **Kompetenzanforderungen,**
- IV. **Qualifikationsanforderungen,**
- V. **Ihr Unternehmen/Ihr Betrieb.**

Bevor Sie mit der Untersuchung beginnen, noch folgende Informationen:

Beantwortung der Fragen:

Möchten Sie Fragen nicht beantworten, lassen Sie diese einfach offen und fahren mit der weiteren Befragung fort. Sehr wenige Fragen sind mit * gekennzeichnet. Diese Fragen sind zu beantworten, da sie eine Selektionsfunktion für die Folgefragen haben.

Informationen zur Codierung (Online Code) und zur Anonymisierung der Daten:

Der Fragebogen wurde mittels eines Codes verschlüsselt, um Ihre Daten anonym zu bearbeiten und Ihnen einen regelmäßigen Zugriff auf die Umfrage zu ermöglichen. Sie haben eine freie Zeitgestaltung, in dem Sie die Umfrage immer wieder mit dem letzten bearbeiteten Status aufrufen können.

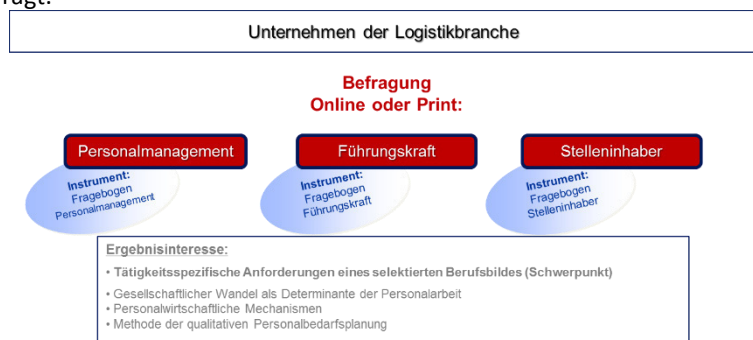
Sollten Sie eine andere Art der Befragung vorziehen (z. B. ausgedruckter Fragebogen, Telefoninterview), teilen Sie mir dies bitte mit.

(umfrage-stl@dhw-mannheim.de oder Natalie.Backfisch@dhw-mannheim.de)

Informationen zum Ablauf der Studie:

Es werden Stelleninhaber, Führungskräfte sowie das Personalmanagement von Stellen als:

- Berufskraftfahrer,
 - Disponent Güterverkehr,
 - Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung,
 - Fachkraft für Lagerlogistik,
 - Lager- und Transportarbeiter
- befragt.



Dauer der Bearbeitung des Fragebogens: ca. 15–30 min. (abh. von Ihrer Funktion)

Los geht's...

Es wird darauf hingewiesen, dass Bezeichnungen, die aus Gründen der besseren Lesbarkeit lediglich in der männlichen oder weiblichen Form verwendet werden, das jeweils andere Geschlecht mit einschließt.



I. Selektion des im Weiteren zu analysierenden Berufsbildes:

Im Folgenden wählen Sie ein Berufsbild, welches im Weiteren untersucht wird.

Bestenfalls haben Sie einen direkten Bezug zu diesem Berufsbild. Sie sind also z. B. Stelleninhaber, Führungskraft oder Personaler.

Sollten Sie keinen direkten Bezug haben, können Sie als Experte der Branche die Umfrage fortsetzen und aus dieser Perspektive die Fragen beantworten.

1. Für welches Berufsbild möchten Sie die Umfrage durchführen? [DPIIW26]

☐	Berufskraftfahrer [A1]
☐	Disponent Güterverkehr [A2]
☐	Fachkraft für Lagerlogistik [A3]
☐	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung [A4]
☐	Lager- und Transportarbeiter [A5]
☐	Für keine der genannten Stelle und breche hiermit die Umfrage ab [A6]

1.a) [WENN Frage 1 Antwort A1 bis A5]

Welche Funktion nehmen Sie in Ihrem Unternehmen in Bezug auf die Stelle als <<Antwort Frage 1>> überwiegend ein? [DPIIW26b]

☐	Geschäftsleitung [A1]
☐	fachliche und disziplinarische Führungskraft [A2]
☐	disziplinarische Führungskraft [A3]
☐	fachliche Führungskraft [A4]
☐	aktueller Stelleninhaber der genannten Stelle [A5]
☐	Personalmanagement [A6]
☐	ehemaliger Stelleninhaber der genannten Stelle [A7]
☐	keine in Bezug auf dieses Berufsbild [A8]

1.b) [WENN Frage 1 Antwort A6]

Sie möchten für keines der zuvor genannten Berufsbilder die Umfrage zu Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen fortsetzen. Bitte Speichern Sie dennoch diesen Zwischenstand und schließen nicht einfach nur die Anwendungsmaske, indem Sie auf den Button „Später fortfahren“ klicken.

Herzlichen Dank für Ihre ehrliche Meinung und freundliche Grüße, Natalie Janning-Backfisch [DPIIW26C]

Im Folgenden geht es um Anforderungen, welche an (potentielle) Stelleninhaber gestellt werden. Zum besseren Verständnis möchte ich deshalb kurz „Anforderungsprofil“ definieren.

Das Anforderungsprofil beinhaltet alle Ansprüche, die ein Unternehmen/ein Betrieb an denjenigen stellt, welcher die Aufgaben einer bestimmten Stelle auszuüben hat. Die Ansprüche sind Erwartungen an die Erfahrungen, Fähigkeiten und das Wissen der Mitarbeiter.

Die Anforderungsanalyse dient der Ermittlung dieser Anforderungen.

2. Wie wird die Stelle als <<Antwort Frage 1>> konkret bei Ihnen im Betrieb bezeichnet (z. B. in einer Ausschreibung)? [DPIIN28]

--

3. Wird als Informationsquelle für die Anforderungen an Stelleninhaber im Auswahlverfahren ein eigens für die Stelle als <<Antwort Frage 2>> erarbeitetes Anforderungsprofil herangezogen? [DPIIN29]

☐	ja und dieses entspricht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle [A1]
☐	ja, aber dieses entspricht nicht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle [A2]
☐	teilweise und dieses entspricht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle [A3]
☐	teilweise, aber dieses entspricht nicht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle [A4]
☐	nein, denn es existiert kein Anforderungsprofil [A5]
☐	nein, es existiert zwar eins, aber dieses entspricht nicht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle [A6]
☐	nein, es existiert zwar eins, aber wir/ich sehe/n dieses aus weiteren Gründen nicht als sinnvoll an. Gründe: _____ [DPIIN29_other]

- 3.a) [WENN Frage 3 Antwort A5]

Warum existieren keine Anforderungsprofile für die Stelle als <<Antwort Frage 2>>? [DPIIN29a]

☐	zu hoher finanzieller Aufwand [A1]
☐	zu hoher zeitlicher Aufwand [A2]
☐	organisatorische Probleme (z. B. Organisationsstruktur) [A3]
☐	keine personelle Kapazität vorhanden [A4]
☐	kein Know-how vorhanden [A5]
☐	bisher kein Bedarf erkannt [A6]

4. Kennen Mitarbeiter als <<Antwort Frage 2>> die Anforderungen an die Stelle und damit an ihre Person (z. B. in Form von Stellenbeschreibungen)? [DPIIN30]

☐	Ja
☐	Nein

II. Arbeitsplatzbezogene Aufgaben

5. Bitte kreuzen Sie die Aufgaben an, welche bei der Stelle als <<Antwort Frage 2>> in Ihrem Unternehmen anfallen? [KPIIT31]

- ☐ Überwachung der Kooperation von Beteiligten der Logistikkette (z. B. Frachtführer, Versender, Empfänger, Lagerbetreiber, Versicherungsunternehmen)
- ☐ Betreuung von Kunden vor und während der Auftragsabwicklung (z. B. zeitnahe Informationen zum Güterstandort durch Sendungsverfolgungssysteme)
- ☐ Beratung von Kunden (z. B. zur Wahl des geeigneten Transportmittels, der geeigneten Umschlagtechnik, zu Zollvorschriften)
- ☐ Kostenkalkulation (unter Berücksichtigung von z. B. Reedereikosten)
- ☐ Angebotserstellung der Leistungen
- ☐ Vertragsvorbereitung des Auftrags
- ☐ Organisation des Versicherungsschutzes der Güter
- ☐ Ausarbeitung zusätzlicher Leistungen (z. B. Verpackung von Gütern)
- ☐ Auswahl von Transportmitteln, Frachtführer nach Vorgaben des Kunden
- ☐ Ermittlung zeit- und kostengünstigster Transportwege
- ☐ Festlegung von Transportrouten
- ☐ Beauftragung von Transportunternehmern zur Transportdurchführung
- ☐ Umgang mit internetgestützter Kommunikation (z. B. Webportale, Transport- und Frachtbörsen)
- ☐ Kommunikation mit Kunden unter Verwendung von Fremdsprachenkenntnissen
- ☐ Organisation des Umschlages von Gütern
- ☐ Organisation der Lagerung von Gütern
- ☐ Ausfertigung von Warenbegleit-, Zoll- und Frachtpapieren
- ☐ Einholen von polizeilichen Genehmigungen (z. B. Spezialtransport)
- ☐ Überwachung der Auftragsabwicklung
- ☐ Bearbeitung von Kundenreklamationen
- ☐ Schadensmeldungen aufnehmen
- ☐ Regulierung von Schäden
- ☐ Bearbeitung der Abrechnung der Aufträge
- ☐ Erteilung von Zahlungsanweisungen
- ☐ Bearbeitung von Mahnvorgängen im Zahlungsverkehr
- ☐ Verwaltung von Umschlags-, Kommissionierungs-, Zolllager
- ☐ Auswahl optimaler Lager
- ☐ Warenkontrolle bzgl. Schäden beim Wareneingang im Lager
- ☐ Warenkontrolle bzgl. Vollständigkeit (Anzahl) beim Wareneingang im Lager
- ☐ Erstellung und Auswertung von Statistiken
- ☐ Weitere: _____

6. Bringen Sie nun die ausgewählten Aufgaben in eine Reihenfolge nach Wichtigkeit für die Erfüllung der Tätigkeit als <<Antwort Frage 2>>.

Dabei erhält die Aufgabe, welche **am wichtigsten** ist, **Platz 1** und wird als **erste** Aufgabe, oben, dargestellt. Es folgen Aufgaben, welche eine geringere Relevanz aufzeigen. Die unterste Aufgabe stellt die Aufgabe dar, welche **am unwichtigsten** ist, und erhält damit den **letzten** Platz.

Für die weitere Beantwortung der Fragen sind nur die **fünf** wichtigsten Aufgaben notwendig.

Bitte wählen Sie mindestens 5 Antworten.

[Nur Antwortmöglichkeiten, welche bei Frage 5 angekreuzt wurden] [KPIIT32]

- Platz____: Überwachung der Kooperation von Beteiligten der Logistikkette (z. B. Frachtführer, Versender, Empfänger, Lagerbetreiber, Versicherungsunternehmen)
- Platz____: Betreuung von Kunden vor und während der Auftragsabwicklung (z. B. zeitnahe Informationen zum Güterstandort durch Sendungsverfolgungssysteme)
- Platz____: Beratung von Kunden (z. B. zur Wahl des geeigneten Transportmittels, der geeigneten Umschlagtechnik, zu Zollvorschriften)
- Platz____: Kostenkalkulation (unter Berücksichtigung von z. B. Reedereikosten)
- Platz____: Angebotserstellung der Leistungen
- Platz____: Vertragsvorbereitung des Auftrags
- Platz____: Organisation des Versicherungsschutzes der Güter
- Platz____: Ausarbeitung zusätzlicher Leistungen (z. B. Verpackung von Gütern)
- Platz____: Auswahl von Transportmitteln, Frachtführer nach Vorgaben des Kunden
- Platz____: Ermittlung zeit- und kostengünstigster Transportwege
- Platz____: Festlegung von Transportrouten
- Platz____: Beauftragung von Transportunternehmern zur Transportdurchführung
- Platz____: Umgang mit internetgestützter Kommunikation (z. B. Webportale, Transport- und Frachtbörsen)
- Platz____: Kommunikation mit Kunden unter Verwendung von Fremdsprachenkenntnissen
- Platz____: Organisation des Umschlages von Gütern
- Platz____: Organisation der Lagerung von Gütern
- Platz____: Ausfertigung von Warenbegleit-, Zoll- und Frachtpapieren
- Platz____: Einholen von polizeilichen Genehmigungen (z. B. Spezialtransport)
- Platz____: Überwachung der Auftragsabwicklung
- Platz____: Bearbeitung von Kundenreklamationen
- Platz____: Schadensmeldungen aufnehmen
- Platz____: Regulierung von Schäden
- Platz____: Bearbeitung der Abrechnung der Aufträge
- Platz____: Erteilung von Zahlungsanweisungen
- Platz____: Bearbeitung von Mahnvorgängen im Zahlungsverkehr
- Platz____: Verwaltung von Umschlags-, Kommissionierungs-, Zolllager
- Platz____: Auswahl optimaler Lager
- Platz____: Warenkontrolle bzgl. Schäden beim Wareneingang im Lager
- Platz____: Warenkontrolle bzgl. Vollständigkeit (Anzahl) beim Wareneingang im Lager
- Platz____: Erstellung und Auswertung von Statistiken
- Platz____: <<Sonstiges>> aus Frage 5

[relevante Ergebnisse: Platz 1 [KPIIT32_1] bis Platz 5[KPIIT32_5], welche im Folgenden <<Aufgabe Ranking 1>> bis <<Aufgabe Ranking 5>> entsprechen.]

III. Kompetenzanforderungen

Im folgenden Abschnitt geht es um die Anforderungen, welche an die **Kompetenzen** eines (potentiellen) **Stelleninhabers** gestellt werden.

Dabei ist es notwendig kurz zu beschreiben, was unter Kompetenzen zu verstehen ist.

Kompetenzen sind **Fähigkeiten**, **Fertigkeiten** und **Kenntnisse** eines **Mitarbeiters**. Diese können sich auf **soziale** Aspekte (z. B. Teamfähigkeit), auf **fachlich-methodische** (z. B. Anwendung von Lösungswegen), auf **aktivitäts-handlungsorientierte** (z. B. Ausführungsbereitschaft) sowie auf **personale** Aspekte (z. B. Loyalität) beziehen.

Geben Sie bitte im Folgenden an, ob ein **Stelleninhaber** die genannte **Teilkompetenz** für die Ausübung der konkreten Aufgabe benötigt.

Wenn die Teilkompetenz relevant ist für die Erfüllung der Aufgabe, geben Sie bitte an, in welchem Ausmaß (Anforderungsniveau) diese beim (potentiellen) **Stelleninhaber** vorliegen muss (sehr stark bis sehr gering).

Unterscheiden Sie dabei bitte zwischen:

- **Idealerweise:** wünschenswert - Idealstelleninhaber bringt dieses Ausmaß an Kompetenz bestenfalls mit (**links**) und
- **Ausreichend:** mindestens - notwendig, um genau die Aufgaben der Stelle zu erfüllen (**rechts**).

Bitte kreuzen Sie die Ausprägung „**idealerweise**“ **links** der Antwortmöglichkeiten (Teilkompetenz) und die Ausprägung „**ausreichend**“ **rechts** davon an.

Zur Veranschaulichung ein Beispiel:

Ein Stelleninhaber der Stelle „Mitarbeiter Vertriebsaußendienst“ benötigt zur Ausübung seiner Aufgabe „Akquise neuer Kunden“ aus Sicht des Unternehmens, das ihn beschäftigt:

- nicht die Kompetenz „Lehrfähigkeit“.
- die Kompetenz „Teamfähigkeit“ **idealerweise** in sehr starkem Ausmaß. Es würde aber auch **ausreichen**, wenn er diese mit dem Ausmaß stark vorweist.
- außerdem **idealerweise** in geringem Ausmaß „Kommunikationsfähigkeit“. Es wäre allerdings auch **ausreichend**, wenn er dies nicht vorweist, um die Akquise vorzunehmen.

Diese Kompetenzen wären, wie folgt, korrekt abgebildet:

Idealerweise						Ausreichend				
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering		Gar nicht
☐	☐	☐	☐	☒	Lehrfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☒
☒	☐	☐	☐	☐	Teamfähigkeit	☐	☒	☐	☐	☐
☐	☐	☒	☐	☐	Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☒

7. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe
 <<Aufgabe Ranking 1>>
 und in welchem Maße? [KPIVK33]

Sollten Sie zum inhaltlichen Verständnis der einzelnen Teilkompetenzen/-antworten, z. B. Selbstmanagement, Beispiele benötigen, können Sie diese erhalten, in dem Sie mit der Maus über den entsprechenden Begriff fahren.

Idealerweise					Ausreichend				
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering	Gar nicht
☐	☐	☐	☐	☐	soziale Kompetenzen	☐	☐	☐	☐
					Dialogfähigkeit und Kundenorientierung				
☐	☐	☐	☐	☐	Gewissenhaftigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Problemlösungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Teamfähigkeit	☐	☐	☐	☐
					Personalkompetenz				
☐	☐	☐	☐	☐	Eigenverantwortung	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Einsatzbereitschaft	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Ganzheitliches Denken	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Lernbereitschaft	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Zuverlässigkeit	☐	☐	☐	☐
					Fachlich-methodische Kompetenzen				
☐	☐	☐	☐	☐	Fachübergreifende Kenntnisse	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Fachwissen	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Sachlichkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Marktkennntnisse	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Organisationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
					Aktivitäts- und Handlungskompetenzen				
☐	☐	☐	☐	☐	Ausführungsbereitschaft	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Konsequenz	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Entscheidungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Ergebnisorientiertes Handeln	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Tatkraft	☐	☐	☐	☐

8. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe
 << Aufgabe Ranking 2>>
 und in welchem Maße? [KPIVK34]

Idealerweise					Ausreichend				
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering	Gar nicht
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐

9. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe
<<Aufgabe Ranking 3>>
und in welchem Maße? [KPIVK35]

Idealerweise					Ausreichend					
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering	Gar nicht	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
					soziale Kompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
					Personalkompetenz					
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
					Fachlich-methodische Kompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
					Aktivitäts- und Handlungskompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	

10. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe
 <<Aufgabe Ranking 4>>
 und in welchem Maße? [KPIVK36]

Idealerweise					Ausreichend				
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering	Gar nicht
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐

11. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe
<<Aufgabe Ranking 5>>
und in welchem Maße? [KPIVK37]

Idealerweise					Ausreichend					
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering	Gar nicht	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
					soziale Kompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
					Personalkompetenz					
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
					Fachlich-methodische Kompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
					Aktivitäts- und Handlungskompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐	

IV. Qualifikationsanforderungen

Im Folgenden geht es um die Anforderungen, welche Betriebe an die **Qualifikationen** eines (potentiellen) **Stelleninhabers** stellen.

Dabei handelt es sich bei Qualifikationen um **formale Nachweise**. Dazu zählen **Zertifikate** von Weiterbildungsmaßnahmen sowie **Abschlusszeugnisse** (z. B. von Schule, Ausbildung, Hochschule). Diese bescheinigen, dass die Person zu einem gewissen Zeitpunkt (z. B. Prüfungsdatum) ein Wissen zeigen konnte

Geben Sie im Folgenden bitte an, welche Qualifikation(en) ein Stelleninhaber für die Erfüllung der fünf wichtigsten Aufgaben seiner Stelle benötigt.

Unterscheiden Sie dabei bitte zwischen den Ausmaßen (Anforderungsniveaus):

- **Idealerweise:** wünschenswert - Idealstelleninhaber weist dieses Ausmaß an Qualifikation bestenfalls vor - und
- **Ausreichend:** mindestens - notwendig, um genau die fünf wichtigsten Aufgaben der Stelle zu erfüllen.

Bitte kreuzen Sie die Ausprägung „**idealerweise**“ links und die Ausprägung „**ausreichend**“ rechts an.

Bevor Sie mit der Beantwortung der Fragen beginnen, stellen Sie sich nochmal die fünf wichtigsten Aufgaben der Stelle als <<Antwort Frage 2>> vor: [KPVQI380]

- <<Aufgabe Ranking 1>>,
- <<Aufgabe Ranking 2>>,
- <<Aufgabe Ranking 3>>,
- <<Aufgabe Ranking 4>>,
- <<Aufgabe Ranking 5>>.

12. Welchen Schulabschluss benötigt ein Stelleninhaber zur Ausübung dieser fünf wichtigsten Aufgaben? [DPVQI38]

Idealerweise [DPVQI38_SQ001]		Ausreichend [DPVQI38_SQ002]
☐	Keinen [A1]	☐
☐	Mind. Hauptschulabschluss [A2]	☐
☐	Mind. Realschulabschluss [A3]	☐
☐	Mind. Abschluss der Polytechnischen Oberschule 10. Klasse (vor 1965: 8. Klasse) [A4]	☐
☐	Mind. Fachhochschulreife [A5]	☐
☐	Mind. Fachbezogene Hochschulreife [A6]	☐
☐	Mind. Allgemeine Hochschulreife [A7]	☐
☐	Mind. einen anderen Schulabschluss: [A8]	☐

[Ergebnis der Spalte Idealerweise entspricht im Folgenden <<Idealerweise Abschluss>>;
Ergebnis der Spalte Ausreichend entspricht im Folgenden <<Mindest-Abschluss>>]

12.a) [WENN Frage 12 Antwort A2-A8]

Wie muss der Notendurchschnitt „<<Idealerweise Abschluss>>“ des Stelleninhabers sein, welchen Sie als Schulabschluss „idealerweise“ genannt haben?

(Differenzieren Sie Ihre Angaben der Notendurchschnitte nach „idealerweise“ und „ausreichend“.) [DPVQI38a]

Idealerweise [DPVQI38a_SQ001]		Ausreichend [DPVQI38a_SQ002]
☐	Mind. 1,0 bis 1,4	☐
☐	Mind. 1,5 bis 1,9	☐
☐	Mind. 2,0 bis 2,4	☐
☐	Mind. 2,5 bis 2,9	☐
☐	Mind. 3,0 bis 3,4	☐
☐	Mind. 3,5 bis 4,0	☐
☐	Mind. 4,1 bis 4,4	☐
☐	Keine Vorgabe	☐

12.b) [WENN Frage 12 Antwort A2-A8]

Wie muss der Notendurchschnitt „<<Mindest-Abschluss>>“ des Stelleninhabers sein, welchen Sie als Schulabschluss „ausreichend“ genannt haben?

(Differenzieren Sie Ihre Angaben der Notendurchschnitte nach „idealerweise“ und „ausreichend“.) [DPVQI38b]

Idealerweise [DPVQI38b_SQ001]		Ausreichend [DPVQI38b_SQ001]
☐	Mind. 1,0 bis 1,4	☐
☐	Mind. 1,5 bis 1,9	☐
☐	Mind. 2,0 bis 2,4	☐
☐	Mind. 2,5 bis 2,9	☐
☐	Mind. 3,0 bis 3,4	☐
☐	Mind. 3,5 bis 4,0	☐
☐	Mind. 4,1 bis 4,4	☐
☐	Keine Vorgabe	☐

13. Welchen beruflichen Bildungsabschluss benötigt ein Stelleninhaber zur Ausübung dieser fünf wichtigsten Aufgaben? [DPVQII39]

Idealerweise [DPVQII39_SQ001]		Ausreichend [DPVQII39_SQ002]
☐	Keinen [A1]	☐
☐	Mind. Berufsausbildung (gewerblich-technisch) [A2]	☐
☐	Mind. Berufsausbildung (kaufmännisch) [A3]	☐
☐	Mind. Hochschulabschluss Bachelor [A4]	☐
☐	Mind. Hochschulabschluss Master [A5]	☐
☐	Mind. Hochschulabschluss Diplom [A6]	☐
☐	Mind. Promotion [A7]	☐
☐	Mind. Habilitation [A8]	☐
☐	Mind. einen anderen Bildungsabschluss: _____ [A9]	☐

[Ergebnis der Spalte Idealerweise entspricht im Folgenden <<Idealerweise Bildungsabschluss>>;

Ergebnis der Spalte Ausreichend entspricht im Folgenden <<Mindest-Bildungsabschluss>>]

13.a) [WENN Frage 13 Antwort A2-A9]

Wie muss der Notendurchschnitt „<< Idealerweise Bildungsabschluss>>“ des Stelleninhabers sein, welchen Sie als beruflichen Bildungsabschluss „idealerweise“ genannt haben?

(Differenzieren Sie Ihre Angaben der Notendurchschnitte nach „idealerweise“ und „ausreichend“) [DPVQII39a]

Idealerweise [DPVQII39a_SQ001]		Ausreichend [DPVQII39a_SQ002]
☐	Mind. 1,0 bis 1,4	☐
☐	Mind. 1,5 bis 1,9	☐
☐	Mind. 2,0 bis 2,4	☐
☐	Mind. 2,5 bis 2,9	☐
☐	Mind. 3,0 bis 3,4	☐
☐	Mind. 3,5 bis 4,0	☐
☐	Mind. 4,1 bis 4,4	☐
☐	Keine Vorgabe	☐

13.b) [WENN Frage 13 Antwort A2-A9]

Wie muss der Notendurchschnitt „<< Mindest-Bildungsabschluss>>“ des Stelleninhabers sein, welchen Sie als beruflichen Bildungsabschluss „ausreichend“ genannt haben?

(Differenzieren Sie Ihre Angaben der Notendurchschnitte nach „idealerweise“ und „ausreichend“) [DPVQII39b]

Idealerweise [DPVQII39b_SQ001]		Ausreichend [DPVQII39b_SQ002]
☐	Mind. 1,0 bis 1,4	☐
☐	Mind. 1,5 bis 1,9	☐
☐	Mind. 2,0 bis 2,4	☐
☐	Mind. 2,5 bis 2,9	☐
☐	Mind. 3,0 bis 3,4	☐
☐	Mind. 3,5 bis 4,0	☐
☐	Mind. 4,1 bis 4,4	☐
☐	Keine Vorgabe	☐

13.c) [WENN Frage 13 Antwort A2-A3]

Welche Ausbildung muss der Stelleninhaber konkret erworben haben (z. B. IHK-Abschluss)? [KPVQII39c]

Idealerweise		Ausreichend
☐	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung (ehemals: Speditionskaufmann)	☐
☐	Sonstige: _____	☐

13.d) [WENN Frage 13 Antwort A4-A8]

An welcher Hochschule muss der Hochschulabschluss „idealerweise“ erworben worden sein? [DPVQII39d1]

☐	Duale Hochschule/Berufsakademie
☐	Fachhochschule/Hochschule
☐	Universität
☐	Private Hochschule
☐	Weitere: _____

13.e) [WENN Frage 13 Antwort A4-A8]

An welcher Hochschule muss der Hochschulabschluss „ausreichend“ erworben worden sein? [DPVQII39d2]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	Duale Hochschule/Berufsakademie
☐	Fachhochschule/Hochschule
☐	Universität
☐	Private Hochschule
☐	Weitere: _____

13.f) [WENN Frage 13 Antwort A4-A8]

Welcher Schwerpunkt muss im Studium „idealerweise“ gelegt worden sein? [DPVQII39e1]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	Ingenieurwissenschaftlich
☐	Wirtschaftswissenschaftlich
☐	Naturwissenschaftlich
☐	Weitere: _____

13.g) [WENN Frage 13 Antwort A4-A8]

Welcher Schwerpunkt muss im Studium „ausreichend“ gelegt worden sein? [DPVQII39e2]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	Ingenieurwissenschaftlich
☐	Wirtschaftswissenschaftlich
☐	Naturwissenschaftlich
☐	Weitere: _____

14. Muss ein Stelleninhaber zur Erfüllung der Aufgaben als <<Antwort Frage 2>> Weiterbildungsmaßnahmen absolviert haben? [DPVQIII40]

Idealerweise

Ausreichend

☐	Ja [A1]	☐
☐	Nein [A2]	☐

14.a) [WENN Frage 14 Antwort A1]

Welche Weiterbildungsmaßnahmen hat ein Stelleinhaber vorzuweisen, um diese Aufgaben zu erfüllen?

Bitte nennen Sie konkrete Abschlussbezeichnungen (z. B. staatlich geprüfter Techniker, Meister Fahrzeuginstandhaltung, Betriebswirt (VWA)) [KPVQIII40a]

Mehrfachnennungen sind möglich

☐	Weiterbildung als: _____
-----------------------	--------------------------

15. Über welche Berufserfahrung muss der Stelleninhaber zur Erfüllung der Aufgaben als <<Antwort Frage 2>> neben formalen Abschlüssen verfügen? [DPVQIII41b]

Mehrfachantworten sind möglich

Idealerweise [DPVQIII41a]		Ausreichend [DPVQIII41b]
☐	Berufserfahrung in der Tätigkeit als <<Antwort Frage 2>>	☐
☐	Berufserfahrung im Bereich Logistik	☐
☐	fach- und branchenübergreifende Berufserfahrung	☐
☐	keine notwendig	☐

16. Welches Anforderungsniveau wird künftig die Anforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen der Personalbedarfsplanung Ihres Betriebes prägen?

Anforderungen, welche... [DPVQIII42]

☐	... höher als die Idealanforderungen sind [A1]
☐	... der Idealanforderung entsprechen [A2]
☐	... zwischen den Ideal- und Mindestanforderungen liegen [A3]
☐	... der Mindestanforderung entsprechen [A4]
☐	... geringer als Mindestanforderung sind [A5]

V. Ihr Unternehmen/Ihr Betrieb

Da die Fragen kürzer gestaltet sind, werden Sie für den letzten Teil des Fragebogens 5-10 min. benötigen.

Die Beantwortung der Fragen dieses letzten Teils des Fragebogens nimmt einen wesentlich geringeren Zeitanteil in Anspruch als der Hauptteil, den Sie bis hier bearbeitet haben.

Im Folgenden geht es um „Ihr Unternehmen/Ihren Betrieb“. Die Definitionen dieser Begrifflichkeiten für die folgenden Fragen lauten:

Ihr **Betrieb** ist die räumliche und organisatorische Einheit, welche Leistungen zur Erfüllung von organisatorischen Zielen erbringt. Mit Betrieb ist hiermit beispielsweise Ihr Tochterunternehmen, Ihre Niederlassung, Ihr Werk, Ihre Zentrale, Ihr Standort gemeint. Sie sind für diese räumliche und organisatorische Einheit in Ihrem Aufgabenbereich verantwortlich.

Ihr **Unternehmen** kann mehrere Betriebe umfassen, aber auch lediglich aus einem gemäß o. g. Definition bestehen.

Bitten geben Sie im Folgenden die in der Realität existierenden Daten an.

17. Welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Unternehmen zuzuordnen? [DPVIU43]

☐	Industrie [A1]
☐	Handel [A2]
☐	Dienstleistung [A3]
☐	Weitere: _____ [DPVIU43_other]

18. Welchem Bereich ist Ihr Unternehmen hauptsächlich zuzuordnen? [DPVIU44]

☐	Spedition [A1]
☐	Frachtführer/Verfrachter [A2]
☐	Verlader [A3]
☐	Lagerei [A4]
☐	Logistik-Dienstleister [A5]
☐	Weitere: _____ [DPVIU44_other]

19. Wie viele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Unternehmen insgesamt? [DPVIU45]

_____ [Anzahl VZÄ= Vollzeitäquivalent]
VZÄ=Zeitwert, den eine Vollzeit-Arbeitskraft (100 % Beschäftigungsgrad) innerhalb eines vergleichbaren Zeitraums erbringt.
Beispiel: Zwei Beschäftigte mit 50 % Teilzeitbeschäftigungsgrad ergeben gemeinsam, ausgedrückt in VZÄ, die Anzahl: 1,0 VZÄ

20. Wie viele Mitarbeiter Ihr Betrieb insgesamt? [DPVIU46]

_____ [Anzahl VZÄ= Vollzeitäquivalent]
--

21. Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb als <<Antwort Frage 2>>? (sowohl Angestellte als auch Ausgeliehene) [DPVIU47]

_____ [VZÄ= Vollzeitäquivalent]

22. Wie viele Mitarbeiter als <<Antwort Frage 2>> sind bei Ihrem Betrieb über Personaldienstleister beschäftigt? [DPVIU48]

_____ [%]

23. Wie viele der Mitarbeiter, welche direkt bei Ihrem Betrieb als << Antwort Frage 2>> angestellt sind, sind in einer Vollzeitbeschäftigung tätig? (Vollzeit=die betriebsspezifisch festgelegte Wochenarbeitszeit für Beschäftigte, die bei Erfüllung dieser Arbeitszeit zu 100 % Anspruch auf 100 % des für das Berufsbild festgelegten Lohnes haben? [DPVIU49]

_____ [%]

24. Wie viele männliche Mitarbeiter sind als <<Antwort Frage 2>> bei Ihrem Betrieb tätig? [DPVIU50]

_____ [%]

25. Wie viele Mitarbeiter als << Antwort Frage 2>> Ihres Betriebes sind deutsche Staatsangehörige? [DPVIU51]

_____ [%]

26. Wie viele Mitarbeiter als << Antwort Frage 2>> Ihres Betriebes sind unter 50 Jahre? [DPVIU52]

_____ [%]

27. In welchem Bundesland sitzt Ihr Betrieb? [DPVIU53]

☐	Bayern [A1]
☐	Baden-Württemberg [A2]
☐	Anderes Bundesland: _____ [DPVIU53_other]

28. Welche Rechtsform hat Ihr Betrieb? [DPVIU55b]

☐	Einzelunternehmen [A1]
☐	OHG [A2]
☐	GbR [A3]
☐	KG [A4]
☐	AG [A5]
☐	GmbH [A6]
☐	Mischform (GmbH & Co. KG oder KGaA) [A7]
☐	Weitere: _____ [DPVIU55b_other]

29. Wie ist die Größe Ihres Betriebes einzuordnen? [DPVIU56]

☐	weniger oder gleich 4.840.000 € Bilanzsumme sowie weniger oder gleich 9.680.000 € Umsatzerlöse sowie 50 Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt [A1]
☐	weniger oder gleich 19.250.000 € Bilanzsumme sowie weniger oder gleich 38.500.000 € Umsatzerlöse sowie 250 Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt [A2]
☐	Überschreitung von mindestens zwei der o. g. Kriterien (Bilanzsumme, Umsatzerlöse, Mitarbeiteranzahl) in den Antwortmöglichkeiten [A3]

30. Findet in Ihrem Betrieb eine strategische Personalbedarfsplanung statt? [DPIP06]

☐	ja, quantitativ (Anzahl Arbeitsplätze) [A1]
☐	ja, qualitativ (Anforderungen an Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitsplatzinhaber) [A2]
☐	ja, quantitativ wie qualitativ [A3]
☐	nein [A4]

30.a) [WENN Frage 30 Antwort A2-A3]

Für welche Berufsgruppen wird qualitative Personalplanung auf strategischer Ebene vorgenommen? [DPIP06a]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	kaufmännische Berufe
☐	gewerblich-technische Berufe
☐	Führungsfunktionen
☐	operative Funktionen

31. Findet in Ihrem Betrieb eine operative Personalbedarfsplanung statt? [DPIP07]

☐	ja, quantitativ (Anzahl Arbeitsplätze) [A1]
☐	ja, qualitativ (Anforderungen an Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitsplatzinhaber) [A2]
☐	ja, quantitativ wie qualitativ [A3]
☐	nein [A4]

31.a) [WENN Frage 31 Antwort A2-A3]

Für welche Berufsgruppen wird qualitative Personalplanung auf operativer Ebene vorgenommen? [DPIP07a]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	kaufmännische Berufe
☐	gewerblich-technische Berufe
☐	Führungsfunktionen
☐	operative Funktionen

Im Folgenden geht es um Anforderungen, welche an (potentielle) Stelleninhaber gestellt werden.

Das **Anforderungsprofil** beinhaltet alle Ansprüche, die ein Unternehmen an diejenigen stellt, welcher die Aufgaben einer bestimmten Stelle auszuüben hat. Die Ansprüche sind Erwartungen an die Erfahrungen, Fähigkeiten und das Wissen der Mitarbeiter.

Die **Anforderungsanalyse** dient der Ermittlung dieser Anforderungen.

32. [WENN Frage 30 Antwort A2,A3 oder/und wenn Frage 31 Antwort A2,A3]
Welche Schritte beinhaltet die Anforderungsanalyse im Rahmen der qualitativen Personalbedarfsplanung Ihres Betriebes? [DPIM08]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	Analyse des betrieblichen Umfelds
☐	Ermittlung der Betriebsspezifika
☐	Identifizierung der Aufträge eines Arbeitsplatzes
☐	Identifizierung der arbeitsplatzbezogenen Tätigkeiten
☐	Ermittlung der Anforderungen an Stelleninhaber

33. Auf welcher Organisationsebene erfolgt die Anforderungsanalyse in Ihrem Unternehmen? [DPIM09]

☐	zentral (z. B. Vorgabe der Zentrale für alle Niederlassungen) [A1]
☐	dezentral (z. B. jede Niederlassung entscheidet selbstständig) [A2]

34. Werden die Anforderungsanalysen für jeden Arbeitsplatz durchgeführt? [DPIM10]

☐	ja, arbeitsplatzspezifisch [A1]
☐	nein, sie werden berufsbilderbezogen (arbeitsplatzübergreifend) durchgeführt [A2]
☐	nein, sie werden abteilungsbezogen (arbeitsplatzübergreifend) durchgeführt [A3]
☐	nein, sie werden unternehmensübergreifend (arbeitsplatzübergreifend) durchgeführt [A4]

35. Welches Verfahren bzw. welche Kombination dieser wird für die Anforderungsanalyse angewandt? [DPIM11]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	arbeitsplatzanalytische Verfahren, standardisiert (z. B. REFA)
☐	arbeitsplatzanalytische Verfahren, nicht-standardisiert (z. B. Methode kritischer Ereignisse)
☐	mathematische Verfahren (z. B. Zusammenhang zwischen den Variablen Leistungshöhe und Anforderung)
☐	Schätzverfahren (z. B. einfache Schätzung durch Experten)
☐	sonstige: _____

36. In wie weit kennen Sie die Methode der kritischen Ereignisse (critical incident technique, Ableitung der Anforderungen an einen Stelleninhaber aus Ergebnissen der Analyse erfolgskritischer Tätigkeiten)? [DPIM12]

☐	ich habe davon schon gehört [A1]
☐	ich kenne die Vorgehensweise dieser Methode [A2]
☐	ich kenne die Methode und sie wird in unserem Unternehmen angewandt [A3]
☐	nein, ich kenne sie nicht [A4]

37. Welche Informationsquelle dient der Anforderungsanalyse in Ihrem Betrieb? [DPIM13]

☐	Fremdbeobachtung [A1]
☐	Selbstbeobachtung [A2]
☐	schriftliche Befragung [A3]
☐	mündliche Befragung [A4]
☐	Analyse von Inhalten (z. B. Arbeitsmaterial) [A5]
☐	Experiment [A6]

38. Wer ist bei Ihnen an der Anforderungsanalyse beteiligt? [DPIM14]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	Geschäftsleitung
☐	disziplinarische Führungskraft
☐	fachliche und disziplinarische Führungskraft
☐	fachliche Führungskraft
☐	aktuelle Stelleninhaber
☐	Personalmanagement
☐	Externe Arbeitsanalytiker
☐	Weitere: _____

39. Auf welche Art wird bei Ihrem Verfahren die Meinung der Beteiligten ermittelt? [DPIM15]

☐	interne Abstimmung zwischen verschiedenen Abteilungen (z. B. zwischen PM, direktem Vorgesetzten und Geschäftsleitung) [A1]
☐	Festlegung aufgrund Meinung einzelner Personen im Unternehmen (z. B. per Zuruf der fachlichen Führungskraft) [A2]
☐	Vorgabe durch die Geschäftsleitung (nicht in Personalunion fachliche Führungskraft) [A3]
☐	Unternehmensexterne Experten (z. B. Personalberatung) [A4]
☐	Unternehmensinterne Experten auf Grundlage personalwirtschaftlicher Methoden [A5]
☐	Abstimmung mit Unternehmenskonkurrenz [A6]
☐	es wird keine Expertenmeinung eingeholt [A7]
☐	sonstiges: _____ [DPIM15_other]

Im Folgenden werden die Begrifflichkeiten **Kompetenz** und **Qualifikation** verwendet, deren inhaltliches Verständnis soll an dieser Stelle dargestellt werden.

Kompetenzen sind Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse eines (potentiellen) Mitarbeiters. Diese können sich auf soziale Aspekte (z. B. Teamfähigkeit), auf fachlich-methodische (z. B. Anwendung von Lösungswegen), auf aktivitäts- und handlungsorientierte (z. B. Ausführungsbereitschaft) sowie personale Aspekte (z. B. Loyalität) beziehen.

Qualifikationen sind formale Nachweise. Dazu zählen Zertifikate von Weiterbildungsmaßnahmen sowie Abschlusszeugnisse (z. B. von Schule, Ausbildung, Hochschule). Diese bescheinigen, dass die entsprechende Person zu einem gewissen Zeitpunkt (z. B. Prüfungsdatum) ein Wissen zeigen konnte.

40. Existieren schriftliche Dokumentationen der Ergebnisse der Anforderungsanalyse? [DPIA16]

☐	Nein [A1]
☐	ja und sie werden als Anforderungsprofile bezeichnet [A2]
☐	ja und sie werden bezeichnet als: _____ [DPIA16_other]

[WENN bei Frage 40 Antwort A1, A2 dann entspricht <<Anforderungsprofile>> dem Text „Anforderungsprofile“. WENN bei Frage 40 Antwort [DPIA16_other], dann entspricht <<Anforderungsprofile>> dem Text aus der Antwort [DPIA16_other]]

41. Enthalten die <<Anforderungsprofile>> differenzierte Angaben zu Kompetenzen und Qualifikationen? [DPIA17]

☐	ja [A1]
☐	nein, nur Kompetenzen werden angegeben [A2]
☐	nein, nur Qualifikationen werden angegeben [A3]
☐	nein, es wird nicht nach Kompetenzen und Qualifikationen unterschieden [A4]

41.a) [WENN Frage 41 Antwort A1]

Gibt es Unterschiede zwischen den Verfahren der Anforderungsanalyse, welche zur Ermittlung der Kompetenzen und denen die zur Ermittlung der Qualifikationen angewandt werden? [DPIA17a]

☐	Ja
☐	Nein

42. Werden die Anforderungen an einen Stelleninhaber unterschieden nach Ideal- und Mindestanforderungen? [DPIA18]

☐	ja, nach Anforderungen, welche ideal wären, und Anforderungen, welche mindestens notwendig sind, um die Aufgaben der Stelle zu erfüllen [A1]
☐	nein, es gibt Mindestanforderungen [A2]
☐	nein, es gibt Idealanforderungen [A3]
☐	nein, es werden Anforderungen dargestellt, welche zwischen den Ideal- und Mindestanforderungen liegen [A4]

42.a) [WENN Frage 41 Antwort A1-A2]

Werden die Anforderungen an Kompetenzen differenziert nach Ideal- und Mindestanforderungen? [DPIA18a]

☐	ja, nach Ideal- und Mindestanforderungen [A1]
☐	nein, es werden Mindestanforderungen angegeben [A2]
☐	nein, es werden Idealanforderungen angegeben [A3]
☐	nein, es werden Anforderungen dargestellt, welche zwischen den Ideal- und Mindestanforderungen liegen [A4]

42.b) [WENN Frage 41 Antwort A1,A3]

Werden die spezifischen Anforderungen an Qualifikationen differenziert nach Ideal- und Mindest-Anforderung? [DPIA18b]

☐	ja, nach Ideal- und Mindestanforderungen [A1]
☐	nein, es werden Mindestanforderungen angegeben [A2]
☐	nein, es werden Idealanforderungen angegeben [A3]
☐	nein, es werden Anforderungen dargestellt, welche zwischen den Ideal- und Mindestanforderungen liegen [A4]

43. Wird bei der Anforderungsanalyse untersucht, welche konkrete Aufgabe der Stelle, welche Kompetenz und welche Qualifikation voraussetzt? [DPIA19]

☐	ja, differenziert nach Ideal- und Mindest-Anforderung [A1]
☐	ja, mit Angaben zur Ideal-Anforderung [A2]
☐	ja, mit Angaben zur Mindest-Anforderung [A3]
☐	ja, ohne Angaben zu Mindest- und Ideal-Anforderungen [A4]
☐	Nein, wäre aber notwendig [A5]
☐	Nein, ist auch nicht wichtig [A6]

44. Denken Sie, eine Anpassung des Anforderungsprofils aufgrund einer fundierten Anforderungsanalyse, hat Auswirkungen auf die Möglichkeiten geeignete Stelleninhaber zu finden? [DPIZ24]

☐	sehr starke [A1]
☐	Starke [A2]
☐	Wenige [A3]
☐	Keine [A4]

45. Dient das Ergebnis der qualitativen Personalbedarfsplanung (<<Anforderungsprofile>>) als Grundlage für die folgenden Personalteillebereiche (z. B. der Stellenbeschreibung und damit der Auswahlverfahren) in Ihrem Unternehmen? [DPIZ20]

Mehrfachantworten sind möglich, wenn kein [DPIZ20_SQ005] oder [DPIZ20_SQ006]

☐	Personalauswahl [DPIZ20_SQ001]
☐	Personalbeurteilung [DPIZ20_SQ002]
☐	Personalentwicklung [DPIZ20_SQ003]
☐	Personalentlohnung [DPIZ20_SQ004]
☐	Nein, wäre aber notwendig [DPIZ20_SQ005]
☐	Nein, ist auch nicht wichtig [DPIZ20_SQ006]

45.a) [WENN Frage 45 Antwort DPIZ20_SQ001-DPIZ20_SQ004]

Welches Anforderungsniveau wird für die Ausgestaltung dieser Personalteillebereiche verwendet? [DPIZ20a]

☐	überwiegend Mindestanforderungen [A1]
☐	überwiegend Idealanforderungen [A2]
☐	überwiegend Anforderungen, die zwischen den Mindest- und Idealanforderungen liegen [A3]
☐	sowohl Mindest- als auch Idealanforderungen in ausgewogenem Verhältnis [A4]

45.b) [WENN Frage 45 Antwort DPIZ20_SQ005, DPIZ20_SQ006]

Welches Anforderungsniveau sollte als Grundlage der weiteren Personalteilbereiche verwendet werden? [DPIZ20b]

☐	überwiegend Mindestanforderungen [A1]
☐	überwiegend Idealanforderungen [A2]
☐	überwiegend Anforderungen, die zwischen den Mindest- und Idealanforderungen liegen [A3]
☐	sowohl Mindest- als auch Idealanforderungen in ausgewogenem Verhältnis [A4]

46. Welche der folgenden Berufsbilder werden in Ihrem Unternehmen als Arbeitsplätze angeboten?[DPIIB25]

☐	Berufskraftfahrer [DPIIB25_SQ001]
☐	Disponent Güterverkehr [DPIIB25_SQ002]
☐	Fachkraft für Lagerlogistik [DPIIB25_SQ003]
☐	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung [DPIIB25_SQ004]
☐	Lager- und Transportarbeiter [DPIIB25_SQ005]
☐	Keine der genannten Stellen [DPIIB25_SQ006]

46.a) [WENN Frage 46 Antwort DPIIB25_SQ001-DPIIB25_SQ005]

Wie viele dieser dazugehörigen Stellen werden in Ihrem Unternehmen ab dem ersten Tag der Einstellung mit (qualitativ) geeignetem Personal besetzt? [DPIZ21]

☐	100 % der Stellen [A1]
☐	99-76 % der Stellen [A2]
☐	75-51 % der Stellen [A3]
☐	50 % der Stellen [A4]
☐	49-25 % der Stellen [A5]
☐	1-24 % der Stellen [A6]
☐	0 % der Stellen [A7]

46.b) [WENN Frage 46 Antwort DPIIB25_SQ001-DPIIB25_SQ005]

Auf welchem Weg erhalten Sie überwiegend Mitarbeiter für die Besetzung dieser Stellen?

[DPIZ22]

☐	Innerhalb des Unternehmens (z. B. Versetzungen, Beförderungen) [A1]
☐	Außerhalb des Unternehmens (z. B. über Stellenausschreibungen, Messen) [A2]

46.c) [WENN Frage 46 Antwort DPIIB25_SQ006]

Wie viele Stellen werden in Ihrem Unternehmen ab dem ersten Tag der Einstellung mit (qualitativ) geeignetem Personal besetzt? [DPIZ21b]

☐	100 % der Stellen [A1]
☐	99-76 % der Stellen [A2]
☐	75-51 % der Stellen [A3]
☐	50 % der Stellen [A4]
☐	49-25 % der Stellen [A5]
☐	1-24 % der Stellen [A6]
☐	0 % der Stellen [A7]

46.d) [WENN Frage 46 Antwort DPIIB25_SQ006]

Auf welchem Weg erhalten Sie überwiegend Mitarbeiter für die Besetzung Ihrer Stellen? [DPIZ22]

☐	Innerhalb des Unternehmens (z. B. Versetzungen, Beförderungen)
☐	Außerhalb des Unternehmens (z. B. über Stellenausschreibungen, Messen)

47. Was sind die entscheidenden Kriterien, die ein geeigneter Bewerber speziell für Ihr Unternehmen erfüllen muss? [DPIZ23]

Mehrfachantworten sind möglich

☐	Soziale Kompetenz
☐	Fachliche-Methodische Kompetenz
☐	Aktivitäts-Handlungsorientierte Kompetenz
☐	Personale Kompetenz
☐	Schulausbildung
☐	berufliche Ausbildung
☐	Berufserfahrung
☐	Weiterbildungsmaßnahmen

48. Existiert eine Grundlage, an der die grundsätzlichen Handlungen des Personalbereichs Ihres Betriebes ausgerichtet werden? [DPIS05]

☐	Ja, es existiert eine auf strategischer Ebene (langfristig orientiert und auf oberste Führungsebene) [A1]
☐	Ja, es existiert eine auf operativer Ebene (kurzfristig orientiert und auf unterster Führungsebene) [A2]
☐	nein, es existiert keine [A3]

48.a) [WENN Frage 48 Antwort A1]

Ist die Personalstrategie (grundsätzliche langfristig orientierte Handlungsgrundlage) mit der Unternehmensstrategie (z. B. Produkt-Markt-Konzept) abgestimmt? [DPIS05a]

☐	ja, simultan
☐	ja, sie wird der Unternehmensstrategie nachgelagert
☐	ja, sie wird der Unternehmensstrategie vorgelagert
☐	Nein

48.b) [WENN Frage 48 Antwort A1] Werden aus dieser Personalstrategie operative Handlungen im Personalbereich abgeleitet? [DPIS05b]

☐	ja, die operativen Handlungen bauen komplett auf der strategischen Vorgabe auf
☐	ja, teilweise
☐	nein, die operativen Handlungen werden eigenständig erarbeitet

49. Wie lange sind Sie in Ihrem Unternehmen beschäftigt? [DPVII56]

_____ [Jahre]

50. Wie lange sind Sie bereits in der Logistikbranche tätig? [DPVII57]

_____ [Jahre]

51. Wie lange sind Sie bereits als <<Antwort Frage 2>> tätig? [DPVII58]

_____ [Jahre]

52. Nehmen Sie bei den Bewerbern und Mitarbeitern Veränderungen bzgl. deren Vorstellungen zu Berufs- und Privatleben wahr? [DPID01]

☐	ja, seit ca. 20 Jahren [A1]
☐	ja, seit ca. 5 Jahren [A2]
☐	aktuell noch nicht, wird aber künftig erwartet [A3]
☐	nein [A4]

52.a) [WENN bei Frage 52 Antwort A1-A3]

Führen diese Veränderungen zu Veränderungen der Personalarbeit in Ihrem Unternehmen (z. B. bei der Rekrutierung)? [DPID01a]

☐	ja, aktuell
☐	aktuell noch nicht, werden aber künftig dazu führen
☐	nein

53. Existiert aufgrund des Rückganges der Bevölkerungsanzahl in folgenden Berufsbildern **innerhalb der Logistikbranche** ein Mangel an Fachkräften? Berufskraftfahrer, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung, Disponent Güterverkehr, Fachkraft für Lagerlogistik, Lager- und Transportarbeiter [DPID02]

☐	ja, aktuell
☐	aktuell nicht, wird aber künftig existieren
☐	nein

54. Existiert aufgrund des Rückganges der Bevölkerungsanzahl in folgenden Berufsbildern **in Ihrem Betrieb** ein Mangel an Fachkräften? Berufskraftfahrer, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung, Disponent Güterverkehr, Fachkraft für Lagerlogistik, Lager- und Transportarbeiter [DPID03]

☐	ja, aktuell [A1]
☐	aktuell nicht, wird aber künftig existieren [A2]
☐	nein [A3]

54.a) [WENN bei Frage 54 Antwort A1-A2]

Führen diese Veränderungen zu Veränderungen der Personalarbeit in Ihrem Unternehmen (z. B. bei der Rekrutierung)? [DPID03a]

☐	ja, aktuell
☐	aktuell noch nicht, werden aber künftig dazu führen
☐	Nein

55. Haben Sie Probleme bei der Suche nach geeigneten (qualitativ) Bewerbern bei folgenden Berufsbildern? Berufskraftfahrer, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung, Disponent Güterverkehr, Fachkraft für Lagerlogistik, Lager- und Transportarbeiter [DPID04]

☐	ja, aktuell
☐	aktuell nicht, werden wir aber künftig haben
☐	Nein

Um die Ergebnisse für die Branche adäquat aufzubereiten, ist es erforderlich möglichst viele Teilnehmer für die Umfrage zu begeistern.

Daher bitten wir Sie für diese Umfrage direkt bei Ihren Kollegen, Mitarbeitern oder Vorgesetzten für die Teilnahme zu werben.

Wenn Sie möchten können Sie auch direkt jemanden benennen (z. B. Mitarbeiter), der von uns die Zugangsdaten für die Studie unumgänglich erhält.

56. Im Folgenden nenne ich Ihnen die Kontaktdaten eines weiteren Umfrageteilnehmers:

Name	
Vorname	
Postadresse (geschäftlich)	
Telefonnummer (geschäftlich, ggf.)	
Mailadresse (geschäftlich, ggf.)	

57. Im Folgenden nenne ich Ihnen die Kontaktdaten eines weiteren Umfrageteilnehmers:

Name	
Vorname	
Postadresse (geschäftlich)	
Telefonnummer (geschäftlich, ggf.)	
Mailadresse (geschäftlich, ggf.)	

58. Bitte geben Sie an, ob Sie an einem individualisierten Ergebnisbericht nach Publikation interessiert sind.

Falls ja, geben Sie bitte eine Mailadresse an, an welche dieser versandt werden kann.

☐	Nein
☐	Ja, an folgende Mailadresse: _____

Auszug der berufsbildspezifischen Fragestellungen:

Lager- und Transportarbeiter:

5. Bitte kreuzen Sie die Aufgaben an, welche bei der Stelle als <<Antwort Frage 2>> in Ihrem Unternehmen anfallen? [TPIIT31]

- ☐ Zusammenstellung von Sendungen nach Kundenaufträgen im Warenausgang (Kommissionieren)
- ☐ Kontrolle der ausgehenden Lieferungen inkl. der begleitenden Papiere
- ☐ Durchführung der korrekten Verladung der Ware
- ☐ Verpacken der Güter (z. B. mit Hilfe von Verpackungsmaschinen)
- ☐ Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten (z. B. Gabelstapler)
- ☐ Erfassung von Waren
- ☐ Lagerung von Gütern unter Berücksichtigung zuvor bestimmter Plätze
- ☐ Buchung von Warenein- und -ausgängen mithilfe von IT-Systemen
- ☐ Berücksichtigung von Sicherheitsvorschriften und Güterspezifika bei der Ausübung der Tätigkeiten
- ☐ Weitere: _____

7. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe

<<Aufgabe Ranking 1>>

und in welchem Maße? [TPIVK33]

Sollten Sie zum inhaltlichen Verständnis der einzelnen Teilkompetenzen/-antworten, z. B. Selbstmanagement, Beispiele benötigen, können Sie diese erhalten, in dem Sie mit der Maus über den entsprechenden Begriff fahren.

Idealerweise				Ausreichend			
Sehr stark	Sehr gering	Gar nicht		Sehr Stark	Sehr gering	Gar nicht	
				soziale Kompetenzen			
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
				Personalkompetenz			
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
				Fachlich-methodische Kompetenzen			
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
				Systematisch-methodisches Vorgehen			

☐	☐	☐	☐	☐	Organisationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
					Aktivitäts-und Handlungskompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐	Ausführungsbereitschaft	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Belastbarkeit	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Initiative	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Ergebnisorientiertes Handeln	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Tatkraft	☐	☐	☐	☐	☐

13 c) Welche Ausbildung muss der Stelleninhaber konkret erworben haben (z. B. IHK-Abschluss)? [TPVQII39c]

Idealerweise

Ausreichend

☐	Berufsausbildung zum: _____	☐
-----------------------	-----------------------------	-----------------------

Fachkraft für Lagerlogistik:

5. Bitte kreuzen Sie die Aufgaben an, welche bei der Stelle als <<Antwort Frage 2>> in Ihrem Unternehmen anfallen? [FPIIT31]

- ☐ Warenannahme
- ☐ Erfassung des Wareneingangs im IT-system
- ☐ Warenkontrolle beim Wareneingang bzgl. Menge und Qualität anhand von Begleitpapieren
- ☐ Organisation der Entladung
- ☐ Sortierung von Gütern
- ☐ Lagerung von Gütern sachgerecht unter Berücksichtigung zuvor bestimmter Plätze und güterspezifischer Lagerbedingungen
- ☐ Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten (z. B. Gabelstapler)
- ☐ Zusammenstellung von Lieferungen
- ☐ Planung von Auslieferungstouren unter Berücksichtigung der Einhaltung von Auslieferzeit/-ort
- ☐ Ermittlung günstigster Versandart
- ☐ Verpackung der Ware unter Berücksichtigung von Vorschriften
- ☐ Erstellung von Begleitpapieren, Lieferscheinen, Zollpapieren
- ☐ Beladung der Transportmittel
- ☐ Sicherung der Güter für den Transport unter Berücksichtigung von Vorschriften
- ☐ Erarbeitung von Angebotsvergleichen bzgl. Warenbezugsquellen
- ☐ Bestellung von Gütern
- ☐ Veranlassung der Auftragsbezahlung
- ☐ Berechnung von Lagerkennziffern
- ☐ Mitwirkung bei der Optimierung logistischer Prozesse
- ☐ Dokumentation der Arbeitsvorgänge im Lager in IT-Systemen
- ☐ Anwendung von IT-systemen zur Bestimmung von Produktstandort und -informationen
- ☐ Annahme und Überprüfung von Retourensendungen
- ☐ Absprache bzgl. Verladung mit Frachtführer
- ☐ Weitere: _____

7. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe

<<Aufgabe Ranking 1>>

und in welchem Maße? [FPIVK33]

Sollten Sie zum inhaltlichen Verständnis der einzelnen Teilkompetenzen/-antworten, z. B. Selbstmanagement, Beispiele benötigen, können Sie diese erhalten, in dem Sie mit der Maus über den entsprechenden Begriff fahren.

Idealerweise					Ausreichend					
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering	Gar nicht	
					soziale Kompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐		Teamfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Gewissenhaftigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Kooperationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Problemlösungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Pflichtgefühl				
					Personalkompetenz					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Eigenverantwortung	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Einsatzbereitschaft	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Delegieren	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Disziplin	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Hilfsbereitschaft	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Zuverlässigkeit	☐	☐	☐	☐
					Fachlich-methodische Kompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Beurteilungsvermögen	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Fachwissen	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Fleiß	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Systematisch-methodisches Vorgehen	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Organisationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Planungsverhalten	☐	☐	☐	☐
					Aktivitäts- und Handlungskompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ausführungsbereitschaft	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Belastbarkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Entscheidungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ergebnisorientiertes Handeln	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tatkraft	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Zielorientiertes Führen	☐	☐	☐	☐

13. c) Welche Ausbildung muss der Stelleninhaber konkret erworben haben (z. B. IHK-Abschluss)? [FPVQII39c]

Idealerweise		Ausreichend
☐	Fachkraft für Lagerlogistik (ehemals: Fachkraft für Lagerwirtschaft)	☐
☐	Sonstige: _____	☐

Berufskraftfahrer:

5. Bitte kreuzen Sie die Aufgaben an, welche bei der Stelle als <<Antwort Frage 2>> in Ihrem Unternehmen anfallen? [BPIIT31]

- ☐ Führung von Fahrzeugen (v. a. LKW)
- ☐ Berücksichtigung gesetzlicher Regelungen beim Führen von Fahrzeugen (z. B. Lenk- und Ruhezeiten, Gefahrguttransport)
- ☐ Berücksichtigung wirtschaftlicher Fahrweise beim Führen von Fahrzeugen (z. B. kraftstoffsparend)
- ☐ Überprüfung des Fahrzeuges und der technischen Ausstattung gemäß Vorschriften (gesetzlicher und betrieblicher)
- ☐ Reinigung des Fahrzeuges
- ☐ Annahme von Fahraufträgen
- ☐ Planung der Route
- ☐ Abnahme und -gabe der Güter vor Ort
- ☐ Unterstützende Tätigkeiten bei der Be- und Entladung der Güter
- ☐ Berücksichtigung kapazitätsoptimierter Beladung
- ☐ Durchführung geringfügiger Instandhaltungsarbeiten am Fahrzeug (z. B. Reifen)
- ☐ Ladungssicherung
- ☐ Kontrolle der Frachtpapiere anhand der Ladung
- ☐ Selbstständige Bearbeitung von Formalitäten bei Grenzübergang
- ☐ Umgang mit technischer Ausstattung des Fahrzeuges (z. B. Tachometer, Mautsysteme)
- ☐ Kommunikation mit Disponenten (z. B. per Funk)
- ☐ Weitere: _____

7. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe

<<Aufgabe Ranking 1>>

und in welchem Maße? [BPIVK33]

Sollten Sie zum inhaltlichen Verständnis der einzelnen Teilkompetenzen/-antworten, z. B. Selbstmanagement, Beispiele benötigen, können Sie diese erhalten, in dem Sie mit der Maus über den entsprechenden Begriff fahren.

Idealerweise						Ausreichend				
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering		Gar nicht
					soziale Kompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐	Dialogfähigkeit und Kundenorientierung	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Gewissenhaftigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Pflichtgefühl	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Problemlösungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
					Personalkompetenz					
☐	☐	☐	☐	☐	Eigenverantwortung	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Einsatzbereitschaft	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Selbstmanagement	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	Disziplin	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Zuverlässigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
					Fachlich-methodische Kompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐	Beurteilungsvermögen	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Fachwissen	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Fleiß	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Fachübergreifende Kenntnisse	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Organisationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Folgebewusstsein	☐	☐	☐	☐	☐
					Aktivitäts- und Handlungskompetenzen					
☐	☐	☐	☐	☐	Ausführungsbereitschaft	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Belastbarkeit	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Entscheidungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Mobilität	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	Tatkraft	☐	☐	☐	☐	☐

13.c) Welche Ausbildung muss der Stelleninhaber konkret erworben haben (z. B. IHK-Abschluss)? [BPVQII39c]

Idealerweise		Ausreichend
☐	Berufskraftfahrer	☐
☐	Fachkraft im Fahrbetrieb	☐
☐	Grundqualifikation gemäß Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz	☐
☐	Beschleunigte Grundqualifikation gemäß Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz	☐
☐	Sonstige: _____	☐

Disponent Güterverkehr:

5. Bitte kreuzen Sie die Aufgaben an, welche bei der Stelle als <<Antwort Frage 2>> in Ihrem Unternehmen anfallen? [DPIIIT31]

- ☐ Einsatzplanung des Fahrpersonals
- ☐ Planung des Fahrzeugeinsatzes
- ☐ Planung der Fahrzeugwartung
- ☐ Zusammenstellung der Ladung
- ☐ Berücksichtigung optimaler Transportwege
- ☐ Berücksichtigung der wirtschaftlichen Auslastung des Frachtraumes
- ☐ Überprüfung gegebener Touren
- ☐ Berücksichtigung verschiedener Vorschriften (z. B. Zollbestimmungen, Gefahrgutverordnung, Beförderungsbestimmungen)
- ☐ Kontrolle des Fahrpersonals (z. B. Fahrtenschreiber)
- ☐ Überprüfung der Fahrzeuge (z. B. Bordcomputer)
- ☐ Terminabstimmung mit Kunden und Lieferanten
- ☐ Angebotserstellung für Transporte

- ☐ Annahme von Transportaufträgen
- ☐ Überprüfung der Liefertermine
- ☐ Kontrolle der Lieferpapiere
- ☐ Bearbeitung von Reklamationen der Lieferung
- ☐ Weitere: _____

7. Welche sozialen, personalen, fachlich-methodischen und aktivitäts-handlungsorientierten Kompetenzen benötigt ein Mitarbeiter zur Bewältigung der Aufgabe

<<Aufgabe Ranking 1>>

und in welchem Maße? [DPIVK33]

Sollten Sie zum inhaltlichen Verständnis der einzelnen Teilkompetenzen/-antworten, z. B. Selbstmanagement, Beispiele benötigen, können Sie diese erhalten, in dem Sie mit der Maus über den entsprechenden Begriff fahren.

Idealerweise					Ausreichend				
Sehr stark		Sehr gering		Gar nicht		Sehr Stark		Sehr gering	Gar nicht
					soziale Kompetenzen				
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
						☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
					Personalkompetenz				
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
					Fachlich-methodische Kompetenzen				
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
					Aktivitäts- und Handlungskompetenzen				
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐

13.c) Welche Ausbildung muss der Stelleninhaber konkret erworben haben (z. B. IHK-Abschluss)? [DPVQII39c]

Idealerweise		Ausreichend
☐	Kaufmann im Eisenbahn- und Straßenverkehr	☐
☐	Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	☐
☐	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	☐
☐	Sonstige: _____	☐

Anhang 8: Übersicht der Hypothesen zu Hauptziel HZ₂ sowie den Teilzielen TZ_{2.1}, TZ_{2.2} und TZ_{2.3}

Die Hypothese H₂ wird wie folgt untergliedert:

- H_{2.0.1}: Der unternehmensexterne Faktor kultureller Wandel beeinflusst tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyseergebnisse.
- H_{2.0.2}: Personalwirtschaftliche Mechanismen und konkrete Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung als unternehmensinterne Faktoren beeinflussen tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyseergebnisse.

Die Hypothese H_{2.1} wird wie folgt untergliedert:

Wenn kultureller Wandel (Wertewandel (DPID01) und demographischer Wandel (DPID02, DPID03)) wahrgenommen wird und/oder erwartet wird, dann...:

- H_{2.1.1}: ...führt dies zu Veränderungen der Personalarbeit (DPID01a, DPID03a).
- H_{2.1.2}: ...existiert eine Personalstrategie (DPIS05).
- H_{2.1.3}: ...existiert strategische und/oder operative qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP06, DPIP07).
- H_{2.1.4}: ...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-Funktionen, v. a. Personalauswahl (DPIIN29), verwendet (DPIZ20).
- H_{2.1.5}: ...findet qualitativ geeignetere Besetzung der Stellen statt (DPIZ21, DPIZ21b).
- H_{2.1.6}: ...werden Mitarbeiter über Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30).
- H_{2.1.7}: ...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37, DPVQI38, DPVQI38a, DPVQI38b, DPVQII39, DPVQII39a, DPVQII39b, DPVQII39c, DPVQII39d, DPVQII39e, DPVQIII40, DPVQII40a, DPVIII41, DPVIII41a, DPVIII41b).
- H_{2.1.8}: ...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37, DPVQI38, DPVQI38a, DPVQI38b, DPVQII39, DPVQII39a, DPVQII39b, DPVQII39c, DPVQII39d, DPVQII39e, DPVQIII40, DPVQII40a, DPVIII41, DPVIII41a, DPVIII41b).
- H_{2.1.9}: ...gibt es Differenzen zwischen Mindest- und Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37, DPVQI38, DPVQI38a, DPVQI38b, DPVQII39, DPVQII39a, DPVQII39b, DPVQII39c, DPVQII39d, DPVQII39e, DPVQIII40, DPVQII40a, DPVIII41, DPVIII41a, DPVIII41b).
- H_{2.1.10}: ...sind Ergebnisse der tätigkeitsspezifischen Anforderungsanalyse (s. H_{1.2}, H_{1.3}) anders als die, bei denen die Probanden angeben den kulturellen Wandel nicht wahrzunehmen.
- H_{2.1.11}: ...findet Anforderungsanalyse unter Beteiligung der Stelleninhaber statt (DPIM14).
- H_{2.1.12}: ...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11).

Die Hypothese H_{2.2} wird wie folgt untergliedert:

- H_{2.2.1}: Wenn Unternehmen eine Personalstrategie haben (DPIS05), dann findet eine strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06).
- H_{2.2.2}: Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-Funktionen verwendet (DPIIN29, DPIZ20).

- H_{2.2.3}: Wenn Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), werden diese für weitere HR-Funktionen verwendet (v. a. Personalauswahl) (DPIIN29, DPIZ20).
- H_{2.2.4}: Werden Anforderungsprofile für die Personalauswahl verwendet (DPIZ20), findet die Besetzung der Stellen mit qualitativ geeigneterem Personal statt (DPIZ21, DPIZ24).
- H_{2.2.5}: Wenn tätigkeitsspezifische Anforderungsanalysen (DPIM10, DPIA19) existieren, dann werden Mitarbeiter über die Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30).
- H_{2.2.6}: Mitarbeiter werden nicht über die Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30).
- H_{2.2.7}: Wenn strategische oder operative Personalbedarfsplanung stattfindet, dann quantitative Personalbedarfsplanung (DPIP06, DPIP07).
- H_{2.2.1}: Wenn Unternehmen eine Personalstrategie haben (DPIS05), wird diese der Unternehmensstrategie nachgelagert (DPIS05a).
- H_{2.2.8}: Wenn eine Personalstrategie bei Unternehmen existiert (DPIS05), werden operative Maßnahmen daraus abgeleitet (DPIS05b).

Die Hypothese H_{2.3} wird wie folgt untergliedert:

- H_{2.3.1}: Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet, dann insbesondere für kaufmännische Funktionen und für Funktionen der Führungsebene (DPIP07a).
- H_{2.3.2}: Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann wird eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse durchgeführt (DPIM10, DPIA19).
- H_{2.3.3}: Wenn strategische oder operative qualitative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird (DPIP06/DPIP07), differieren die Angaben tätigkeitsspezifischer Anforderungsanalyse (s. H_{1.2}/H_{1.3}) zu denen, bei denen keine strategische oder operative qualitative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird.
- H_{2.3.4}: Wenn Anforderungsprofile (=Ergebnisse einer Anforderungsanalyse/Personalbedarfsplanung) existieren (DPIA16), dann existiert strategische und/oder operative qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP06/DPIP07).
- H_{2.3.5}: Wenn Anforderungsanalysen durchgeführt werden, dann nicht arbeitsplatzspezifisch (DPIM10).
- H_{2.3.6}: Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann werden diese nicht mittels wissenschaftlicher Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung ermittelt (DPIM11).
- H_{2.3.7}: Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber (DPIA17/DPIA18/DPIIN29_A1,A2,A3,A4/DPIZ20).
- H_{2.3.8}: Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann wurden dazu die Tätigkeiten/Aufgaben der Stelle nicht in direkten Bezug zu den Anforderungen gebracht (nicht arbeitsplatz-/tätigkeitsspezifisch) (DPIA19).
- H_{2.3.9}: Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann sind an der Anforderungsanalyse Führungskräfte (darunter wird auch Geschäftsleitung verstanden) beteiligt. (DPIM14).
- H_{2.3.10}: Anforderungsanalysen werden auf zentraler Ebene durchgeführt (DPIM09), wenn Unternehmen klein sind (DPVIU56).
- H_{2.3.11}: Wenn Anforderungsanalysen durchgeführt werden, dann beinhalten diese alle notwendigen Schritte (DPIM08).

- H2.3.12: Wenn wissenschaftliche Arbeitsanalysen durchgeführt werden, dann in Form von Schätzverfahren (DPIM11).
- H2.3.13: Wenn wissenschaftliche arbeitsplatzanalytische (nicht-standardisierte) (z. B. Methode der kritischen Ereignisse) Arbeitsanalysen durchgeführt werden (DPIM11), dann werden sie nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt (DPIA19).
- H2.3.14: Wenn wissenschaftliche arbeitsplatzanalytische (nicht-standardisierte) (z. B. Methode der kritischen Ereignisse) Arbeitsanalysen durchgeführt werden (DPIM11), wird nicht die „Methode der kritischen Ereignisse“ angewandt (DPIM12).
- H2.3.15: Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), werden diese nach Ideal- und Mindestanforderungen differenziert (DPIA18, DPIA18a, DPIA18b).
- H2.3.16: Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), werden diese nach Kompetenzen und Qualifikationen differenziert (DPIA17).
- H2.3.17: Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung existiert (DPIP07), dann existiert keine strategische qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP06).
- H2.3.18: Wenn Kompetenzen und Qualifikationen differenziert angegeben werden (DPIA17), dann werden diese mit unterschiedlichen Methoden ermittelt (DPIA17a).
- H2.3.19: Wenn Unternehmen klein sind (DPVIU56), dann findet keine strategische und/oder operative qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06/DPIP07).
- H2.3.20: Wenn Unternehmen klein sind (DPVIU56) und über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), dann findet operative qualitative Personalbedarfsplanung für alle Berufsgruppen statt (DPIP07a).
- H2.3.21: Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPIVK33-37/BPIVK33-37/KPIVK33-37/FPIVK33-37/TPIVK33-37, DPVQI38/38a/38b/DPVQII39/39a/39b/39c/39d/39e/DPVQIII40/40a/DPVIV41/41a/41b).
- H2.3.22: Wenn dokumentierte Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann sind die Unternehmen groß (DPVIU56).
- H2.3.23: Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann entsprechen diese nicht den tatsächlichen Anforderungen (DPIIN29).
- H2.3.24: Wenn Anforderungsprofile für bestimmte Berufsbilder nicht existieren (DPIIN29), wird auch kein Bedarf an solchen erkannt (DPIIN29a).
- H2.3.25: Für die wichtigsten Berufsbilder der Logistikbranche existieren keine Anforderungsprofile (DPIIN29).
- H2.3.26: Unternehmen werden künftig ein Anforderungsniveau festlegen, dass den Mindestanforderungen entspricht (DPVQIII42).
- H2.3.27: Wenn Unternehmen sich dem unternehmensexternen Faktor, kultureller Wandel, (DPID01, DPID02, DPID03) bewusst sind, werden diese ein Anforderungsniveau festlegen, dass den Mindestanforderungen entspricht (DPVQIII42).
- H2.3.28: Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann gehen Unternehmen bei der Art der Ermittlung von Meinungen der Beteiligten so vor, dass diese Festlegungen aufgrund Meinungen einzelner Personen im Unternehmen vornehmen. (DPIM15).
- H2.3.29: Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann wählen Unternehmen die Fremdbeobachtung als Informationsquelle (DPIM13).

- H_{2.3.30}: Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann sind ausschließlich Arbeitgeberrepräsentanten (Geschäftsleitung, Führungskräfte, Personalmanagement) bei der Anforderungsanalyse beteiligt (DPIM14_SQ001, SQ002, SQ003, SQ004, SQ006).
- H_{2.3.31}: Wenn Arbeitgeberrepräsentanten (Geschäftsleitung, Führungskräfte, Personalmanagement) an Anforderungsanalysen beteiligt sind (DPIM14_SQ001, SQ002, SQ003, SQ004, SQ006), dann findet eine Vorgabe durch diese statt (DPIM15_A1, A2, A3).
- H_{2.3.32}: Wenn operative und/oder strategische qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP06/DPIP07), dann wird eine Anpassung des Anforderungsprofils aufgrund fundierter Anforderungsanalysen als Möglichkeit gesehen, geeignete Stelleninhaber zu finden. (DPIZ24).
- H_{2.3.33}: Wenn Unternehmen eine Stellenbesetzungsproblematik (qualitativ) haben (DPID04/DPIZ21), dann sehen diese in der Anpassung des Anforderungsprofils aufgrund fundierter Anforderungsanalysen eine Möglichkeit diese zu beseitigen (DPIZ24).

Anhang 9: Analyse der Daten – Rücklaufquote

Berufskraftfahrer	1
Disponent Güterverkehr	2
Fachkraft für Lagerlogistik	1
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	14
Lager- und Transportarbeiter	0
für keine der genannten Stelle und breche hiermit die Umfrage ab	0
Gesamt	18

Abbildung 3: Verteilung der Umfrageabbrecher nach Beantwortung der Frage „Für welches Berufsbild möchten Sie die Umfrage durchführen?“

Quelle: Eigene Darstellung

	Geschäfts- leitung	fachliche und disziplinarische Führungskraft	disziplinarische Führungskraft	fachliche Führungskraft	aktueller Stelleninhaber	Personal- management	ehemaliger Stelleninhaber	keine in Bezug auf dieses Berufsbild	Insgesamt
Berufskraftfahrer	1	0	0	0	0	1	0	0	2
Disponent Güterverkehr	0	1	0	0	0	1	0	0	2
Fachkraft für Lagerlogistik	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	1	2	0	6	1	3	0	0	13
Lager- und Transportarbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
für keine der genannten Stelle und breche hiermit die Umfrage ab	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	2	3	0	6	1	5	0	0	17

Abbildung 4: Verteilung der Umfrageabbrecher nach Beantwortung der zweiten Frage „Welche Funktion nehmen Sie in Ihrem Unternehmen in Bezug auf die Stelle überwiegend ein?“

Quelle: Eigene Darstellung

Anhang 10: Analyse der Daten – Selektion der Stellen sowie betriebliche und persönliche Teilnehmerinformationen

Auswahl des Berufsbildes zur Bearbeitung der Umfrage

(N=120, 2 geben an „kein weiteres Interesse“ zu haben):

- „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“: 79 Teilnehmer (66 % des Netto-Rücklaufs),
- „Disponent Güterverkehr“: 13 Teilnehmer (11 %),
- „Berufskraftfahrer“: 16 Teilnehmer (13 %),
- „Fachkraft für Lagerlogistik“: 6 Teilnehmer (5 %),
- „Lager- und Transportarbeiter“: 4 Teilnehmer (3 %).

Probanden – Betriebliche Funktion der Probanden

(N=118, da 2 zuvor angeben „kein weiteres Interesse“ zu haben):

- Geschäftsleitung: 19 der teilnehmenden Probanden (16 %),
- fachliche und disziplinarische Führungskraft: 27 (23 %),
- disziplinarische Führungskraft: 3 (2,5 %),
- fachliche Führungskraft: 12 (10 %),
- Personalmanagement: 35 (30 %),
- aktueller Stelleninhaber: 15 (13 %),
- ehemaliger Stelleninhaber: 5 (4 %),
- Keine betriebliche Funktion in Bezug auf das Berufsbild: 2 (1,5 %) sind.

Probanden – Branchenzugehörigkeit

(N=117, Mittelwert der Beschäftigung der Probanden: 16,07 Jahre, Median: 13 Jahre, Standardabweichung: 12,47):

- Probanden der Umfrage „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ (N=77): Mittelwert: 15 Jahre, Median: 12 Jahre, Minimalstausprägung: 1 Jahr, Maximalausprägung: 50 Jahre, Standardabweichung: 11,82.
- Probanden der Umfrage „Disponent Güterverkehr“ (N=13): Mittelwert: 16,8 Jahre, Median: 12 Jahre, Minimalstausprägung: 3 Jahre, Maximalausprägung: 51 Jahre, Standardabweichung: 16,2.
- Probanden der Umfrage „Berufskraftfahrer“ (N=15): Mittelwert: 26,5 Jahre, Median: 28 Jahre, Minimalstausprägung: 4 Jahre, Maximalausprägung: 43 Jahre, Standardabweichung: 10,73.
- Probanden der Umfrage „Fachkraft für Lagerlogistik“ (N=6): Mittelwert: 8,2 Jahre, Median: 7 Jahre, Minimalstausprägung: 4 Jahre, Maximalausprägung: 18 Jahre, Standardabweichung: 5.
- Probanden der Umfrage „Lager- und Transportarbeiter“ (N=4): Mittelwert: 12,25 Jahre, Median: 10,5 Jahre, Minimalstausprägung: 5 Jahre, Maximalausprägung: 23 Jahre, Standardabweichung: 7,72.

Probanden – Unternehmenszugehörigkeit

(N=118, Mittelwert der Beschäftigung der Probanden: 11,74 Jahre, Median: 8 Jahre, Standardabweichung: 9,78):

- Probanden der Umfrage „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ (N=78): Mittelwert: 10,71 Jahre, Median: 8 Jahre, Minimalstausprägung: 0,5 Jahre, Maximalausprägung: 41 Jahre, Standardabweichung: 9,25.
- Probanden der Umfrage „Disponent Güterverkehr“ (N=13): Mittelwert: 6,8 Jahre, Median: 7 Jahre, Minimalstausprägung: 2 Jahre, Maximalausprägung: 15 Jahre, Standardabweichung: 3,76.
- Probanden der Umfrage „Berufskraftfahrer“ (N=15): Mittelwert: 19,4 Jahre, Median: 26 Jahre, Minimalstausprägung: 1 Jahr, Maximalausprägung: 32 Jahre, Standardabweichung: 11,41.

- Probanden der Umfrage „Fachkraft für Lagerlogistik“ (N=6): Mittelwert: 18,5 Jahre, Median: 23 Jahre, Minimalstausprägung: 3 Jahre, Maximalausprägung: 35 Jahre, Standardabweichung: 12,52.
- Probanden der Umfrage „Lager- und Transportarbeiter“ (N=4): Mittelwert: 12,25 Jahre, Median: 10,5 Jahre, Minimalstausprägung: 5 Jahre, Maximalausprägung: 23 Jahre, Standardabweichung: 7,72.

Probanden – Funktionszugehörigkeit

(Frage erhalten nur aktuelle Stelleninhaber des ausgewählten Berufsbildes):

Lediglich bei Stelleninhabern „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ durch N=13 relevant: Mittelwert der Beschäftigungsdauer: 5 Jahre, Median: 3 Jahre, Minimalstausprägung: 1 Jahr, Maximalausprägung: 16 Jahre, Standardabweichung: 5,2.

Unternehmen – Betriebsspezifische Stellenbezeichnungen (gültig: N=120):

Berufsbild „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ (N=79):

- 35 % verwenden exakt diese Bezeichnung in ihrem Betrieb (N=30), 13 % „Speditionskaufmann“ (N=10),
- 39 abweichende Berufsbezeichnungen, nach Zusammenfassung dieser Berufsbezeichnungen zu Clustern 20 abweichende Berufsbezeichnungen: z. B. „Sachbearbeiter“ (N=7), spezifische „Sachbearbeiter“ (N=5) (z. B. „Sachbearbeiter Luft- und/oder Seefracht“), „Logistikmanager/Logistics Manager“, „Accountmanager“, „Teamleitung“, „kaufmännischer Mitarbeiter/Mitarbeiter für den Bereich xy“, „Disponenten“ mit Spezifizierungen („NV-Disponent“).

Berufsbild „Disponent Güterverkehr“ (N=13):

- 0 % verwenden exakt diese Bezeichnung in ihrem Betrieb: 61,5 % (N=8) sehr ähnliche betriebliche Bezeichnung mit „Disponent“,
- 5 abweichende Berufsbezeichnungen, nach Zusammenfassung dieser Berufsbezeichnungen zu Clustern 5 abweichende Berufsbezeichnungen: Spezifizierung des Begriffs durch Ergänzungen wie „nationaler Güterfernverkehr“, „Nahverkehr“, „Fuhrpark“ oder „Charter“.

Berufsbild „Berufskraftfahrer“ (N=16):

- 44 % (N=7) verwenden exakt diese Bezeichnung in ihrem Betrieb,
- neun abweichende Berufsbezeichnungen, nach Zusammenfassung dieser Berufsbezeichnungen zu Clustern 7 abweichende Berufsbezeichnungen.

Berufsbild „Fachkraft für Lagerlogistik“ (N=6):

- 66,7 % (N=4) verwenden exakt diese Bezeichnung in ihrem Betrieb,
- zwei abweichende Berufsbezeichnungen, nach Zusammenfassung dieser Berufsbezeichnungen zu Clustern eine abweichende Berufsbezeichnung: „Fachlagerist“.

Berufsbild „Lager- und Transportarbeiter“ (N=4):

- 50 % (N=2) verwenden exakt diese Bezeichnung in ihrem Betrieb,
- zwei abweichende Berufsbezeichnungen, nach Zusammenfassung dieser Berufsbezeichnungen zu Clustern 2 abweichende Berufsbezeichnungen: „gewerbliche Mitarbeiter“ und „Lagermitarbeiter“.

Unternehmen – Branche (N=120):

- Dienstleistung: 113 (94,2 %) der teilnehmenden Unternehmen, (N nach Sparten Logistikdienstleister: 46, Spedition: 54, Frachtführer/Verfrachter: 8, KEP: 2, Eisenbahnverkehr: 1, Consulting: 1, öffentliche Wirtschaft: 1),
- Industrie: 6 (5 %) (N nach Sparten Maschinenbau: 3, Verlader: 2, Automobilzulieferer: 1),

- Handel: 1 (0,8 %) (N nach Sparten Lagerei: 1).

Unternehmen – Rechtsform

(Absolut haben drei Probanden keine Angaben zu dieser Frage gemacht. Stelleninhaber haben diese Frage nicht erhalten; gültig: N=97):

- GmbH: N=61, 63 % der teilnehmenden Unternehmen,
- Mischform: N=20, 21 %,
- Aktiengesellschaften: N=13, 13 %,
- Einzelunternehmen: N=2, 2 %,
- Kommanditgesellschaft: N=1, 1 %.

Unternehmen – betriebsspezifische Stellenangebote (Gültig: N=120):

- „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“: N=112, 93 % der teilnehmenden Betriebe,
- „Disponent Güterverkehr“: N=86, 71,7 %,
- „Berufskraftfahrer“: N=68, 56,7 %,
- „Fachkraft für Lagerlogistik“: N=74, 61,7 %,
- „Lager- und Transportarbeiter“: N=69, 57,5 %.

Unternehmen – Betriebsgröße

nach §267 HGB-Definition

(5 % der Probanden haben keine Antwort auf diese Frage gegeben. Stelleninhaber haben diese Fragestellung nicht erhalten; gültig: N=94)

- KMU: 52 % (N=49) (davon 61 % mittlere Unternehmen (N=30)),
- Große Betriebe: 48 % (N=45).

Mitarbeiteranzahl (Vollzeitäquivalent)

Unternehmen (N=120):

- >10.000 Mitarbeiter: N=38, 32 % der teilnehmenden Unternehmen,
- 2001 - 9.999 Mitarbeiter: N=10, 8,3 %,
- 501 - 2000 Mitarbeiter: N=10, 8,3 %,
- 250 - 500 Mitarbeiter: N=12, 10 %,
- 50 - 249 Mitarbeiter: N=37, 30,8 %,
- 1 – 49 Mitarbeiter: N=13, 11 % (15,4 % auf Kleinunternehmen (1-9) (N=2)).

Betrieb (Ein Proband liefert hierzu keine Angaben, gültig: N=119):

- >10.000 Mitarbeiter: 0 % der teilnehmenden Unternehmen,
- 2001 - 9.999 Mitarbeiter: 0 %,
- 501 - 2000 Mitarbeiter: N=12, 10 %,
- 250 – 500 Mitarbeiter: N=23, 19,3 %,
- 50 - 249 Mitarbeiter: N=64, 54 %,
- 1 – 49 Mitarbeiter: N=20, 17 % (14,3 % auf 10 – 40 Mitarbeiter).

Beteiligung der Betriebe gemessen an deren Betriebsgröße nach Mittelwerten der Mitarbeiteranzahl an den jeweiligen untersuchten Berufsbildern (13 Probanden haben keine Daten für diese Analyse geliefert, gültig: N=107)

„Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“ (N=69): Teilnahme Betrieb mit 1-49 Mitarbeiter: N=13; Teilnahme Betrieb mit 50-249 Mitarbeiter: N=36; Beschäftigung von Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung Mittelwert: 46,42.

„Disponenten Güterverkehr“ (N=13): Teilnahme Betrieb mit 1-49 Mitarbeiter: N=1; Teilnahme Betrieb mit 50-249 Mitarbeiter: N=5; Beschäftigung von Disponenten Güterverkehr Mittelwert: 21,15

„Berufskraftfahrern“ (N=16): Teilnahme Betrieb mit 1-49 Mitarbeiter: N=2; Teilnahme Betrieb mit 50-249 Mitarbeiter: N=13; Beschäftigung von Berufskraftfahrern Mittelwert: 61,69.

„Fachkraft für Lagerlogistik“ (N=5): Teilnahme Betrieb mit 1-49 Mitarbeiter: N=0; Teilnahme Betrieb mit <100 Mitarbeiter: N=0; Beschäftigung von Fachkraft für Lagerlogistik Mittelwert: 63

„Lager- und Transportarbeitern“ (N=4): Teilnahme Betrieb mit 1-49 Mitarbeiter: N=0; Teilnahme Betrieb mit <100 Mitarbeiter: N=0; Beschäftigung von Lager- und Transportarbeitern Mittelwert: 259,5

Betriebliche Strukturen – Leiharbeitsverhältnis (Gültig: N=110):

3,9 % der Mitarbeiter arbeiten in den fünf untersuchten Berufsbildern im Leiharbeitsverhältnis:

- „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“: 50 % (bei Betrieben mit 1-9 Mitarbeiter), 0,54 % (bei Betrieben mit 10-49 Mitarbeiter), 0,64 % (bei Betrieben mit 50-249 Mitarbeiter), 2,5 % (bei Betrieben mit 250-500 Mitarbeiter), 5,2 % (bei Betrieben mit 501-1000 Mitarbeiter),
- „Disponent Güterverkehr“: 0 % (bei Betrieben mit 10-500 Mitarbeiter), 17,5 % (bei Betrieben mit 501-1000 Mitarbeiter),
- „Berufskraftfahrer“: 0 % (bei Betrieben mit 10-49 Mitarbeiter), 7,7 % (bei Betrieben mit 50-249 Mitarbeiter), 0 % (bei Betrieben mit 501-1000 Mitarbeiter),
- „Fachkraft für Lagerlogistik“: 10 % (bei Betrieben mit 50-249 Mitarbeiter), 0 % (bei Betrieben mit 250-500 Mitarbeiter),
- „Lager- und Transportarbeiter“: 0 % (bei Betrieben mit 50-249 Mitarbeiter), 60 % (bei Betrieben mit 250-500 Mitarbeiter), 15 % (bei Betrieben mit 501-1000 Mitarbeiter).

Betriebliche Strukturen – Arbeitszeit (Gültig: N=113):

- „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“: 88,24 % Vollzeitbeschäftigte,
- „Disponent Güterverkehr“: 91,15 %,
- „Berufskraftfahrer“: 93,8 %,
- „Fachkraft für Lagerlogistik“: 96 %,
- „Lager- und Transportarbeiter“: 99,5 %.

Betriebliche Strukturen – Geschlecht (Gültig: N=94):

73 % der Mitarbeiter, welche in den fünf untersuchten Berufsbildern arbeiten, sind männlich.

- „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“: 64,7 % Männeranteil,
- „Disponent Güterverkehr“: 68,25 %,
- „Berufskraftfahrer“: 99 %,
- „Fachkraft für Lagerlogistik“: 93 %,
- „Lager- und Transportarbeiter“: 85 %.

Betriebliche Strukturen – Ausländeranteil (Gültig: N=94):

15,2 % der Mitarbeiter, welche in den fünf untersuchten Berufsbildern arbeiten, weisen keine deutsche Staatsangehörigkeit auf.

- „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“: 12,5 % Ausländeranteil,
- „Disponent Güterverkehr“: 15,2 %,
- „Berufskraftfahrer“: 12,6 % (bei Betriebsgrößen mit 10-49 Mitarbeitern: 0 %)
- „Fachkraft für Lagerlogistik“: 24 %,
- „Lager- und Transportarbeiter“: 52,5 %.

Betriebliche Strukturen – Anteil Mitarbeiter älter als 50 Jahre (Gültig: N=94):

- „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“: 77,3 % Mitarbeiter, die älter als 50 Jahre sind,
- „Disponent Güterverkehr“: 79 %,
- „Berufskraftfahrer“: 77,1 % (bei Betrieben mit 10-49 Mitarbeiter: 60 %),
- „Fachkraft für Lagerlogistik“: 87 % (bei Betrieben mit 250-500 Mitarbeiter: 95 %),
- „Lager- und Transportarbeiter“: 75 %.

Unternehmen – Betriebsstandort (N=120):

- Baden-Württemberg: N=53, 44,2 % der teilgenommenen Betriebe,
- Bayern: N=54, 45 %,
- Sonstige: N=13, 10,8 % (davon 77 % der benachbarten Bundesländer Rheinland-Pfalz (N=4) und Hessen (N=6), je eine Teilnahme aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und der Hansestadt Hamburg).

Anhang 11: Analyse der Daten – personalwirtschaftliche Mechanismen und Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung in Betrieben der Logistikbranche

Personalstrategie (Frage erhält nur das Personalmanagement):

- Beteiligungsquote: 100 % (N=35).
- 54 % der Probanden (N=19) (unabhängig vom Berufsbild) geben an, dass eine Personalstrategie in ihrem Betrieb besteht.
- Ca. 25 % der Probanden (N=9) gibt an, dass es keine Grundlage gibt, an der alle grundsätzlichen Handlungen des Personalbereichs in ihrem Betrieb ausgerichtet werden.
- 20 % geben wieder (N=7), dass zwar keine Personalstrategie existiert, aber eine Grundlage auf operativer Ebene.

Nach Berufsbildern:

- „Fachkraft für Lagerlogistik“: 100 % (N=1): Existenz einer Personalstrategie,
- „Berufskraftfahrer“: 40 % (N=2): Existenz einer Personalstrategie, 20 % (N=1): Nicht-Existenz einer Personalstrategie,
- „Disponent Güterverkehr“: 80 % (N=4): Existenz einer Personalstrategie, 20 % (N=1): Nicht-Existenz einer Personalstrategie,
- „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“: 52,2 % (N=12): Existenz einer Personalstrategie, 30,4 % (N=7): Nicht-Existenz einer Personalstrategie.

Abstimmungsprozess zwischen Personal- und Unternehmensstrategie

(Frage erhalten nur Probanden, welche die Existenz einer Personalstrategie angeben, N=19):

- N=16 (84,2 %) Befragte: Nachlagerung von der Personal- nach der Unternehmensstrategie,
- N=2 (10,5 %): simultane Abstimmung zwischen Personal- und Unternehmensstrategie,
- N=1 (5,3 %): Vorlagerung der Personal- vor die Unternehmensstrategie.

Ableitung operativer Maßnahmen aus Personalstrategie (N=19):

- N=2 (10,5 %): Ableitung operativer Maßnahmen aus Strategie,
- N=11 (57,9 %): Ableitung operativer Maßnahmen aus Strategie erfolgt teilweise,
- N=6 (31,6 %): bei der Entwicklung operativer Handlungen gar kein Bezug zur Strategie.

Personalauswahl (Bezug zu den TOP5 Berufsbildern):

Art des Personalbeschaffungsweges

(Frage wird aktuellen und ehemaligen Stelleninhabern nicht gestellt, gültig: N=92):

- 78 % (N=72) des Personals zur Besetzung der untersuchten Berufsbilder erfolgt über den externen Beschaffungsweg (Probandenangaben: 94,4 % (N=18) der Geschäftsleitung, 79,4 % (N=28) des Personalmanagements).
- 22 % (N=20) des Personals zur Besetzung der untersuchten Berufsbilder erfolgt über den internen Beschaffungsweg (Probandenangaben: 66,7 % (N=2) der disziplinarischen Führungskräfte).

Erfolg der Besetzung vakanter Stellen

(gemessen an der Eignung der Bewerber, N=113):

- 52 Teilnehmer: ab dem ersten Tag der Einstellung werden 75-51 % der Stellen als Berufskraftfahrer, Disponent Güterverkehr, Fachkraft für Lagerlogistik, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Lager- und Transportarbeiter im Unternehmen mit geeignetem Personal besetzt. 38,2 % der Probanden des Personalmanagements und 60 % der Teilnehmer „fachliche und disziplinarische Führungskraft“ geben diese Antwort.

- 5 Probanden: ab dem ersten Tag der Einstellung werden 100 % der Stellen als Berufskraftfahrer, Disponent Güterverkehr, Fachkraft für Lagerlogistik, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Lager- und Transportarbeiter im Unternehmen mit geeignetem Personal besetzt.
- 40 Befragte: ab dem ersten Tag der Einstellung werden 76-99 % der Stellen als Berufskraftfahrer, Disponent Güterverkehr, Fachkraft für Lagerlogistik, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Lager- und Transportarbeiter im Unternehmen mit geeignetem Personal besetzt. 41,2 % der Probanden mit der betrieblichen Funktion des Personalmanagements geben diese Antwort.

Entscheidende Eignungskriterien für Stelleninhaber nach Berufsbildern:

Abbildung 5 zeigt die ermittelten Eignungskriterien für Stelleninhaber der fünf Berufsbilder auf.

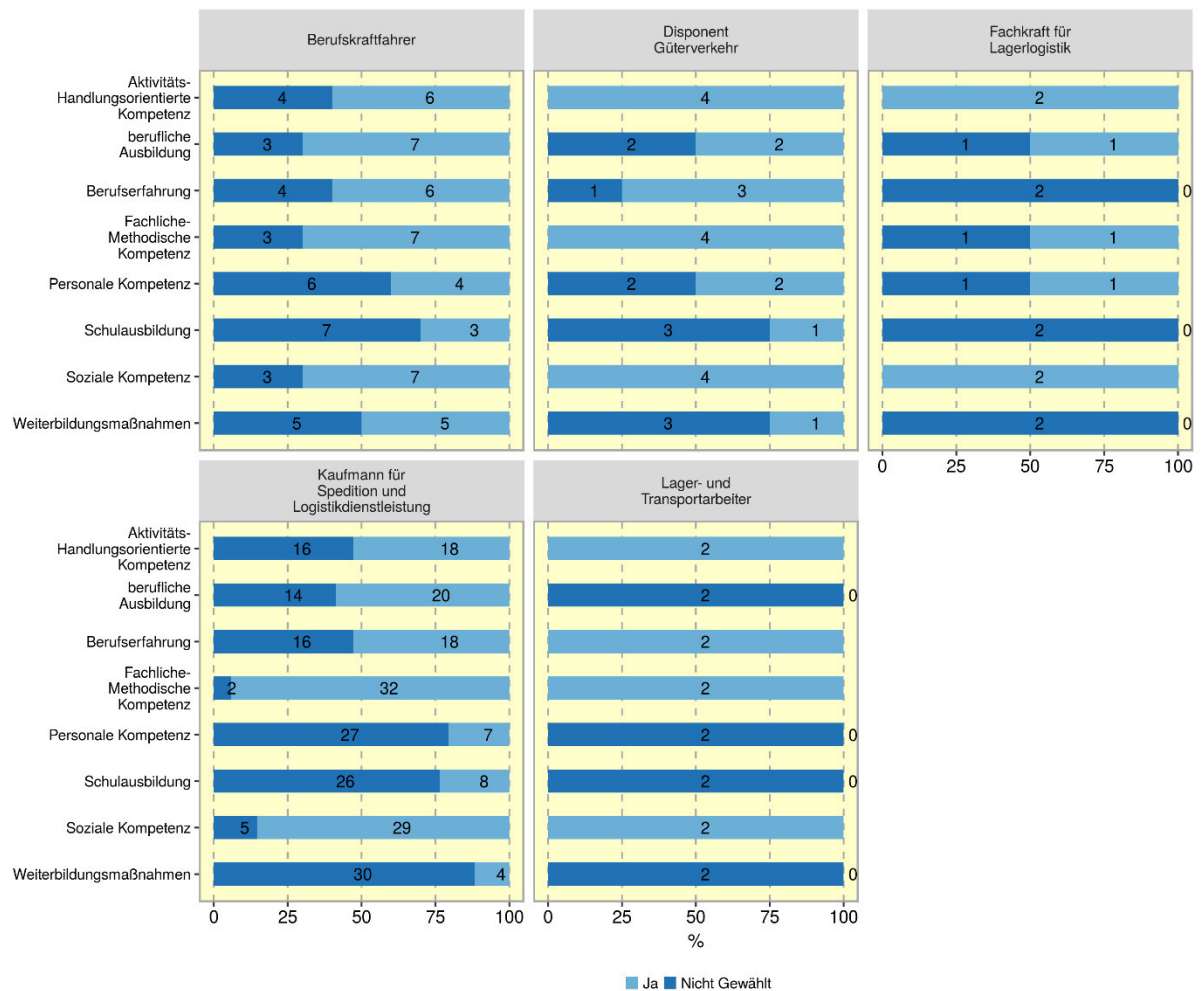


Abbildung 5: Eignungskriterien für Stelleninhaber nach Berufsbildern
Quelle: Eigene Darstellung

Personalbedarfsplanung:

Qualitative Personalbedarfsplanung auf strategischer Ebene (N=94):

- 74,5 % (N=70): strategische Personalbedarfsplanung in ihren Betrieben,
- 41,5 % (N=39): quantitative und qualitative Personalbedarfsplanungen auf strategischer Ebene,
- 13,8 % (N=13): reine qualitative Personalbedarfsplanung auf strategischer Ebene,
- 25 % (N=24): keine Personalbedarfsplanung auf strategischer Ebene.

Inhalt strategischer qualitativer Personalbedarfsplanung (N=52):

80,8 % (N=42) Führungsfunktionen, 82,7 % (N=43) kaufmännische Berufe, 50 % (N=26) gewerblich-technische Berufe, 46 % (N=24) operative Funktionen.

Operative qualitative Personalbedarfsplanung (N=95):

- 8 % (N=8): reine qualitative Personalbedarfsplanung auf operativer Ebene,
- 40 % (N=38) Kombination qualitativer und quantitativer Personalbedarfsplanung,
- 38,9 % (N=37): reine quantitative Personalbedarfsplanung auf operativer Ebene,
- 12,6 % (N=12): keine Personalbedarfsplanung auf operativer Ebene.

Inhalt operativer Personalbedarfsplanung (N=46):

- 63 % (N=29) Führungsfunktionen,
- 84,7 % (N=39): kaufmännische Berufe,
- 50 % (N=23): gewerblich-technische Berufe,
- 50 % (N=23) operative Funktionen.

Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung:

Schritte der qualitativen Personalbedarfsplanung (N=59):

- 83 % (N=49) der Betriebe: „Identifizierung der arbeitsplatzbezogenen Tätigkeiten“,
- 74,6 % (N=44) der Betriebe: „Ermittlung der Anforderungen an Stelleninhaber“,
- 50,8 % (N=30) der Betriebe: „Ermittlung der Betriebsspezifika“,
- 44 % (N=26) der Betriebe: „Analyse des betrieblichen Umfeldes“,
- 45,7 % (N=27) der Betriebe: „Identifizierung der Aufträge eines Arbeitsplatzes“.

Zentrale oder dezentrale Anforderungsanalysen (N=57):

- 66,7 % (N=38) der Probanden: zentrale Anforderungsanalysen (je 70 % der Probanden als „Personalmanagement“, „Geschäftsleitung“, „fachliche und disziplinarische Führungskraft“ sowie „disziplinarische Führungskraft“, 43 % der „fachliche Führungskraft“),
- 33,3 % (N=19) der Probanden: dezentrale Anforderungsanalysen.

Spezifität der Anforderungsanalyse (N=58):

- 48,3 % (N=28) der Probanden: arbeitsplatzspezifische Anforderungsanalyse,
- 15,5 % (N=9) der Probanden: berufsbildbezogene Anforderungsanalyse,
- 25,9 % (N=15) der Probanden: abteilungsbezogene Anforderungsanalyse,
- 10,3 % (N=6) der Probanden: arbeitsplatz-/unternehmensübergreifende Anforderungsanalyse.

Verfahren der Anforderungsanalyse (Frage nur an Personalmanagement) (N=37):

- N=10: Schätzverfahren,
- N=3: mathematische Verfahren,
- N=6: standardisierte arbeitsplatzanalytische Verfahren,
- N=9: nicht standardisierte arbeitsplatzanalytische Verfahren.

Kenntnis über die Methode der kritischen Ereignisse (Frage nur an Personalmanagement) (N=37):

- N=8: kennen die Methode der kritischen Ereignisse nicht,
- N=6: kennen den Namen der Methode der kritischen Ereignisse,
- N=5: kennen die Vorgehensweise der Methode der kritischen Ereignisse,
- N=1: kennen die Methode der kritischen Ereignisse und wenden diese in ihrem Unternehmen an.

analytische Methode der Anforderungsanalyse (N=58):

- 43,1 % (N=25): Fremdbeobachtung,
- 34,5 % (N=20): Selbstbeobachtung,

- 12,1 % (N=7): mündliche Befragung,
- 1,7 % (N=1): schriftliche Befragung,
- 8,6 % (N=5): Analyse von Inhalten,
- 0 % (N=0): Experimente.

Beteiligte an der Anforderungsanalyse (N=59):

- 57,6 % (N=34): „Personalmanagement“,
- 61 % (N=36): „Geschäftsleitung“,
- 71,2 % (N=42): „fachliche und disziplinarische Führungskraft“,
- 25,4 % (N=15): „fachliche Führungskraft“,
- 30,5 % (N=18): „disziplinarische Führungskraft“,
- 33,9 % (N=22): „aktuelle Stelleninhaber“,
- 1,7 % (N=1): „externe Arbeitsanalytiker“.

Beteiligungsprozess der Betriebe (N=57):

- 50,9 % (N=29): „interne Abstimmung zwischen verschiedenen Abteilungen (z. B. zwischen PM, direktem Vorgesetzten und Geschäftsleitung)“,
- 31,6 % (N=18): „Festlegung aufgrund Meinung einzelner Personen im Unternehmen (z. B. per Zuruf der fachlichen Führungskraft)“,
- 7 % (N=4): „Vorgabe durch die Geschäftsleitung (nicht in Personalunion fachliche Führungskraft)“,
- 0 % (N=0): „Unternehmensexterne Experten (z. B. Personalberatung)“,
- 8,8 % (N=5): „Unternehmensinterne Experten auf Grundlage personalwirtschaftlicher Methoden“,
- 0 % (N=0): „Abstimmung mit Unternehmenskonkurrenz“,
- 1,7 % (N=1): „es wird keine Expertenmeinung eingeholt“.

Unterscheidung bei der Vorgehensweise der Anforderungsanalyse zwischen Kompetenz- und Qualifikationsermittlung (N=35):

- 71,4 % (N=25): keine Differenzierung,
- 28,6 % (N=10): Differenzierung.

Basis der Ableitung von Kompetenzen und Qualifikationen (N=57):

- 58 % (N=33): eine Ableitung der Kompetenzen und Qualifikationen erfolgt auf Basis einer konkreten Aufgabe der analysierten Stelle (davon 39 % (N=13): Differenzierung nach Ideal- und Mindestanforderungen, N=6 Angabe von Idealanforderungen, N=7 Angabe von Mindestanforderungen, N=7 ohne Angaben zu Ideal- oder Mindestanforderungen),
- 28 % (N=16): Handlungsbedarf für eine Ableitung der Qualifikations- und Kompetenzanforderungen aus konkreten Tätigkeiten,
- 14 % (N=8): kein Handlungsbedarf für eine Ableitung der Qualifikations- und Kompetenzanforderungen aus konkreten Tätigkeiten.

Anforderungsprofil als Ergebnis der qualitativen Personalbedarfsplanung (N=59)

- 29 %: keine Existenz schriftlicher Dokumentationen (Anforderungsprofile) über die Ergebnisse der Anforderungsanalyse,
- 59 %: Anforderungsprofile als Ergebnisse existieren und werden als solche bezeichnet,
- 12 %: Existenz schriftlicher Dokumentationen, jedoch nicht mit dem Begriff „Anforderungsprofil“ (Die Bezeichnungen lauten: Arbeitsplatzbeschreibungen, Interne Beschreibungen, Stellenbeschreibungen oder Stellenprofile).

Ergebnisdifferenzierung qualitativer Personalbedarfsplanung nach Kompetenzen und Qualifikationen (N=55):

- 65,5 %: schriftliche Dokumentationen der Ergebnisse qualitativer Personalbedarfsplanung werden nach Kompetenzen und Qualifikationen differenziert,
- 25,5 %: keine Unterscheidung,
- 5,5 %: Angaben von Kompetenzen,

- 3,5 %: Angabe von Qualifikationen.

Anforderungsdifferenzierung nach Ideal- und Mindestanforderungen (N=107):

- 76,6 %: Anforderungen an einen Stelleninhaber nach Ideal- und Mindestanforderungen unterschieden (43 % stellen beide Ausprägungsgrade dar, 23,4 % nur die Idealanforderungen, 10,2 % nur die Mindestanforderungen).
- Anforderungen an Kompetenzen (N=39): 28 % nach beiden Ausprägungsgraden, 35,9 % nicht nach Ideal- und Mindestanforderungen, 20,5 % nur Idealanforderungen, 15,4 % nur Mindestanforderungen.
- Anforderungen an Qualifikationen (N=38): 34,2 % nach beiden Ausprägungsgraden, 34,2 % nicht nach Ideal- und Mindestanforderungen, 18,4 % nur Idealanforderungen, 13,2 % nur Mindestanforderungen.

Personalwirtschaftliche Mechanismen (N=59)

Verwendung der Anforderungsprofile für weitere HR-Teilfunktionen:

- N=15 (25,4 %): Personalauswahl,
- N=12 (20,3 %): Personalentlohnung,
- N=7 (11,86 %): Personalbeurteilung,
- N=10 (17 %): Personalentwicklung,
- N=1 (1,7 %): Nein, auch nicht wichtig,
- N=3 (5,1 %): Nein, aber notwendig.

Wenn Verwendung für weitere HR-Teilfunktion, dann folgendes Anforderungsniveau (N=16):

- N=7 (43,7 %): „sowohl Mindest- als auch Idealanforderungen“ als grundlegendes Anforderungsniveau,
- N=3 (18,8 %): Überwiegend Anforderungen, die zwischen Mindest- und Idealanforderungen liegen,
- N=3 (18,8 %): Überwiegend Idealanforderungen,
- N=3 (18,8 %): Überwiegend Mindestanforderungen.

Zusammenhang Personalauswahl und Ergebnisse qualitativer Personalbedarfsplanung (N=120):

HR-Funktion Personalauswahl verwendet stellenspezifische Anforderungsprofile als Grundlage im Sinne eines Maßstabes für die Auswahlverfahren:

- N=43 (35,8 %): Anforderungsprofile als Grundlage verwendet und sie entsprechen den reellen Anforderungen,
- N=3 (2,5 %): Anforderungsprofile als Grundlage verwendet und sie entsprechen nicht den reellen Anforderungen,
- N=35 (29,2 %): Anforderungsprofile werden „teilweise“ als Basis der Auswahlverfahren verwendet und entsprechen den reellen Anforderungen,
- N=2 (1,7 %): Anforderungsprofile werden „teilweise“ als Basis der Auswahlverfahren verwendet und entsprechen nicht den reellen Anforderungen,
- N=10 (8,3 %): Anforderungsprofile werden nicht für die Auswahlverfahren verwendet, es existiert kein Anforderungsprofil der Stelle,
- N=1 (0,8 %): Anforderungsprofile werden nicht für die Auswahlverfahren verwendet, das existierende Anforderungsprofil der Stelle entspricht nicht den reellen Anforderungen,
- N=26 (21,7 %): „Sonstiges“ wird für das Auswahlverfahren verwendet.

Gründe für die Nicht-Existenz von Anforderungsprofilen (N=9):

- N=7 (77,8 %): bisher kein Bedarf erkannt,
- N=1 (11,1 %): fehlende personelle Kapazitäten,
- N=1 (11,1 %): organisatorische Probleme (z. B. Organisationsstruktur).

Zusammenhang Personalauswahl und Ergebnisse qualitativer Personalbedarfsplanung nach Berufsbildern:

- „für Personalauswahl verwendet und dieses entspricht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle“:
 - N=9 (56,3 %): Berufskraftfahrer,
 - N=6 (46,1 %): Disponent Güterverkehr,
 - N=3 (50 %): Fachkraft für Lagerlogistik,
 - N=24 (30,4 %): Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung,
 - N=1 (25 %): Lager- und Transportarbeiter.
- „für Personalauswahl verwendet und dieses entspricht nicht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle“:
 - N=0 (0 %): Berufskraftfahrer,
 - N=0 (0 %): Disponent Güterverkehr,
 - N=0 (0 %): Fachkraft für Lagerlogistik,
 - N=3 (3,8 %): Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung,
 - N=0 (0 %): Lager- und Transportarbeiter.
- „teilweise für Personalauswahl verwendet und dieses entspricht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle“:
 - N=3 (18,75 %): Berufskraftfahrer,
 - N=5 (38,46 %): Disponent Güterverkehr,
 - N=2 (33,33 %): Fachkraft für Lagerlogistik,
 - N=22 (27,85 %): Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung,
 - N=3 (75 %): Lager- und Transportarbeiter.
- „teilweise für Personalauswahl verwendet und dieses entspricht nicht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle“:
 - N=1 (6,25 %): Berufskraftfahrer,
 - N=0 (0 %): Disponent Güterverkehr,
 - N=0 (0 %): Fachkraft für Lagerlogistik,
 - N=1 (1,27 %): Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung,
 - N=0 (0 %): Lager- und Transportarbeiter.
- „nicht für Personalauswahl verwendet, denn es existiert kein Anforderungsprofil“:
 - N=2 (12,5 %): Berufskraftfahrer,
 - N=0 (0 %): Disponent Güterverkehr,
 - N=1 (16,7 %): Fachkraft für Lagerlogistik,
 - N=7 (8,9 %): Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung,
 - N=0 (0 %): Lager- und Transportarbeiter.
- „nicht für Personalauswahl verwendet, es existiert zwar, entspricht nicht den tatsächlichen Anforderungen der Stelle“:
 - N=0 (0 %): Berufskraftfahrer,
 - N=1 (7,7 %): Disponent Güterverkehr,
 - N=0 (0 %): Fachkraft für Lagerlogistik,
 - N=0 (0 %): Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung,
 - N=0 (0 %): Lager- und Transportarbeiter.

Anforderungsprofilkenntnis der Stelleninhaber (N=120):

- N=108 (89,8 %): Stelleninhaber kennen die Anforderungen an die Stelle,
- N=12 (10,2 %): Stelleninhaber kennen die Anforderungen an die Stelle nicht.
„Stelleninhaber kennen die Anforderungen an die Stelle“ nach Berufsbild:
 - N=13 (81,2 %): Berufskraftfahrer,

- N=11 (84,6 %): Disponent Güterverkehr,
- N=5 (83,3 %): Fachkraft für Lagerlogistik,
- N=73 (92,4 %): Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung,
- N=4 (100 %): Lager- und Transportarbeiter.

Auswirkungen von Anpassungen des Anforderungsprofils aufgrund einer fundierten Anforderungsanalyse auf die Möglichkeit, geeignete Stelleninhaber zu finden (N=115):

- N=64 (55,7 %): sehr starke oder starke Wirkung (N=8: sehr stark, N=56: stark),
- N=46 (40 %): wenig Wirkung,
- N=5 (4,3 %): keine Wirkung.

Kulturelle Umweltdeterminanten:

Wahrnehmung eines Wertewandels, der sich auf die Personalarbeit niederschlägt

(Frage wird aktuellen und ehemaligen Stelleninhabern nicht gestellt, sechs Befragte liefern keine Antwort; gültig: N=94):

- N=5 (5 %) : stellen keinen Wertewandel fest,
- N=72 (76,6 %) : Wertewandel wird seit mindestens fünf Jahren verzeichnet (Veränderung durch: N=15 (16 %) : Generation X, N=57 (61 %) : Generation Y),
- N=17 (18 %) : künftige Erwartung, dass kultureller Wandel die Bewerber und Mitarbeiter hinsichtlich veränderter Einstellungen zu Berufs- und Privatleben beeinflussen wird.

Einfluss auf Personalarbeit (N=33):

- N=17 (51,5 %) : Veränderungen haben erst künftig Auswirkungen auf die Personalarbeit,
- N=13 (39,4 %) : aktuelle Beeinflussung auf die Personalarbeit,
- N=3 (9,1 %) : kein Einfluss.

Wahrnehmung des demographischen Wandels auf die Logistikbranche

(Bezug zu den TOP5-Berufsbildern; Frage wird jedem Probanden gestellt; gültig: N=118):

- N=82 (69,5 %) : aktuell existiert ein Mangel an Fachkräften in den Berufsbildern aufgrund des Bevölkerungsrückgangs,
- N=31 (26,3 %) : künftig existiert ein Mangel an Fachkräften in den Berufsbildern aufgrund des Bevölkerungsrückgangs,
- N=5 (4,2 %) : kein Mangel an Fachkräften.

Wahrnehmung des demographischen Wandels auf die Betriebe der Probanden

(Bezug zu den TOP5-Berufsbildern; Frage wird jedem Probanden gestellt; gültig: N=116):

- N=53 (45,6 %) : aktuell existiert ein Mangel an Fachkräften in den Berufsbildern aufgrund des Bevölkerungsrückgangs,
- N=49 (42,3 %) : künftig existiert ein Mangel an Fachkräften in den Berufsbildern aufgrund des Bevölkerungsrückgangs,
- N=14 (12,1 %) : kein Mangel an Fachkräften.

Probleme bei der Suche geeigneter Bewerber

(Bezug zu den TOP5-Berufsbildern; gültig: N=119):

- N=75 (63 %) : aktuell,
- N=36 (30,3 %) : aktuell nicht, aber künftig,
- N=8 (6,7 %) : keine Probleme.

Anhang 12: Analyse der Daten – Tätigkeitsanalyse

Lager- und Transportarbeiter (N=4 (geringste Anzahl an Gesamtprobanden pro Berufsbild)):

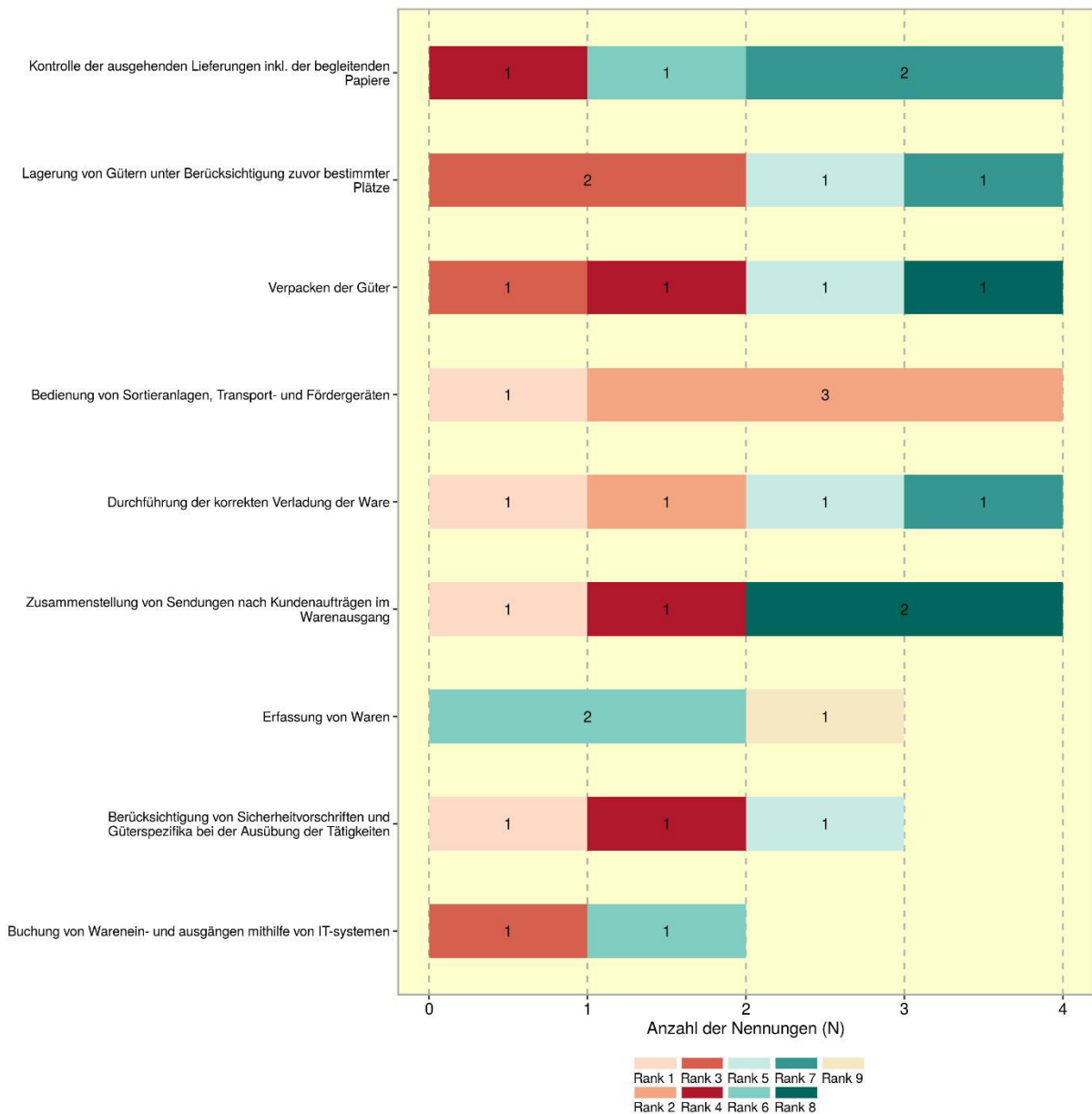


Abbildung 6: Ranking der Tätigkeiten „Lager- und Transportarbeiter“

Quelle: Eigene Darstellung

- Jede als Tätigkeit zur Verfügung stehende Antwortkategorie wird von den Probanden gewählt.
- Die Aufgabenliste wird nicht durch die Möglichkeit weitere Aufgaben zu ergänzen erweitert.
- 100 % (N=4) der Probanden ordnen zwei Drittel der zur Auswahl stehenden Tätigkeiten dem Berufsbild zu.
- 50 % (N=2) der Befragten wählen die Aufgabe „Buchung von Warenein- und ausgängen mithilfe von IT-Systemen“.
- Der Tätigkeit „Buchung von Warenein- und ausgängen mithilfe von IT-Systemen“ wird von einem Probanden eine hohe Wichtigkeit eingeräumt und erhält damit bei der Rangreihenfolge der identifizierten Aufgaben des „Lager- und Transportarbeiters“ Platz 3.

- Die Aufgabe „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten (z. B. Gabelstapler)“ wird über alle Tätigkeiten als die wichtigste eingestuft.
- Die zweitwichtigste Aufgabe bildet die „Lagerung von Gütern unter Berücksichtigung zuvor bestimmter Plätze“.

Eine Veranschaulichung der Reihenfolgen nach Wichtigkeit, welche die Tätigkeiten erhalten, stellt Abbildung 6 dar.

Fachkraft für Lagerlogistik (N=6 (Probanden pro Berufsbild)):

- 82,6 % der vorgeschlagenen 23 Aufgaben der „Fachkraft für Lagerlogistik“ werden dem Berufsbild zugeordnet.
- Die vier Tätigkeiten, welche nicht als Aufgaben dieses Berufsbildes in den Betrieben der Probanden identifiziert wurden, sind: „Veranlassung der Auftragsbezahlung“, „Bestellung von Gütern“, „Erarbeitung von Angebotsvergleichen bzgl. Warenbezugsquellen“ sowie „Ermittlung günstigster Versandart“.
- Die Aufgabenliste wird nicht durch Angaben der Probanden ergänzt.
- N=6 (100 %) der Probanden weisen die Tätigkeit „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten (z. B. Gabelstapler)“ eindeutig dem Berufsbild „Fachkraft für Lagerlogistik“ zu.
- Die Tätigkeiten „Absprache bzgl. Verladung mit Frachtführer“ sowie „Organisation der Entladung“ werden nur von zwei (33 %) Probanden gewählt.
- Beim Ranking der Tätigkeiten ist bezeichnend, dass Rangplatz eins von vier (67 %) Befragten mit unterschiedlichen Tätigkeiten belegt wurde.
- Bei der Zuordnung des zweiten Rangplatzes ist jedoch mit 67 %-iger Übereinstimmung die Tätigkeit „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ gewählt worden. Sie kann als wichtigste Aufgabe für die „Fachkraft für Lagerlogistik“ identifiziert werden. Gleichwohl sie nur die Rangplätze zwei und fünf einnimmt und niemals eins.
- Zudem werden die Aufgaben „Planung von Auslieferungstouren unter Berücksichtigung der Einhaltung von Auslieferzeit/-ort“, „Sicherung der Güter für den Transport unter Berücksichtigung von Vorschriften“, „Berechnung von Lagerkennziffern“ sowie „Erstellung von Begleitpapieren, Lieferscheinen und Zollpapieren“ von jeweils einem Probanden als so wichtig wahrgenommen, dass sie einen der Rangplätze zwei bis fünf erlangen.

Die Verteilung der Aufgaben auf die gesamten Rangplätze veranschaulicht Abbildung 7.



Abbildung 7: Ranking der Tätigkeiten „Fachkraft für Lagerlogistik“
Quelle: Eigene Darstellung

Anhang 13: Analyse der Daten – Anforderungen an tätigkeitsspezifische Kompetenzen

Lager- und Transportarbeiter (N=4):

„Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten (z. B. Gabelstapler)“ gilt als wichtigste Aufgabe. Die Tätigkeit wird von drei Probanden auf Rangplatz zwei gewählt, der analysiert wird.

„Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten (z. B. Gabelstapler)“ (Rang 2)

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen:

Bei der Analyse der Teilkompetenzen, welche dieser Kompetenzart zugeordnet werden können, ist zu vermerken, dass die Mittelwerte der Ausprägungsgrade in der Dimension „idealerweise“ höher liegen als die der Dimension „ausreichend“. Die Differenzen liegen zwischen 1,6 und 2,0.

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen – Dimension „ausreichend“

Die Teilkompetenzen „Tatkraft“ und „Initiative“ prägen die niedrigsten Ausprägungsgrade im Bereich „ausreichend“ mit jeweils einem Wert 1,7. Die Standardabweichung der Anforderungen an die Teilkompetenz „Ergebnisorientiertes Handeln“ stellt mit dem Wert 1,732 den höchsten dar.

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen – Dimension „idealerweise“

Die geringsten Standardabweichungen sind bei den Teilkompetenzen der Dimension „idealerweise“ mit jeweils einem Wert von 0,577 zu verzeichnen. An die Teilkompetenzen „Tatkraft“, „Ergebnisorientiertes Handeln“, „Belastbarkeit“ und „Ausführungsbereitschaft“ werden die höchsten Anforderungen in der Dimension „idealerweise“ jeweils mit den Werten 3,7 gestellt. Abbildung 8 visualisiert die Anforderungen an die Aktivitäts- und Handlungsteilkompetenzen.

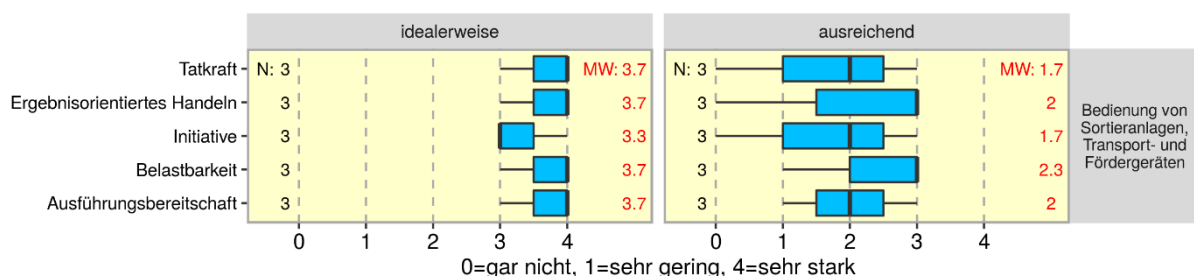


Abbildung 8: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters

Quelle: Eigene Darstellung

Fachlich-methodische Kompetenzen

Insgesamt werden ebenfalls wieder die Vermutungen bestätigt, dass die „Ideal“-Anforderungen höhere Ausprägungsgrade als die des Bereichs „ausreichend“ aufzeigen. Eine Darstellung der Anforderungen an die Teilkompetenzen der fachlich-methodischen Kompetenz erfolgt in Abbildung 9.

Fachlich-methodische Kompetenzen – Dimension „idealerweise“

In der Dimension „idealerweise“ werden die Anforderung an die „Sachlichkeit“ mit dem höchsten Ausprägungsgrad, dem Wert 4, festgehalten. Er bildet parallel sowohl den Mittelwert als auch den Median und damit eine Standardabweichung mit 0.

Fachlich-methodische Kompetenzen – Dimension „ausreichend“

Im Bereich „ausreichend“ kann ebenfalls eine Anforderung an die Teilkompetenz „Folgebewusstsein“ ausgemacht werden, welche eine Standardabweichung von 0, einen Median und Mittelwert mit dem Wert 3, aufzeigt. Sie bildet die höchste Anforderung in dieser Dimension. Die höchste Standardabweichung mit 1,528 ist ebenso in dieser Dimension bei den Anforderungen an die „Sachlichkeit“ zu vermerken.

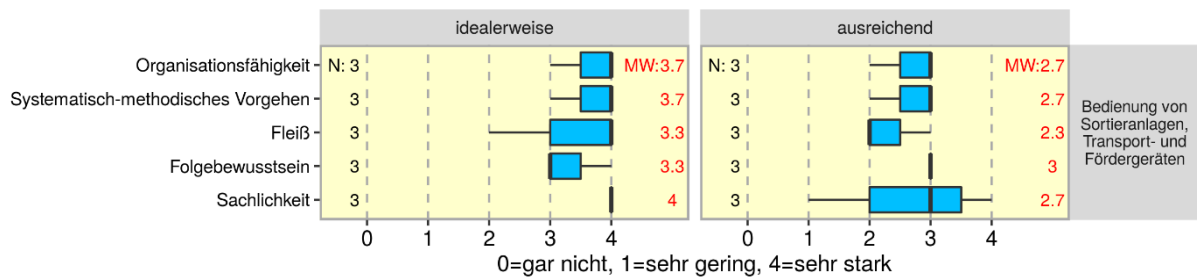


Abbildung 9: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters
Quelle: Eigene Darstellung

Personalkompetenz:

Die Werte der Ausprägungsgrade des Bereichs „idealerweise“ liegen alle höher als die der Dimension „ausreichend“ und bestätigen erneut diese Vermutung. Abbildung 10 verdeutlicht die Anforderungen an die Personalkompetenz respektive deren Teilkompetenzen.

Personalkompetenz – Dimension „idealerweise“

Werden die Anforderungen an die Teilkompetenzen der Kompetenzart Personalkompetenz betrachtet, so ist zu erkennen, dass die Anforderungen an „Zuverlässigkeit“, „Disziplin“ und „Ganzheitliches Denken“ den höchstmöglichen Ausprägungsgrad aufweisen. Sie haben gemein, dass ihre Standardabweichung 0 beträgt, Median und Mittelwert den Wert 4 aufzeigen.

Personalkompetenz – Dimension „ausreichend“

Die höchste Standardabweichung ist bei den Anforderungen an „Einsatzbereitschaft“ und „Loyalität“ mit einem Wert von 1,0 festzustellen. Sie bilden jedoch mit ihren Mittelwerten und ihrem Median von jeweils 2,0 die geringsten Anforderungen dieser Kompetenzart.

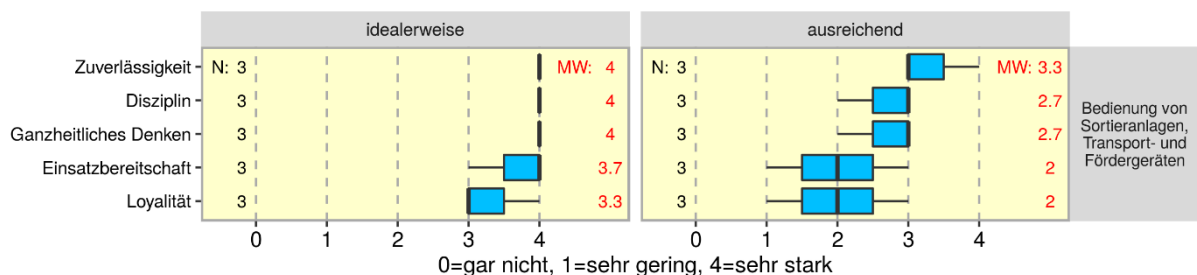


Abbildung 10: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters
Quelle: Eigene Darstellung

Soziale Kompetenz:

Auch für diese Kompetenzart wird die Vermutung, dass die Ausprägungsgrade der „Ideal“-Anforderungen über denen der Dimension „ausreichend“ liegen, bestätigt. Zur Visualisierung dieser Analyseergebnisse dient Abbildung 11.

Soziale Kompetenz – Dimension „idealerweise“

Insgesamt werden vier Teilkompetenzen im Bereich „idealerweise“ mit dem höchsten Ausprägungsgrad 4 gefordert. Jede dieser Anforderungen weist eine Standardabweichung von 0 sowie einen Mittelwert und Median von 4 auf. Die betroffenen Teilkompetenzen werden durch „Pflichtgefühl“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Gewissenhaftigkeit“ sowie „Teamfähigkeit“ dargestellt.

Soziale Kompetenz – Dimension „ausreichend“

Die Anforderungen an „Anpassungsfähigkeit“ liegen in der Dimension „idealerweise“ bei dem Mittelwert 3,7 (Median: 4) und im Bereich „ausreichend“ bei einem Mittelwert von 2,3 (Median: 3). Sie bildet somit die Anforderung mit dem geringsten Ausprägungsanspruch.

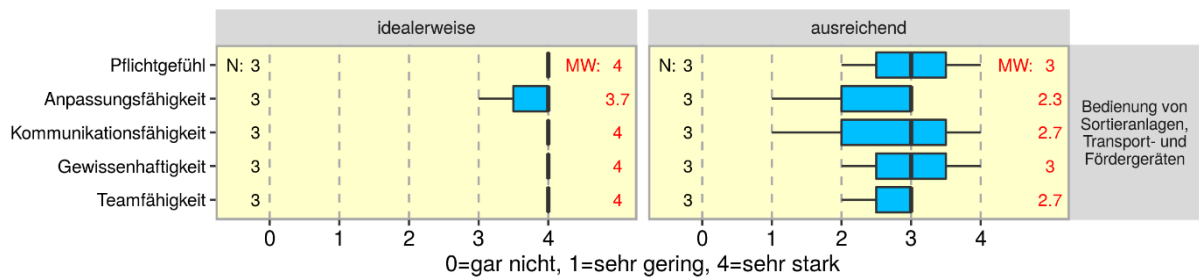


Abbildung 11: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters

Quelle: Eigene Darstellung

Bündelung zu vier Kompetenzarten:

Die dargestellten Teilkompetenzen sind den jeweiligen Kompetenzarten zuzuordnen. Damit können für die vier Kompetenzarten tätigkeitsbezogene Anforderungsangaben in der jeweiligen Rangordnung erfolgen. Exemplarisch für die identifizierten Tätigkeiten wird diese Analyse der Kompetenzarten für die Tätigkeit „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ vorgenommen. Werden die Ergebnisse der beiden Dimensionen verglichen, zeigt sich, dass Differenzen vorliegen, welche zwischen 1 und 1,8 liegen. Die Richtung der Differenz bestätigt ebenfalls, dass die Anforderungen im Bereich „idealerweise“ höher sind als die der Dimension „ausreichend“. Insgesamt ergibt sich, dass die Ausprägungsgrade im oberen Bereich der Skala angesiedelt sind und damit keine Kompetenzart gesamthaft zu vernachlässigen ist.

Dimension „idealerweise“

Für die Dimension „idealerweise“ ist festzuhalten, dass die stärksten Anforderungen an die Sozialen Kompetenzen gestellt werden. Sie werden durch einen Mittelwert von 3,93, einer geringen Standardabweichung von 0,116 sowie einem Median von 4 dargestellt. Ihr folgt die Anforderung an die Personalkompetenzen, welche sowohl einem Mittelwert als auch Median von 3,8 aufweist. Dicht gefolgt werden diese beiden hohen Anforderungen von denen an die Aktivitäts- und Handlungskompetenzen sowie die fachlich-methodischen Kompetenzen. Bei beiden kann ein Anforderungsmittelwert von 3,6 festgestellt werden, wie Abbildung 12 verdeutlicht. Bezeichnend ist, dass damit alle Ausprägungsgrade der Anforderungen bei „sehr stark“ einzuordnen sind.

	Idealerweise						
	Min.	1. Quartil	Median	3. Quartil	Max.	Mittelwert	Standardabweichung
Aktivitäts- und Handlungskompetenzen	3	3,4	3,8	3,9	4	3,6	0,5292
Fachlich-methodische Kompetenzen	3,2	3,4	3,6	3,8	4	3,6	0,4
Personalkompetenzen	3,6	3,7	3,8	3,9	4	3,8	0,2
Soziale Kompetenzen	3,8	3,9	4	4	4	3,933	0,1155

Abbildung 12: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten der Dimension „idealerweise“ bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters

Quelle: Eigene Darstellung

Dimension „ausreichend“

Von Interesse sind ebenso die Daten des Bereichs „ausreichend“. Die geringsten Anforderungen werden mit einem Mittelwert von 1,93 an die Aktivitäts- und Handlungskompetenzen gestellt. Parallel weisen die Daten zu diesen Anforderungen auch die größte Standardabweichung mit 1,361 auf. Der Median liegt bei 2,4, welcher damit den niedrigsten im Vergleich zu den restlichen drei Kompetenzarten bildet. Sowohl bei den Anforderungen an die fachlich-methodischen Kompetenzen als auch an die Sozialen Kompetenzen wird ein Median von 3 festgehalten. Der Mittelwert der Anforderungen an die Sozialen Kompetenzen stellt mit 2,73 den höchsten dar. Jedoch liegen die Mittelwerte für die

Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen mit 2,67 und Personalkompetenzen mit 2,53 nicht so weit von diesem entfernt. Abbildung 13 stellt diese Daten dar.

	ausreichend						
	Min.	1. Quartil	Median	3. Quartil	Max.	Mittelwert	Standardabweichung
Aktivitäts- und Handlungskompetenzen	0,4	1,4	2,4	2,7	3	1,93	1,3614
Fachlich-methodische Kompetenzen	2	2,5	3	3	3	2,67	0,5774
Personalkompetenzen	1,8	2,3	2,8	2,9	3	2,53	0,6429
Soziale Kompetenzen	1,6	2,3	3	3,3	3,6	2,73	1,0263

Abbildung 13: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten der Dimension „ausreichend“ bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Bedienung von Sortieranlagen, Transport- und Fördergeräten“ des Lager- und Transportarbeiters

Quelle: Eigene Darstellung

Fachkraft für Lagerlogistik

„Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“

Für das Berufsbild „Fachkraft für Lagerlogistik“ wird exemplarisch die Tätigkeit, welche von den Probanden am wichtigsten eingestuft wurde, verwendet. 100 % der Probanden identifizieren die Aufgabe „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ als die der „Fachkraft für Lagerlogistik“ und 83 % verteilen ihr einen der Rangplätze eins bis fünf. 67 % der Probanden sind sich über die Einstufung dieser Tätigkeit auf Rangplatz zwei einig. Aus diesen Gründen dient diese wichtige Aufgabe für die „Fachkraft für Lagerlogistik“ als Beispiel, um die Kompetenzanforderungsanalyse darzustellen.

„Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ (Rang 1)

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen

Die Analyse der Anforderungen an die Teilkompetenzen, welche die Aktivitäts- und Handlungskompetenzen darstellen, ergibt, dass die Anforderung an „Zielorientiertes Führen“ zu vernachlässigen ist. Dies wird durch die geringen Mittelwerte sowohl in der Dimension „idealerweise“ als auch in der Dimension „ausreichend“ in Höhe von 0,3 und 0,2 begründet. Die höchste Ausprägung ist in beiden Dimensionen bei 1. Die Mediane liegen bei 0. Abbildung 14 visualisiert die Ergebnisse. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Mittelwerte der geforderten Teilkompetenzen der Dimension „idealerweise“ über denen der Dimension „ausreichend“ liegen, also eine stärkere Ausprägung und damit höhere Anforderung „idealerweise“ angegeben wird.

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen – Dimension „idealerweise“

In der Dimension „idealerweise“ ist die Anforderung an das „Ergebnisorientierte Handeln“ gemessen am Mittelwert mit 3,2 die höchste. Der Median liegt, wie bei den restlichen Anforderungen an die Teilkompetenzen mit Ausnahme der „Ausführungsbereitschaft“ (Median: 3,5), bei 3. Die Anforderung an die „Ausführungsbereitschaft“ zeigt die größte Standardabweichung mit 1,414 auf. Dabei liegt die Mindestausprägung bei 1 und die Maximalausprägung bei 4, der Quartilsabstand beträgt 1,5. Der Mittelwert der Anforderungen an „Ausführungsbereitschaft“, „Belastbarkeit“ und „Entscheidungsfähigkeit“ ist für den Bereich „idealerweise“ identisch und liegt bei 3.

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen – Dimension „ausreichend“

Die Anforderungen an die „Entscheidungsfähigkeit“ der Dimension „ausreichend“ bilden gemessen am Mittelwert mit 2,8 die höchsten. Gefolgt wird diese von den Anforderungen an „Ergebnisorientiertes Handeln“ und „Entscheidungsfähigkeit“ mit jeweils 2,3. Die höchste Standardabweichung zeigt in dieser Dimension die Forderung an die „Ausführungsbereitschaft“ mit 1 auf. Die Mediane liegen überwiegend, bis auf eine Ausnahme, bei 2.

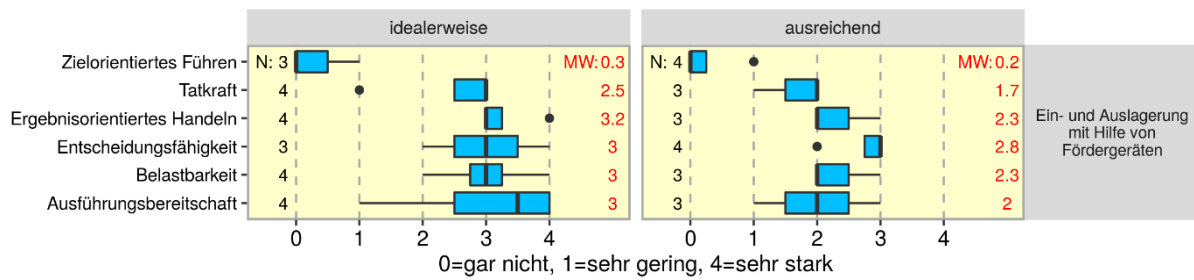


Abbildung 14: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik

Quelle: Eigene Darstellung

Fachlich-methodische Kompetenzen

Auch für die Anforderungen an die fachlich-methodischen Kompetenzen zeigt sich, dass die Dimension „idealerweise“ höhere Anforderungen als „ausreichend“ widerspiegelt. Abbildung 15 veranschaulicht dies.

Fachlich-methodische Kompetenzen – Dimension „idealerweise“

Bezeichnend bei diesen Ergebnissen ist, dass in der Dimension „idealerweise“ die höchste Anforderung, dargestellt durch den höchsten Mittelwert von 3,5, an „Fachwissen“ gestellt wird. Es kann ein Ausreißer mit der Ausprägung 2 festgehalten werden, Median und Maximalausprägung liegen für diese Anforderung bei 4. Die geringsten Anforderungen werden an das „Planungsverhalten“ und die „Organisationsfähigkeit“ (Mittelwerte: 1,5) gestellt. Die Standardabweichungen sind identisch mit 0,577.

Fachlich-methodische Kompetenzen – Dimension „ausreichend“

Bei „Planungsverhalten“ und „Organisationsfähigkeit“ verändert sich in der Dimension „ausreichend“ diese Standardabweichung nicht. Sie weisen in der Dimension identische Mittelwerte von 0,7 auf und stellen damit die geringsten Anforderungen dar. Ihre Minimal und Maximalausprägungen sind ebenso mit 0 und 1 identisch. Die höchste Anforderung innerhalb dieser Dimension wird an das „Fachwissen“ gestellt, welche durch einen Mittelwert und Median von 3 repräsentiert wird.

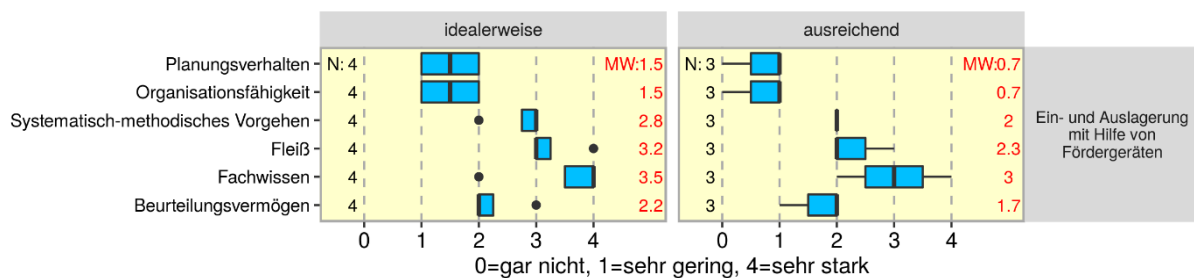


Abbildung 15: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik

Quelle: Eigene Darstellung

Personalkompetenzen

Die folgende Abbildung 16 zeigt die Anforderungen an Personalkompetenzen auf. Für diese Kompetenzart kann ebenfalls die Vermutung bestätigt werden, dass Anforderungen des Bereichs „idealerweise“ über denen des Bereichs „ausreichend“ liegen.

Personalkompetenzen – Dimension „idealerweise“

Einig sind sich die Probanden bezüglich der Anforderungen an „Zuverlässigkeit“ und „Einsatzbereitschaft“ der Dimension „idealerweise“. Alle Probanden weisen den höchsten Ausprägungsgrad 4 zu. Die geringste Anforderung wird sowohl in der Dimension „idealerweise“ als auch in der „ausreichend“ an „Delegieren“ mit einem Mittelwert von 0,7 und 0,2 gestellt. Bei beiden Dimensionen liegen die Mindest- und Maximalausprägungswerte bei 0 und 1.

Personalkompetenzen – Dimension „ausreichend“

In der Dimension „ausreichend“ weisen die Anforderungen an „Hilfsbereitschaft“ und „Eigenverantwortung“ die höchsten Standardabweichungen von 1,155 auf. Gleichwohl Mindest- und Maximalausprägungswerte mit 1 und 3 identisch sind, differieren die Mediane und Mittelwerte. Die Anforderungen an „Hilfsbereitschaft“ spiegeln einen Mittelwert von 1,67 und Median bei 1 wider. Die Anforderungen an „Eigenverantwortungen“ ergeben einen Mittelwert in Höhe von 2,3 und der Median liegt bei 3. In dieser Dimension sind sich 100 % der Probanden über die Anforderungen an „Disziplin“ einig. Der Mittelwert und Median sind daher identisch bei 2. Der Mittelwert und Median sind daher identisch bei 2.

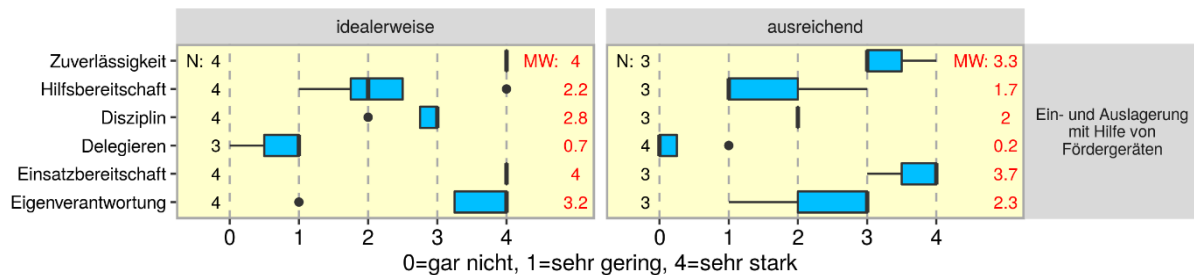


Abbildung 16: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik

Quelle: Eigene Darstellung

Soziale Kompetenzen

Die Visualisierung der Anforderungen an die Teilkompetenzen der Sozialen Kompetenz nimmt Abbildung 17 vor. Die Untersuchungsergebnisse zeigen im Vergleich zu den bisher dargestellten Resultaten für die Anforderungen der einzelnen Teilkompetenzen die höchsten Standardabweichungen auf.

Soziale Kompetenzen – Dimension „idealerweise“

In der Dimension „idealerweise“ kann die höchste Standardabweichung mit 2,309 festgestellt werden. Dies betrifft die Anforderung an die „Teamfähigkeit“, welche einen Mittelwert von 2,7, einen Median von 4 und einen Quartilsabstand von 2 aufweist. Die höchste Anforderung dieser Dimension wird mit einem Mittelwert von 2,8 an die „Gewissenhaftigkeit“ gestellt. Dicht gefolgt werden diese Anforderungen von den Anforderungen an „Kommunikationsfähigkeit“ (Mittelwert: 2,7) und an die „Teamfähigkeit“. Die geringste Anforderung besteht an der „Problemlösungsfähigkeit“ mit Mittelwert und Median von 2.

Soziale Kompetenzen – Dimension „ausreichend“

Bei der Untersuchung der Dimension „ausreichend“ bilden die Anforderungen an das „Pflichtgefühl“ die höchsten. Der Mittelwert ergibt sich in Höhe von 2,3 mit einer Standardabweichung von 1,528. Der Median beträgt 2 und der Quartilsabstand 1,5. Die geringste Standardabweichung dieser Dimension liegt bei den Anforderungen an „Problemlösungsfähigkeit“ (Mittelwert: 1,8) und „Kommunikationsfähigkeit“ (Mittelwert: 2,2) in Höhe von 0,5 vor. Die höchste Standardabweichung wird auch in dieser Dimension durch die Anforderungen an die „Teamfähigkeit“ mit 1,732 gebildet. Die Anforderung an diese Teilkompetenz mit einem Mittelwert von 1,5 auch die geringste dieser Dimension dar.

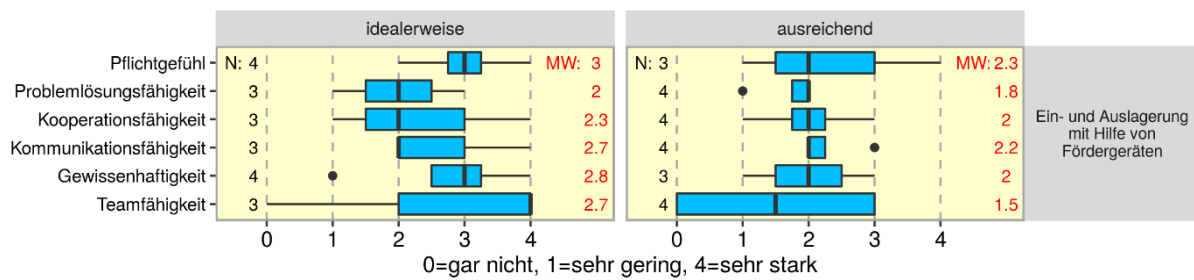


Abbildung 17: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik
Quelle: Eigene Darstellung

Bündelung zu vier Kompetenzarten:

Es kann für die Analyseergebnisse der Anforderungen an die Kompetenzarten festgehalten werden, dass die Anforderungen der Dimension „idealerweise“ höher sind als die der Dimension „ausreichend“.

Dimension „idealerweise“

Die Ergebnisse für die Dimension „idealerweise“ zeigen auf, dass die höchsten Anforderungen gemessen an den Mittelwerten mit 2,8 an die Personalkompetenzen gestellt werden. Die Mittelwerte der restlichen drei Kompetenzarten liegen nah beieinander. Sie werden bei den Anforderungen an die Aktivitäts- und Handlungskompetenzen durch 2,44, bei denen an die fachlich-methodischen Kompetenzen durch 2,46 und bei denen an die Sozialen Kompetenzen durch 2,56 dargestellt. Die Mindestausprägungen aller Kompetenzarten liegen bei 2. Abbildung 18 dient zur Veranschaulichung der Ergebnisse.

	idealerweise						
	Min.	1. Quartil	Median	3. Quartil	Max.	Mittelwert	Standardabweichung
Aktivitäts- und Handlungskompetenzen	2,17	2,33	2,5	2,58	2,67	2,44	0,2546
fachlich-methodische Kompetenzen	2,17	2,29	2,5	2,67	2,67	2,46	0,25
Personalkompetenzen	2,17	2,5	2,83	3,08	3,33	2,78	0,5853
Soziale Kompetenzen	2	2,33	2,67	2,83	3	2,56	0,5092

Abbildung 18: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten der Dimension „idealerweise“ bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik

Quelle: Eigene Darstellung

Dimension „ausreichend“

Werden die Anforderungen an die Kompetenzarten in der Dimension „ausreichend“ analysiert, können ebenfalls die höchsten Anforderungen an die Personalkompetenzen mit einem Mittelwert von 2,2 festgestellt werden. Die restlichen Kompetenzarten folgen mit Mittelwerten von 2,1 bis 1,7, welche durch Abbildung 19 veranschaulicht werden.

	ausreichend						
	Min.	1. Quartil	Median	3. Quartil	Max.	Mittelwert	Standardabweichung
Aktivitäts- und Handlungskompetenzen	1,67	1,83	2	2	2	1,89	0,1925
fachlich-methodische Kompetenzen	1,33	1,5	1,67	1,92	2,17	1,72	0,4194
Personalkompetenzen	2	2	2	2,33	2,67	2,22	0,3849
Soziale Kompetenzen	1,67	1,92	2,17	2,25	2,33	2,06	0,3469

Abbildung 19: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten der Dimension „ausreichend“ bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei „Ein- und Auslagerung mit Hilfe von Fördergeräten“ der Fachkraft für Lagerlogistik

Quelle: Eigene Darstellung

Disponent Güterverkehr

„Planung des Fahrzeugeinsatzes“

Die Darstellung der Analyseergebnisse zur Ableitung von Kompetenzanforderungen aus identifizierten Tätigkeiten erfolgt für den „Disponenten Güterverkehr“ auf Basis der „Planung des Fahrzeugeinsatzes“. Die Tätigkeit wird überwiegend aufgrund ihrer Wichtigkeit für das Berufsbild auf Rangplatz eins eingestuft, welcher als Ergebnisbeispiel dient.

„Planung des Fahrzeugeinsatzes“ (Rang 1)

Soziale Kompetenzen und Fachlich-methodische Kompetenzen (Vgl. Kapitel 4.3.6)

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen

Insgesamt zeigt sich für die Anforderungen an die Teilkompetenzen der Aktivitäts- und Handlungskompetenzen, dass die Ausprägungen der Dimension „idealerweise“ höher liegen als die der Dimension „ausreichend“. Abbildung 20 stellt eine Visualisierung der genannten Aspekte dar.

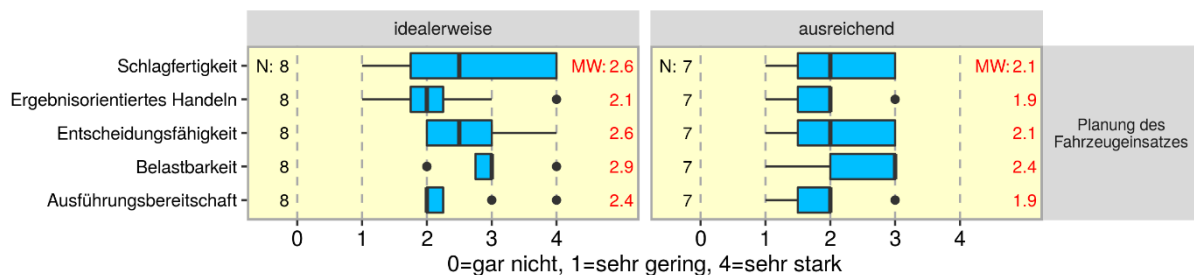


Abbildung 20: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung eins „Planung des Fahrzeugeinsatzes“ des Disponenten Güterverkehr

Quelle: Eigene Darstellung

Personalkompetenzen

Für die Anforderung an die Teilkompetenz „Delegieren“ der Kompetenzart Personalkompetenzen können in der Dimension „idealerweise“ insgesamt drei Ausreißer festgehalten werden. Eine graphische Darstellung zeigt Abbildung 21 auf.

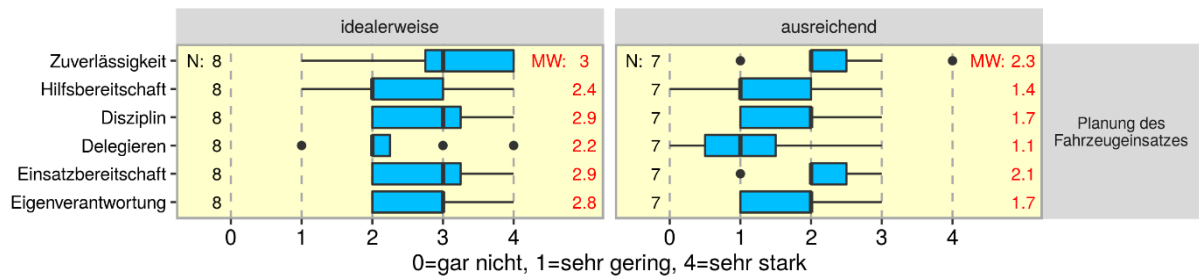


Abbildung 21: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung eins „Planung des Fahrzeugeinsatzes“ des Disponenten Güterverkehr

Quelle: Eigene Darstellung

Berufskraftfahrer und Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung (Vgl. Kapitel 4.3.6)

Anhang 14: Analyse der Daten – Anforderungen an tätigkeitsspezifische Kompetenzen für das Berufsbild „Kaufmann Spedition und Logistikdienstleistung“

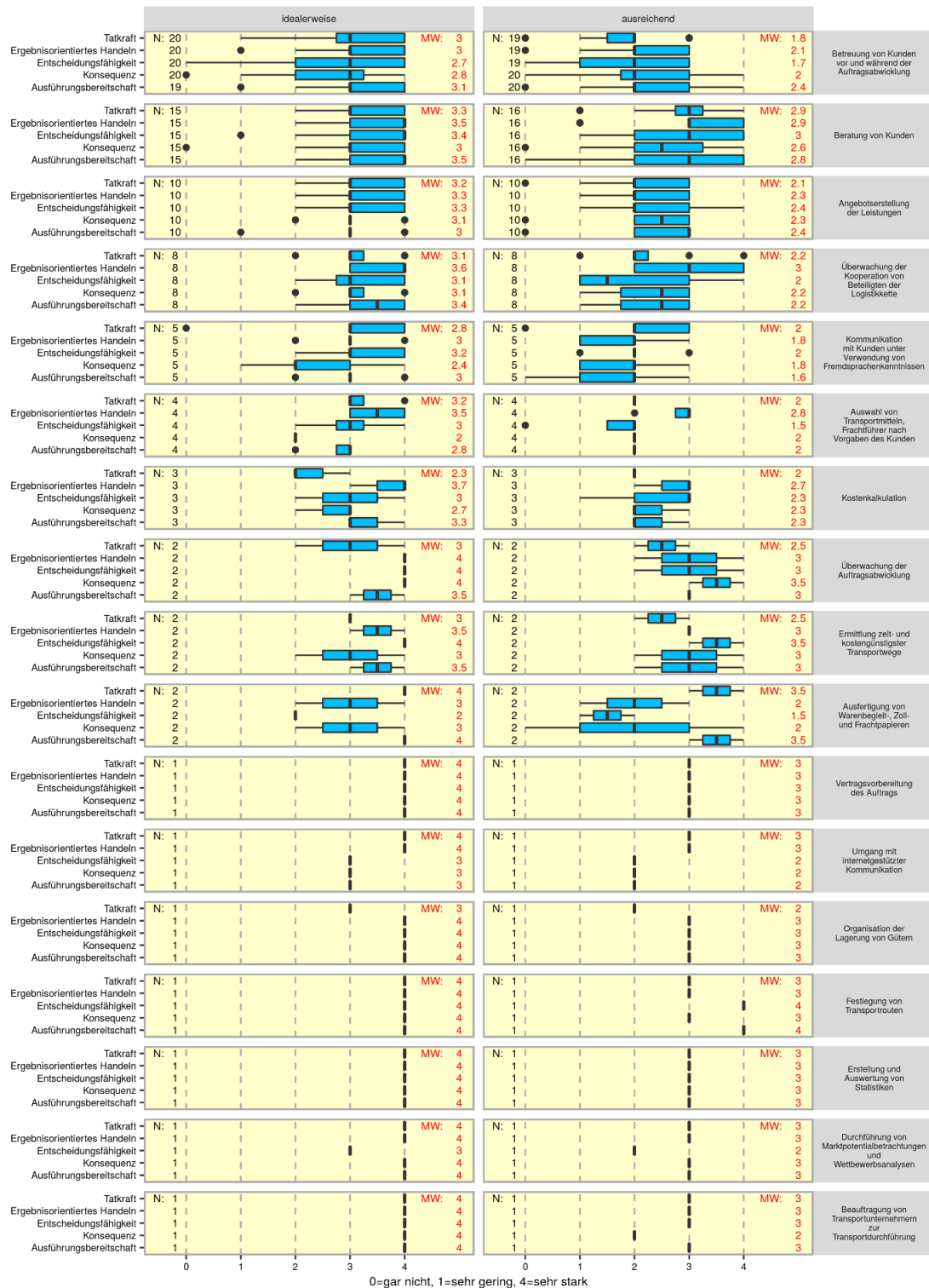


Abbildung 22: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

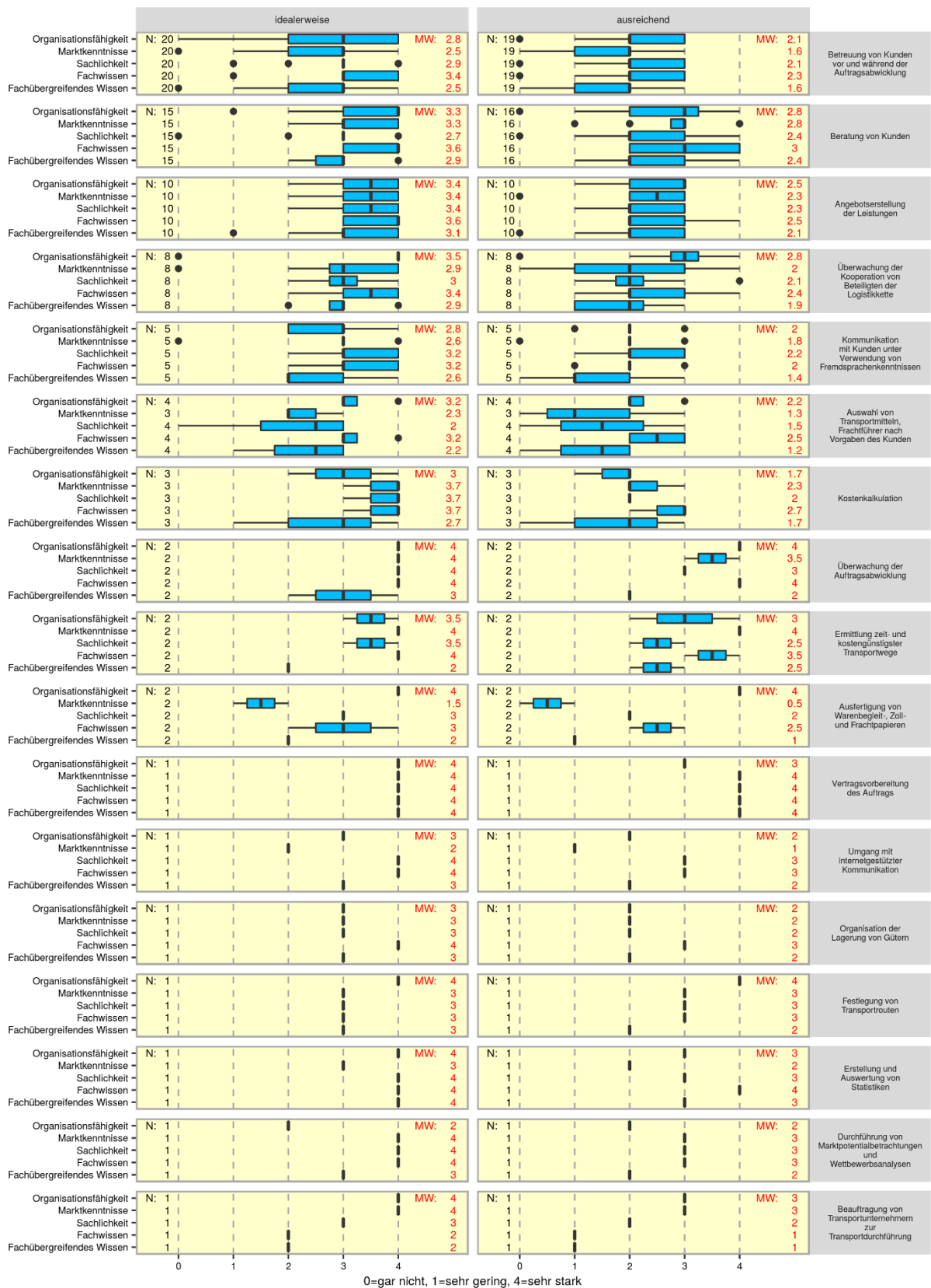


Abbildung 23: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung



Abbildung 24: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

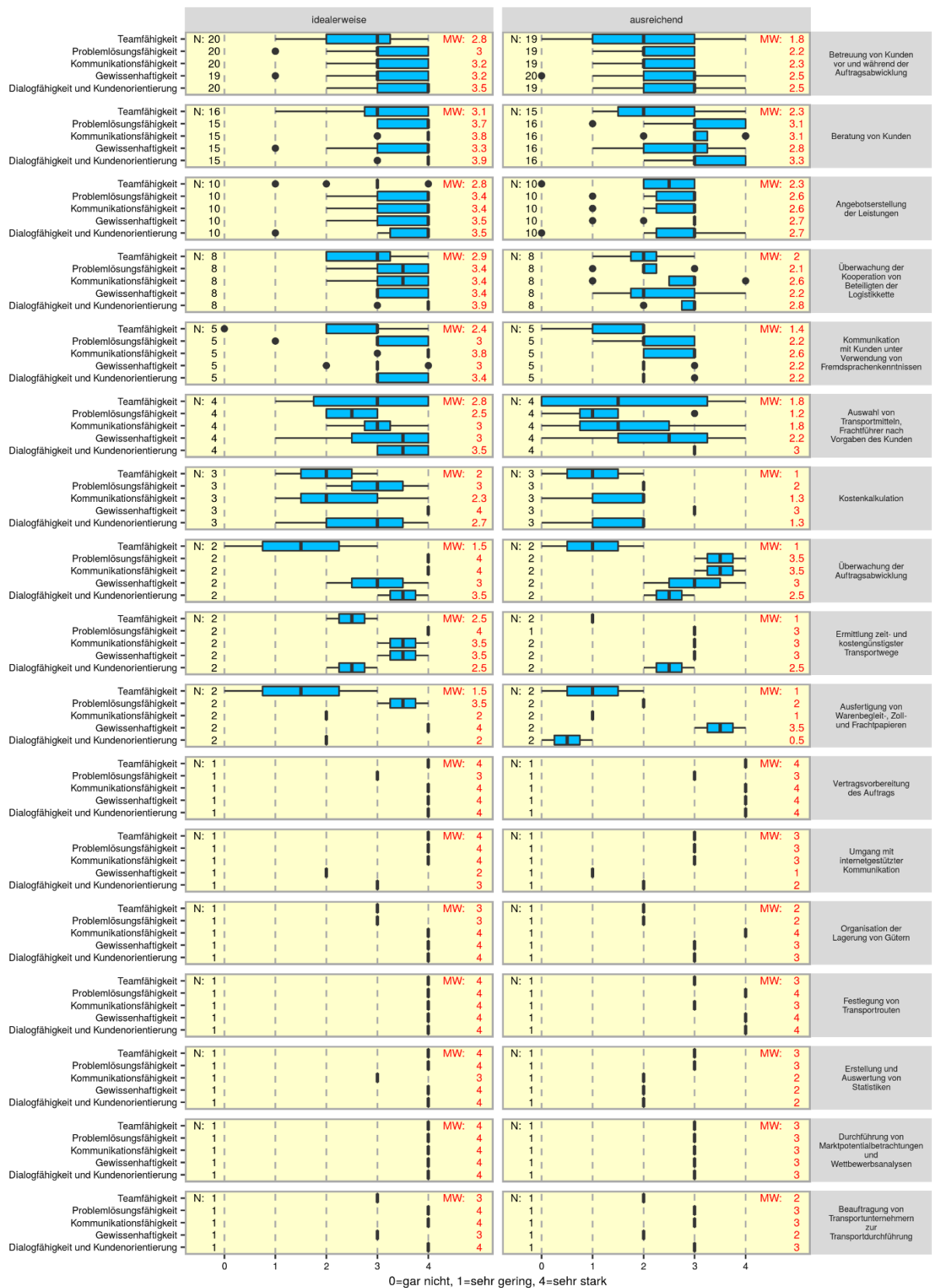


Abbildung 25: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

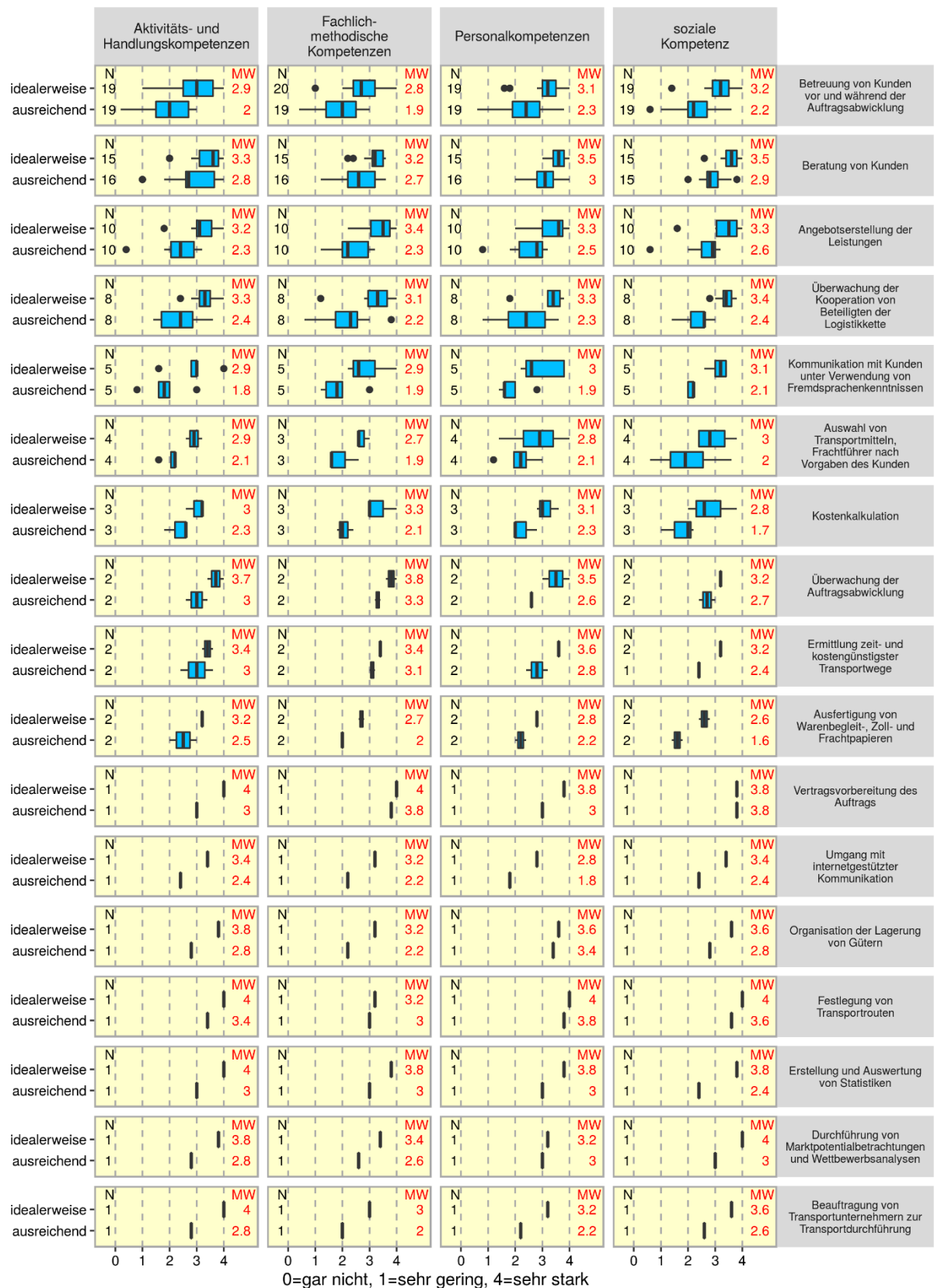


Abbildung 26: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung eins des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

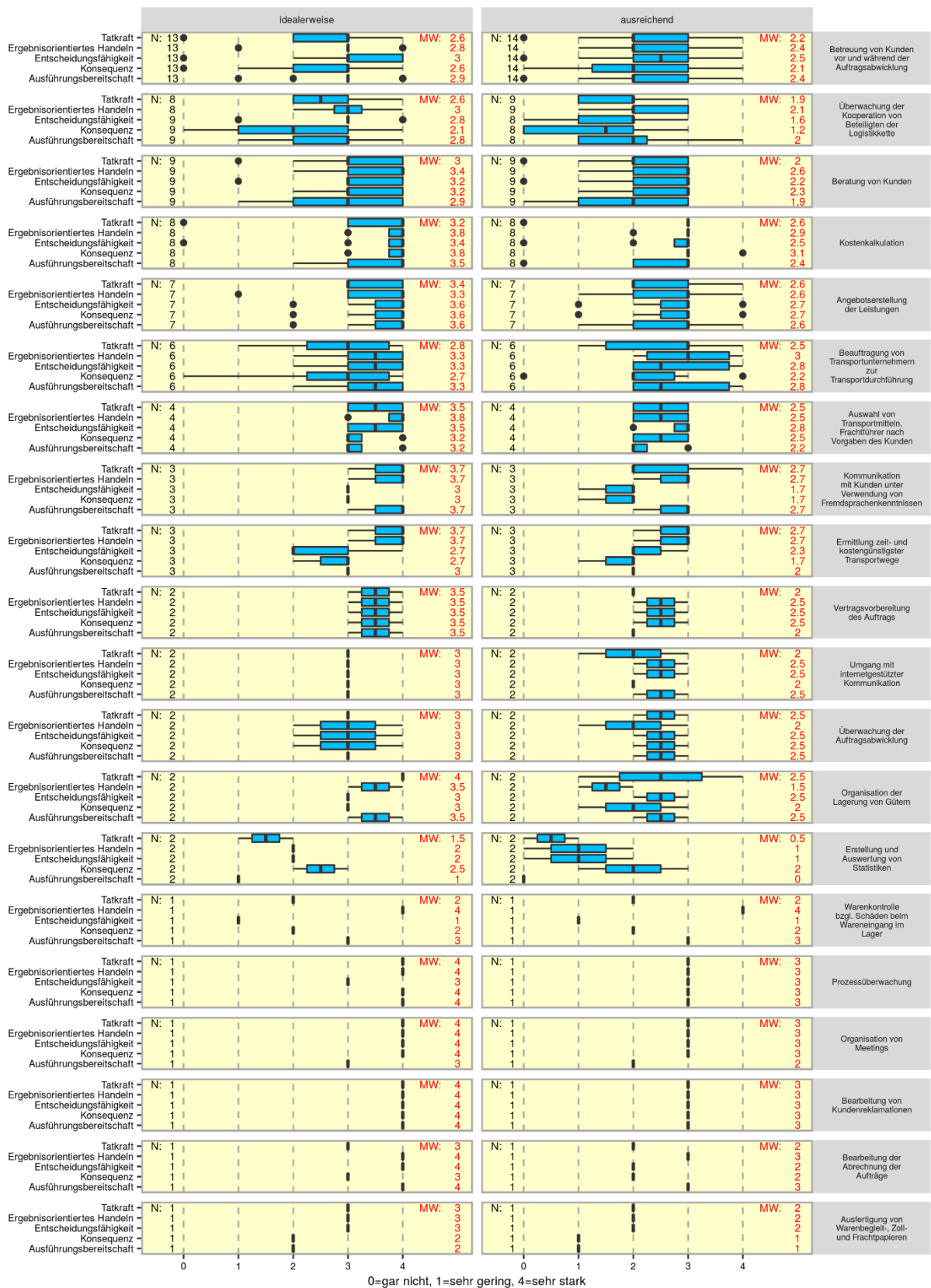


Abbildung 27: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

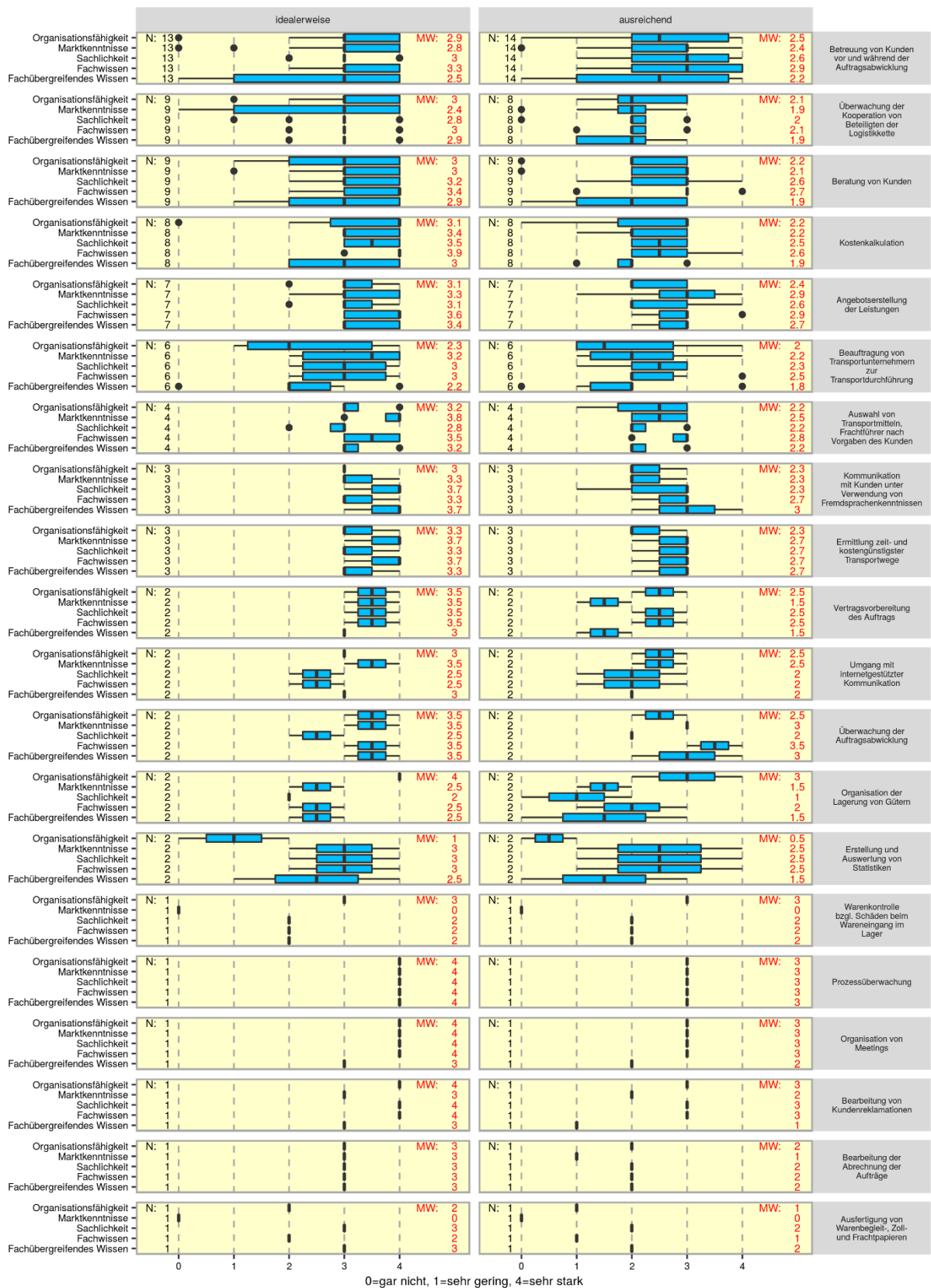


Abbildung 28: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

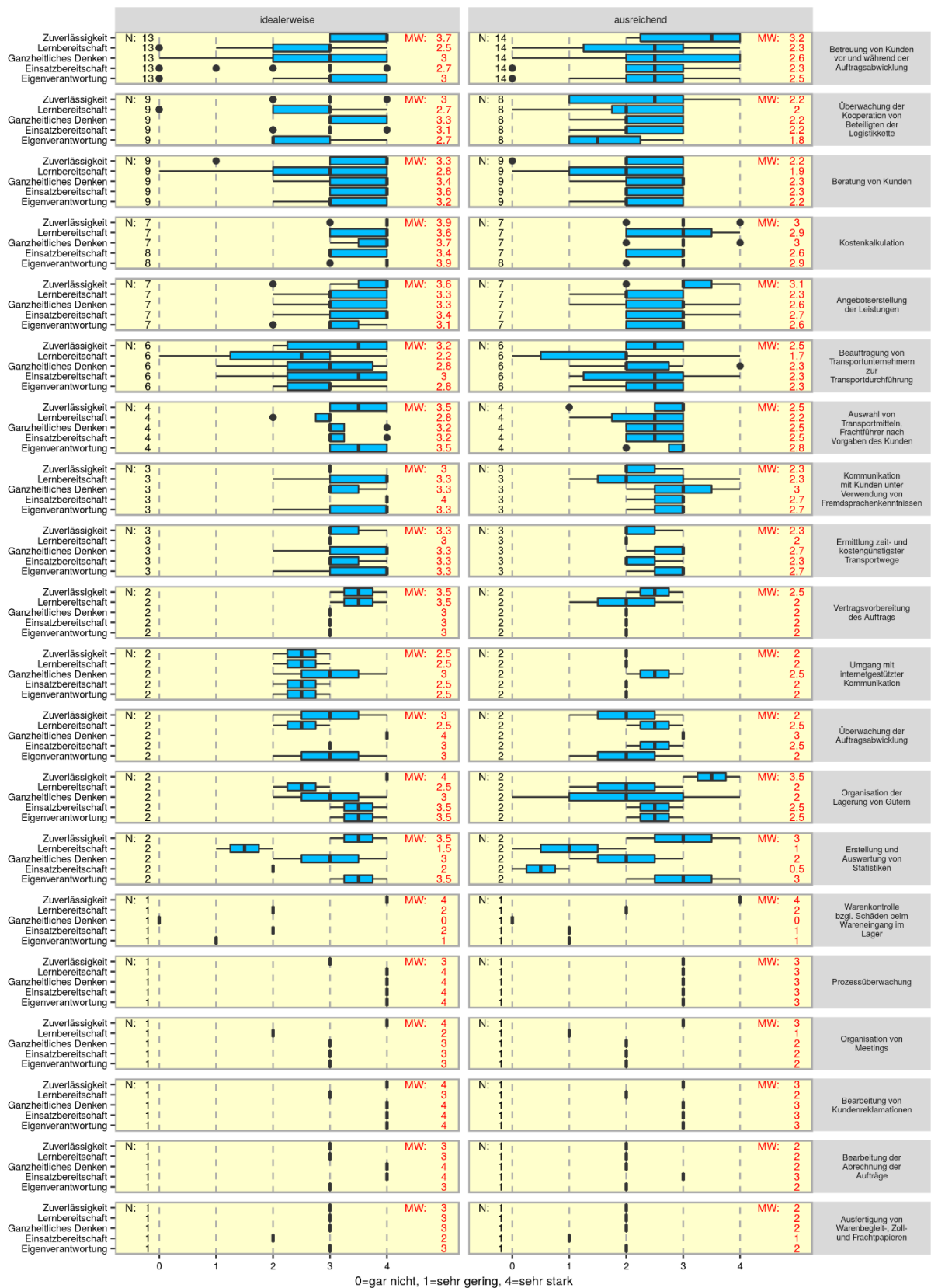


Abbildung 29: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

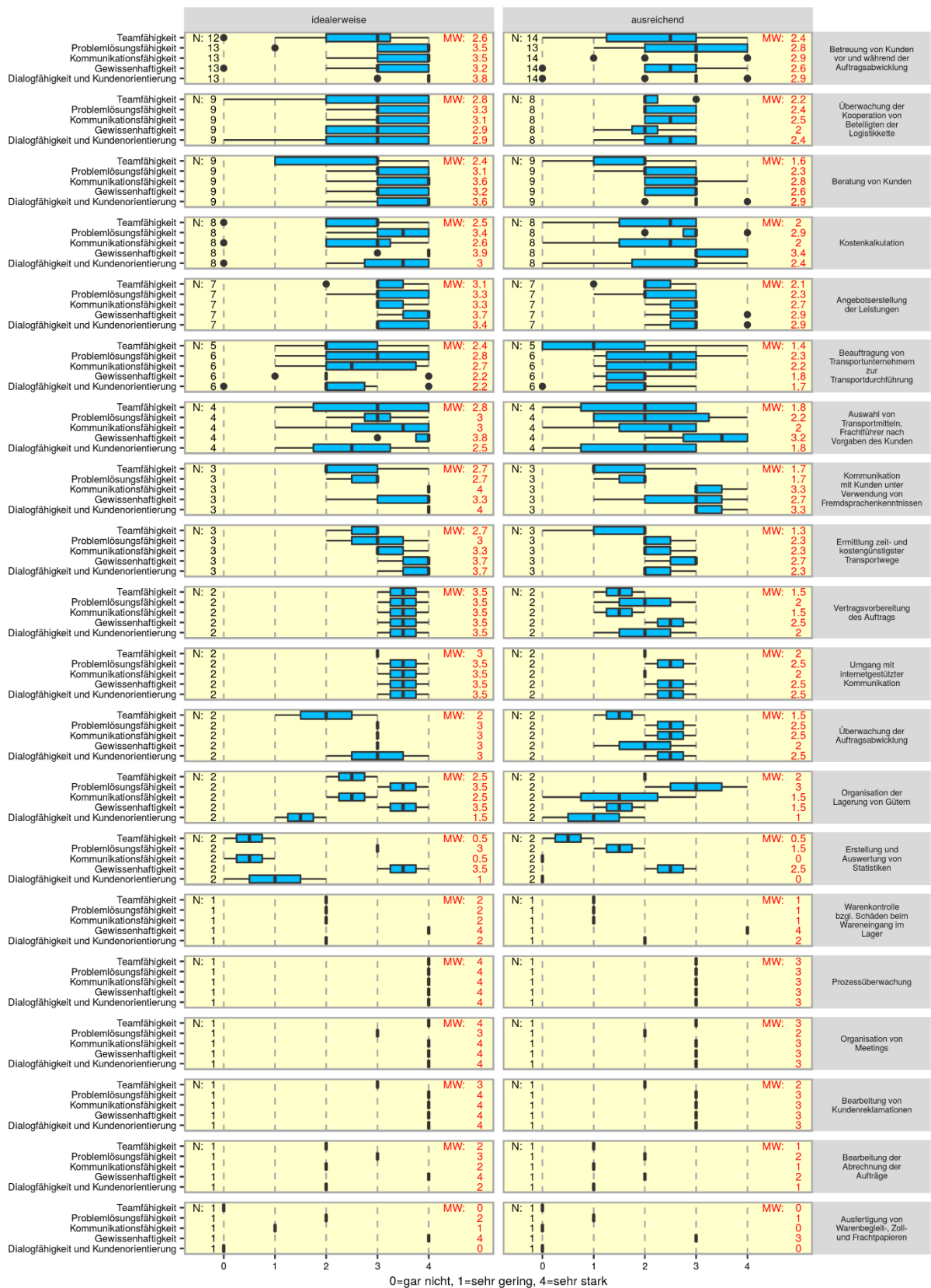


Abbildung 30: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

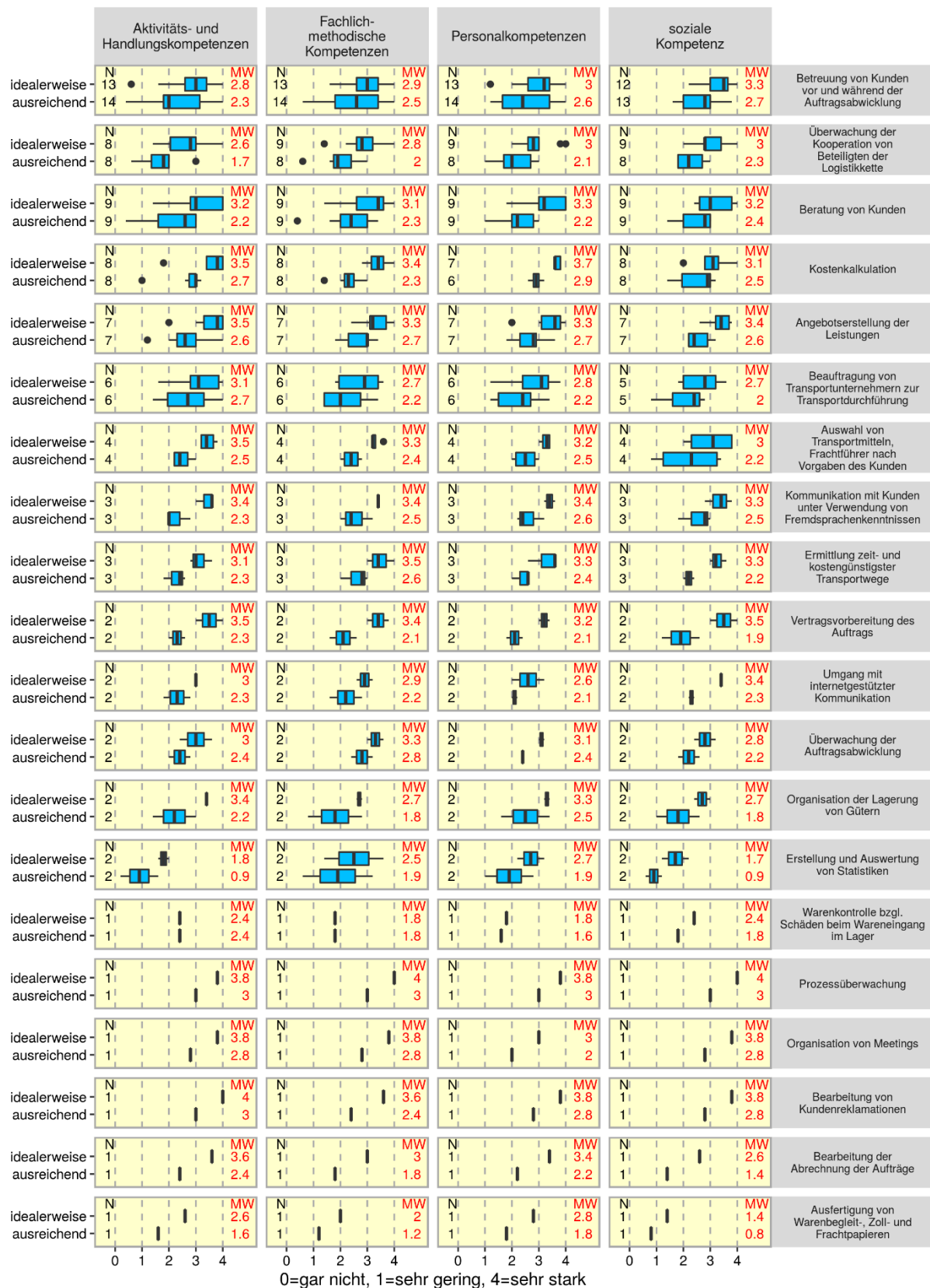


Abbildung 31: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung zwei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der
Logistik

Empirische Analyse betrieblicher Anforderungen mit
Fokus Baden-Württemberg und Bayern

Janning-Backfisch, N.

2018, XXVII, 605 S. 55 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-22629-9