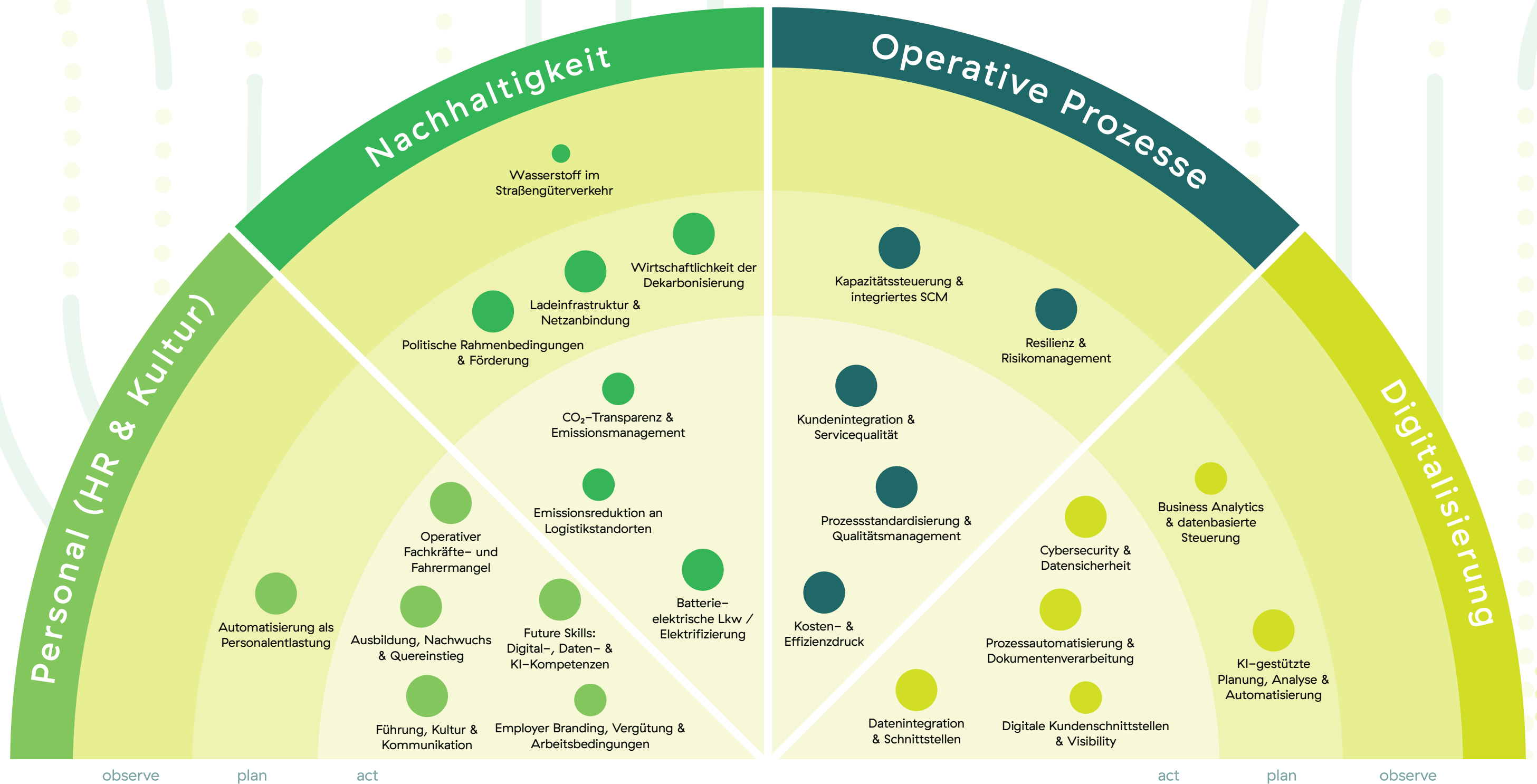


Das NG.network TRENDRADAR 2026



Der nächste Schritt:

Die Transformation der Logistik

Die Stückgutlogistik durchläuft eine umfassende Transformation mit dem Ziel, zukunftsfähig zu bleiben. Vor allem in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit ist dieser Wandel in Form von neuen Technologien und Maßnahmen spürbar. Doch auch innerhalb der Handlungsfelder HR, Kultur und Personal sowie Operations entstehen für die Logistik konkrete Chancen zur Weiterentwicklung.

Das NG.network Trendradar 2026 basiert auf einer Gesamtbetrachtung aus Umfrageergebnissen und umfassender Trendforschung (Sekundärforschung). Die diesjährige Ausgabe greift dabei aktuelle Entwicklungen der Logistik sowie Erkenntnisse der vergangenen Stückgutreports auf. Eine wichtige Grundlage bildet eine Umfrage, die Aufschluss darüber gibt, welche Themen die Branche besonders beschäftigen, wie diese bewertet und welche Maßnahmen bereits umgesetzt beziehungsweise aktuell fokussiert werden. Diese Erkenntnisse werden durch die Analyse von Fachmedien, Studien und weiteren Branchenquellen validiert, ergänzt und für den Stückgutmarkt eingeordnet.

Aus dieser Gesamtbetrachtung werden die relevanten Trends innerhalb der vier Handlungsfelder und deren Einfluss (Impact) abgeleitet. Für diese Trends wird zudem ein Handlungsstatus bestimmt, der zwischen „act“ (in Umsetzung), „plan“ (in Planung) und „observe“ (unter Beobachtung) unterscheidet. Das Trendradar bildet diese Ergebnisse in der Übersicht ab.

Über alle Schwerpunkte hinweg entsteht dabei ein eindeutiges Bild: Die Transformation der Logistik wird nicht von einem einzelnen Thema bestimmt. Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Operations und Personalthemen greifen zunehmend ineinander und müssen gemeinsam gedacht werden, um die zukünftigen Herausforderungen der Branche erfolgreich zu bewältigen.

Die Zukunft der Logistik ist digital, nachhaltig und antifragil. Das NG.network Trendradar 2026 stellt eine aktuelle Momentaufnahme und einen wichtigen Orientierungspunkt für die deutsche Stückgutlogistik auf dem Weg zu diesem Ziel dar.

Die Umfrage

Die Stückgutlogistik steht vor großen Herausforderungen – und vor wichtigen Zukunftsentscheidungen. Welche Themen beschäftigen die Branche aktuell besonders? Wie weit ist die Umsetzung relevanter Maßnahmen fortgeschritten und wie geht es weiter?

An der Online-Umfrage zu diesen Fragen und den Handlungsfeldern Digitalisierung, Operations, Nachhaltigkeit sowie Kultur, HR und Personal nahmen insgesamt 79 Fachleute und Mitarbeitende aus der Logistik und dem logistiknahen Umfeld teil. Die Umfrage ist nicht repräsentativ, gibt aber wertvolle Einblicke in die vier Felder, insbesondere hinsichtlich der bisherigen Umsetzung und der aktuell fokussierten Projekte.

Nicht jede:r Teilnehmende beantwortete dabei Fragen zu allen Themenfeldern; durch die Auswahl eines Schwerpunktthemas zu Beginn der Umfrage wurden die Expert:innen ihren jeweiligen Bereichen zugeordnet. Vornehmlich in Form von Statements und Skalenfragen von „1 – Stimme gar nicht zu“ bis „4 – Stimme voll zu“ lieferten sie Einschätzungen zur Relevanz der Herausforderungen, Trends und Zukunftsthemen (Impact). Der Mittelwert (MVW) zeigt dabei an, wie hoch die Zustimmung unter den Befragten zu den Statements ist. Durch zusätzliche Multiple-Choice-Auswahlfragen wurde die Verbreitung von bereits umgesetzten (act) und aktuell in der Umsetzung befindlichen Maßnahmen (plan) untersucht.

Die Teilnehmenden

Über 65 Prozent der Befragten haben aktuell eine Leitungsfunktion inne, 18 Prozent sogar auf C-Level. Die restlichen Teilnehmenden sind aus dem kaufmännischen Bereich (29 %) und Vertrieb (9 %), der IT (5 %) und dem gewerblichen Bereich (3 %). Die meisten arbeiten in größeren Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden (87 %) und in der Spedition beziehungsweise Transportbranche (61 %). Aber auch die verarbeitenden

Industrien (24 %) sowie die Kontrakt- und Lagerlogistik (17 %), Dienstleistungen (14 %) und der Handel (5 %) sind zu geringeren Anteilen vertreten.

Digitalisierung: KI auf dem Vormarsch?

Generell gehen die Digitalisierungsverantwortlichen davon aus, dass künstliche Intelligenz (KI) und Digitalisierung die Logistik in den kommenden Jahren weiterhin prägen werden (MWV 3,92). Bereits heute stimmen 93 Prozent der Befragten voll oder eher zu, dass die Automatisierung von Prozessen für die effiziente Abwicklung von Transporten sehr wichtig ist. 38 Prozent nutzen KI teilweise, 23 Prozent in vielen Prozessen. Für 8 Prozent spielt künstliche Intelligenz bereits heute eine zentrale Rolle. Der steigende Kosten- und Effizienzdruck (MWV 3,82) sowie der Bedarf an belastbaren Prognosen und transparenter Kommunikation rund um Ankunfts- und Lieferzeiten (MWV 3,83) werden als zentrale Treiber der Digitalisierung wahrgenommen.

38 %

nutzen KI
teilweise

23 %

nutzen KI in vielen
Prozessen

8 %

schreiben KI eine
zentrale Rolle zu

Act

Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen bisher vor allem in die Digitalisierung bestehender Prozesse investierten. Am häufigsten wurde die Digitalisierung der Dokumentenverarbeitung umgesetzt (85 %), gefolgt von Maßnahmen im Bereich Datenschutz sowie der Digitalisierung kaufmännischer und buchhalterischer Prozesse (je 54 %). KI spielt insbesondere für Analysen, Prognosen und die Automatisierung manueller Tätigkeiten (je 46 %) bereits heute eine wichtige Rolle.

Plan

Aktuell und perspektivisch liegt der Fokus der Unternehmen auf der Entwicklung und dem Ausbau digitaler Prozesse sowie dem verstärkten Einsatz von KI. Neben der weiteren Digitalisierung der Dokumentenverarbeitung (69 %) stehen insbesondere KI-Anwendungen für Analysen, Prognosen und die Automatisierung manueller Tätigkeiten (je 62 %) im Mittelpunkt. Der Schwerpunkt liegt eher auf der KI-gestützten Ressourcen- und Prozessplanung (54 %) als auf der weiteren Digitalisierung kaufmännischer Prozesse (46 %).

Im direkten Vergleich zu den bereits umgesetzten Maßnahmen zeigt sich darin eine Verschiebung der Prioritäten: Bislang wurden vor allem klassische Digitalisierungsmaßnahmen, etwa zur Dokumentenverarbeitung und für kaufmännische Prozesse, umgesetzt. Nun richtet sich der Fokus verstärkt auf den Ausbau von KI und datenbasierten Anwendungen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Unternehmen die digitalen Grundlagen geschaffen haben und nun die nächste Entwicklungsstufe der Digitalisierung in den Blick nehmen.

93 %

stimmen voll oder eher zu, dass viele Prozesse von Medienbrüchen und fehlenden Schnittstellen geprägt sind

38 %

haben die IT-
Modernisierung
abgeschlossen

46 %

haben entsprechende
Inhouse-IT-Ressourcen
aufgebaut

Der operative Blick auf Digitalisierung und KI

Durch voranschreitende Digitalisierung sowie Automatisierung und den zunehmenden Einsatz von KI sollen unter anderem Mitarbeitende entlastet und der Kundenservice weiter verbessert werden. Tatsächlich messen sowohl die Digitalisierungs- als auch die Operationsverantwortlichen der Automatisierung von Arbeitsabläufen (MWV 3,49) und digitalen Services für Kunden (MWV 3,48) eine hohe Bedeutung bei. Unterschiede zeigen sich insbesondere bei der Bewertung von KI: Während Digitalisierungsverantwortliche KI stärker als wichtigen Hebel zur Prozesssteuerung und Entscheidungsunterstützung sehen (MWV 3,58), fällt die Zustimmung der operativen Expert:innen etwas zurückhaltender aus (MWV 3,07).

Die Digitalisierungsverantwortlichen erkennen allerdings auch klare Herausforderungen: 93 Prozent stimmen voll oder eher zu, dass viele Prozesse von Medienbrüchen und fehlenden Schnittstellen geprägt sind. Trotz dieser eindeutig erkannten Problemstellung hat laut Angabe der Befragten weniger als die Hälfte der Unternehmen (46 %) entsprechende Inhouse-IT-Expertise aufgebaut. Nur 38 Prozent haben die Modernisierung beziehungsweise Vereinheitlichung ihrer bestehenden IT-Struktur abgeschlossen. Diese Diskrepanz deutet darauf hin, dass bei der Schaffung der technologischen Voraussetzungen für eine durchgängige Digitalisierung weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Operational Excellence

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass Zusammenarbeit, Standardisierung und Kostenmanagement für operativ Verantwortliche derzeit zentrale Erfolgsfaktoren darstellen. Am höchsten bewertet wird die enge Abstimmung zwischen den beteiligten Akteuren (MW 3,72), gefolgt von der Standardisierung von Prozessen (MW 3,53). 92 Prozent der Befragten stimmen voll oder eher zu, dass der aktuell hohe Kosten- und Effizienzdruck Veränderungen vorantreibt (MW 3,51). 90 Prozent glauben zudem, dass der Druck künftig weiter zunehmen wird (MW 3,49). Außerdem gewinnt Qualität als Wettbewerbsfaktor zunehmend an Bedeutung (MW 3,48). Der Aussage, dass hohe Servicequalität und zuverlässige Laufzeiten aktuell schwer sicherzustellen sein, stimmt über die Hälfte (57 %, MW 2,74) eher oder voll zu.

Act

Zur Sicherung ihrer Service- und Leistungsqualität setzen Unternehmen laut den Befragten vor allem auf eine enge Zusammenarbeit mit Kunden inklusive individualisierter Leistungen (62 %); außerdem wurden Maßnahmen im Bereich Cybersecurity und Datensicherheit (60 %) implementiert. Ebenfalls weit verbreitet ist die End-to-End-Digitalisierung (47 %) sowie die Steigerung der Transparenz entlang der Lieferkette (40 %). KI-Anwendungen für Nachhaltigkeitsmanagement und Emissionsreduktion (30 %) sowie Prognosen und Simulationen (23 %) spielen hingegen bislang eine eher geringe Rolle.

60 %

haben Maßnahmen im Bereich Cybersecurity und Datensicherheit implementiert

40 %

steigern die Transparenz entlang der Lieferkette

47 %

nutzen End-to-End-Digitalisierung

Plan

Generell zeigt sich kein starker, einheitlicher Trend hinsichtlich der aktuell fokussierten Maßnahmen; die Antworten sind sehr heterogen. Der größte gemeinsame Fokus liegt auf der Weiterentwicklung operativer Prozesse und dem Einsatz intelligenter Technologien. Relativ häufig wurden die Automatisierung repetitiver oder manueller Prozesse (32 %) sowie der Aufbau einer integrierten

Logistik und eines ganzheitlichen Supply Chain Management (32 %) als priorisierte Themen genannt, gefolgt von KI für Prognosen, Analysen & Simulationen (30 %).

Viele Unternehmen scheinen die grundlegenden Maßnahmen zur Sicherung der Servicequalität bereits etabliert zu haben. Während bislang also primär Cybersecurity, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kunden und End-to-End-Digitalisierung priorisiert wurden, richten sich die Unternehmen stärker auf Prozessautomatisierung, KI-gestützte Anwendungen und die ganzheitliche Steuerung von Lieferketten aus.

13 %

stimmen eher oder voll zu, dass Kunden bereit sind, Mehrkosten für Nachhaltigkeit mitzutragen

Nachhaltigkeit: Fehlende Zahlungsbereitschaft

Zu diesem Themengebiet wurden teils sowohl Expert:innen für ökologische Nachhaltigkeit als auch operativ verantwortliche Personen befragt. Beide Gruppen zeigen sich besonders hinsichtlich der Zahlungsbereitschaft der Kunden für nachhaltigkeitsbedingte Mehrkosten skeptisch; nur knapp 13 Prozent stimmen eher oder voll zu, dass Kunden bereit sind, anfallende Mehrkosten mitzutragen (MW 1,80). Die Nachhaltigkeitsverantwortlichen sind dahingehend besonders pessimistisch (MW 1,50 im Vergleich zu 1,82), bewerten die Erwartung der Kunden an CO₂-Transparenz dennoch als eher hoch (MW 2,71). Für den Großteil stellt Nachhaltigkeit außerdem einen Wettbewerbsfaktor (MW 2,62) dar. Sie stimmen überein, dass der Staat derzeit nicht ausreichend zum Ausbau der Ladeinfrastruktur für alternative Antriebe beiträgt (MW 1,75 für „ausreichende Förderung“).

Die Nachhaltigkeitsverantwortlichen sehen die CO₂-Reduktion als finanzielle Herausforderung für Unternehmen, bewerten den Kosten- und Effizienzdruck aber zugleich auch als einen treibenden Faktor für nachhaltige Entwicklungen (MW 2,61). Hier zeichnet sich ein interessanter Grundmechanismus ab: Nachhaltigkeitsmaßnahmen müssen nicht nur ökologisch, sondern auch wirtschaftlich überzeugen.

Die Ergebnisse machen deutlich: Nachhaltigkeitsanforderungen sind vorhanden — ihre wirtschaftliche Refinanzierung bleibt jedoch das zentrale Spannungsfeld.

Personal, HR und Kultur: Kurzfristige Bindung statt langfristiger Maßnahmen

Die Befragung zeigt deutlich, dass der Fachkräftemangel keineswegs überstanden ist. Personalverantwortliche schreiben dem Mangel an Mitarbeitenden in operativen Funktionen wie Fahrpersonal, Umschlag oder Kommissionierung den größten Impact zu (MW 3,67). Gleich-

zeitig wird erwartet, dass sich der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren weiter verschärft (MW 3,17): 83 Prozent stimmen dieser Aussage eher oder voll zu. Als wichtiger Lösungsansatz wird die Automatisierung von Prozessen zur Entlastung der Mitarbeitenden gesehen (MW 3,17). Demgegenüber werden die Bedeutung von Digitalisierung (MW 2,83) und Nachhaltigkeit (MW 2,67) für Employer Branding sowie Engpässe im kaufmännischen Bereich (MW 2,17) vergleichsweise gering eingeschätzt.

Mit einem Mittelwert von 3,83 erhielt das Statement „Eine gute Zusammenarbeit und Kommunikation ist entscheidend für den Erfolg“ die höchste Zustimmung. 83 Prozent der Befragten stimmten zudem eher oder voll zu, dass strategische Entscheidungen auf der Unternehmenskultur aufbauen sollten (MW 3,17).

Alle Personalverantwortlichen stimmten eher oder voll zu, dass die Bereitschaft zur Veränderung noch zu gering ist. Zwar werden Kompetenzen im Bereich Digitalisierung, Automatisierung und KI immer wichtiger (MW 3,33), nur die Hälfte der Befragten glauben jedoch, dass KI nötig ist, um Prozesse effizienter zu gestalten und Mitarbeitende zu entlasten. Hier entsteht ein echtes Spannungsfeld: Die technologische Transformation erhöht den Kompetenz- und Veränderungsbedarf, während die Veränderungsbereitschaft aus HR-Sicht noch nicht ausreichend ausgeprägt ist.

50 %

glauben, dass KI nötig ist, um Prozesse effizienter zu gestalten

83 %

erwarten, dass sich der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren weiter verschärft

Act

Unternehmen setzen laut den Befragten bei der Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität bisher vor allem auf Personalentwicklung und attraktive Arbeitsbedingungen. Alle gaben an, Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung der Ausbildung umgesetzt zu haben. Ebenfalls weit verbreitet sind flexible Arbeitszeitmodelle, eine verbesserte Arbeitsumgebung, Umschulungs- und Quereinsteigsangebote, Weiterbildungsangebote sowie wertschätzende Führung (je 83 %). Attraktive Vergütung und Benefits sowie die Kommunikation von Purpose und Sinnhaftigkeit spielen eine wichtige Rolle (je 67 %). Vergleichsweise selten wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Sichtbarkeit oder des Branchenimages (je 33 %) umgesetzt. Diversitäts- und Inklusionsprogramme spielen in den befragten Unternehmen derzeit keine Rolle.

Plan

Der aktuelle Fokus der Unternehmen liegt weiterhin darauf, Vergütung und Benefits noch attraktiver (83 %) und die Führung generell wertschätzender (67 %) zu gestalten. Im Vergleich zu den bereits umgesetzten Maßnahmen zeigt sich eine Justierung der Prioritäten: Während zuvor insbesondere Ausbildung, Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsangebote sowie wertschätzende Führung dominierten, rücken aktuell Vergütung und Benefits in den Mittelpunkt. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen verstärkt auf unmittelbar wirksame Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden setzen.

Fazit

In seiner Gesamtheit bildet das NG.network Trendradar 2026 eine Branche ab, die ihren Wandel bereits aktiv gestaltet, nun aber den nächsten Schritt ihrer Weiterentwicklung gehen muss. Digitalisierung und KI treten als wichtige Querschnittsthemen hervor und eröffnen beispielsweise neue Potenziale für stabilere Prozesse, lückenloses Nachhaltigkeitsmanagement und die Entlastung der Mitarbeitenden. Der steigende Kosten- und Effizienzdruck stellt eine in allen Bereichen zentrale Herausforderung dar, die zeitgleich als Treiber für Innovation fungiert. Die fehlende Zahlungsbereitschaft für nachhaltige Lösungen und der anhaltende Fachkräftemangel erhöhen den Handlungsdruck für die Logistik.

- Digitalisierung wird vor allem als Hebel für Effizienz durch Automatisierung und datenbasierte Entscheidungen verstanden.
- Nachhaltigkeit ist ein etabliertes Thema, wird jedoch weiterhin durch wirtschaftliche Herausforderungen ausgebremst. Der Druck, Emissionen zu reduzieren, schwindet nicht.
- Die Qualität und Stabilität operativer Prozesse hängen maßgeblich von der Qualität der Zusammenarbeit sowie der Standardisierung und Automatisierung der Abläufe ab.
- Im Bereich Personal, HR und Kultur bleibt der Fachkräftemangel als zentrale Herausforderung bestehen. Unternehmen setzen auf attraktive Arbeitsbedingungen und Wertschätzung sowie auf Automatisierung zur Entlastung der Mitarbeitenden.

Perspektivisch wird entscheidend sein, technologische, operative, ökologische und personelle Entwicklungen nicht isoliert zu betrachten: Zukunftsfähigkeit entsteht dort, wo digitale Lösungen, leistungsfähige Prozesse, nachhaltiges Wirtschaften und eine starke Zusammenarbeit ineinandergreifen. Gerade für die Stückgutlogistik liegt darin die Chance, Strukturen nicht nur resilienter, sondern antifragil zu gestalten — und Veränderungen gezielt für die eigene Weiterentwicklung zu nutzen.