

Wer fährt die Trucks von morgen?

Berufskraftfahrermangel in der Bundesrepublik Deutschland: Status quo und Maßnahmen

Dr. Frank Schierge

In Deutschland herrscht ein eklatanter Mangel an Lkw-Fahrern. Die Rekrutierung von geeignetem Fahrpersonal stellt die Unternehmen der Transport- und Logistikbranche vor immer größere Herausforderungen. Das ist das Ergebnis der repräsentativen Studie vom TÜV Rheinland vom Juli 2012 „Wer fährt die Trucks von morgen? – Nachwuchs- und Fahrermangel in der Bundesrepublik Deutschland“.



Bild: Schierge

Typischer Fahrerarbeitsplatz: Sattelzugmaschine für Auflieger

Im Rahmen dieser empirischen Studie wurde mittels einer Befragung geprüft, ob ein akuter Lkw-Fahrermangel in der Bundesrepublik Deutschland nachweisbar ist. Darüber hinaus war es Ziel der Studie, die Problematik des Lkw-Fahrermangels aus Sicht der Transport- und Logistikunternehmen näher zu untersuchen und die zentralen Ursachen sowie die zugrundeliegenden Probleme zu identifizieren

Methodik

Im ersten Schritt wurden zunächst persönliche Interviews mit Praxis-Experten und Praktikern aus der Transport- und Logistikbranche durchgeführt. In der anschließenden quantitativen Erhebung sind Mitarbeiter der ersten und zweiten Führungsebene von insgesamt 250 Unternehmen der Speditionsbranche zum Thema Fahrermangel telefonisch befragt worden.

Alle Unternehmen haben einen eigenen Fuhrpark und verfügen über eigenes Fahrpersonal. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen ist ausschließlich oder zum großen Teil im gewerblichen Güterfernverkehr tätig.

Einschätzung der Problematik Fahrermangel

Im Ergebnis zeigt sich, dass 84 % der befragten Speditionen ein spürbares Defizit an Fahrern bestätigen. Knapp die Hälfte aller befragten Unternehmen ist direkt vom Fahrermangel betroffen. Knapp drei Viertel geben an, dass ihnen ein bis drei Fahrer fehlen. Bei mehr als jedem vierten Logistikbetrieb fehlen sogar mehr als fünf Lkw-Fahrer.

Die Intensität des Wettbewerbs um qualifiziertes Personal verstärkt sich daher zunehmend. Eine hohe Fluktuation beim Personal beziehungsweise eine starke Wechselbereitschaft von Seiten der Fahrer ist in den meisten Betrieben Alltag. Bei über 90 % der befragten Unternehmen gibt es eine „eher stark“ beziehungsweise „stark“ ausgeprägte Fluktuation. Lediglich neun Prozent geben an, dass die Fluktuation „eher niedrig“ bis „niedrig“ sei.

Bei der Rekrutierung von Fahrpersonal stehen die Speditions- und Transportunternehmen im direkten Wettbewerb miteinander sowie mit anderen Subunternehmen oder regionalen Zubringern sowie auch

„Besonders schwierig ist es, Chemiewagenfahrer zu bekommen.“

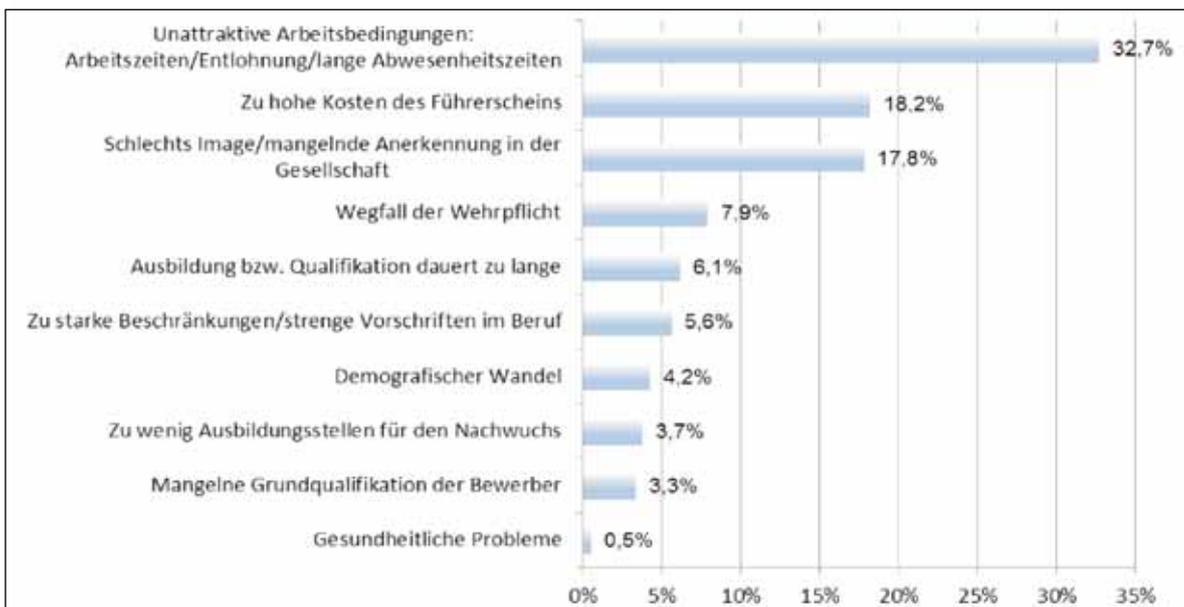
„Der Fahrermangel hat sich in den letzten Jahren sehr verstärkt“

„Es ist sehr schwierig, gute Fahrer im Unternehmen zu halten.“

„Es ist viel schwieriger geworden, gute Fahrer zu bekommen. Ein Mangel ist definitiv da.“

„Wir wollen unser Unternehmen vergrößern, bekommen aber keine geeigneten Fahrer.“

Ausgewählte Aussagen der Experten- und Praktikerbefragung



Können Sie den wichtigsten Grund für den Fahrermangel in Ihrem Unternehmen bzw. im Allgemeinen benennen?

mit dem Werksverkehr. Mehr als 80 % bewerten die aktuelle Nachwuchssituation als „eher schlecht“ bis „schlecht“.

Gründe für den Mangel an qualifiziertem Fahrpersonal

Den Hauptgrund für den Fahrermangel sieht rund ein Drittel der befragten Unternehmen in unattraktiven Arbeitsbedingungen, jeweils rund 18 % in zu hohen Führerscheinkosten und einem schlechten Image dieses Berufs.

Außerdem ist durch den Wegfall der Wehrpflicht die Anzahl an jungen Erwachsenen mit einem Lkw-Führerschein rapide gesunken. Für die Unternehmen der Transport- und Logistikbranche hat sich somit der Bewerberpool deutlich eingeschränkt. Da der Führerschein eine Grundvoraussetzung für den

Beruf des Lkw-Fahrers sowie für den Abschluss der Berufsausbildung ist, entstehen den potenziellen Absolventen und den ausbildenden Unternehmen hohe zusätzliche Kosten.

Auf die Frage „Was ist das größte Problem bei der Gewinnung von neuen Fahrern?“ antworteten 54 %: „Die geringe Anzahl an qualifizierten Arbeitnehmern“. Knapp ein Viertel sieht in den unattraktiven Arbeitsbedingungen das Hauptproblem. Nur rund 6 % nennen zu hohe Gehaltsvorstellungen.

Qualifikation und Anforderung an das Fahrpersonal

Erfahrungen bei der Ladungssicherung sowie der Koordination des Be- und Entladens sind für über drei Viertel sehr wichtig. Rund die Hälfte der Unternehmen fordert Erfahrungen mit bestimmten Fahrzeugtypen,

Anzeige

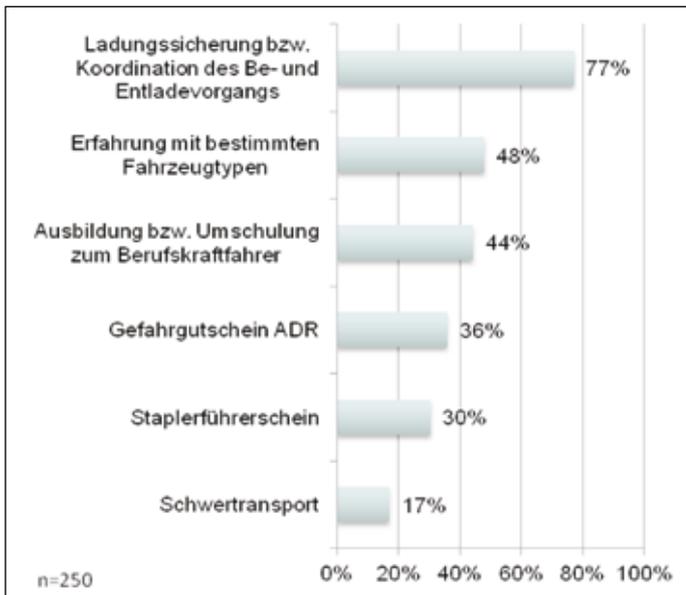
Gefahrgutkennzeichnung / Gefahrgutaufkleber direkt vom Hersteller- www.gefahrgutaufkleber.eu



- ➔ Sonderanfertigungen: Faß-, IBC-, Gasflaschen- und Produktaufkleber
- ➔ aus wetterfester Folie - auch für spezielle Anwendungen.
- ➔ Kurze Lieferzeiten sind selbstverständlich.
- ➔ seewasserbeständig nach BS 5609/2
- ➔ Feste Kennzeichnungssysteme.
- ➔ IATA/IMDG/RID/ADR
- ➔ sofort Versand!

WST-DIRK STANGE
WERBEAGENTUR GmbH
 22761 Hamburg, Tel.: 040 89 27 37





Welche der folgenden fachlichen Qualifikation stellen Sie an Ihre Fahrer?



Bieten Sie Ihren Fahrern bestimmte zusätzliche Anreize? (Mehrfachnennungen möglich)

44 % eine abgeschlossene Ausbildung als Berufskraftfahrer und 36 % einen ADR-Gefahrgutschein.

Darüber hinaus sehen alle Unternehmen ein gutes Zeit- und Stressmanagement sowie Flexibilität als die wichtigsten Grundeigenschaften eines Berufskraftfahrers. Aber auch serviceorientierter Umgang mit Kunden (96 %) sowie Fremdsprachenkenntnisse (95 %) sind wichtig, gefolgt von sauberem Auftreten und gepflegtem Fahrzeug (90 %) sowie Pünktlichkeit (78 %).

Rekrutierungsmaßnahmen und Nachwuchsförderung

Bei der Beschaffung von neuem Fahrpersonal arbeitet die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (71 %) mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen. 44 % kooperieren mit Verbänden und rund ein Viertel arbeitet sogar mit der Konkurrenz zusammen. Die Möglichkeit, offene Stellen durch Arbeitslose oder Quereinsteiger zu besetzen, bewerten über 40 % der befragten Unternehmen jedoch als weniger erfolgversprechend. Als Hauptgründe werden hierbei auf die fehlende Motivation (80 %) und Qualifikation (65 %) der Bewerber verwiesen.

Nur rund jedes dritte Unternehmen bildet selbst Berufskraftfahrer aus oder bietet Nachwuchsförderprogramme beziehungsweise Ausbildungsinitiativen an. Knapp ein Viertel führt andere Maßnahmen durch, ist auf Jobmessen präsent oder nimmt an Informationsveranstaltungen in Schulen oder am Tag der offenen Tür teil. Von diesen Betrieben setzten jedoch nur 15 % auf Social-Media-Plattformen als Rekrutierungsinstrument.

Gleichwohl bieten zahlreiche Arbeitgeber ihren Fahrern zusätzliche Anreize: Mehr als 90 % zahlen Schulungen oder überlassen ihnen ein „eigenes“ Fahrzeug. Über 80 % kommen für die Arbeitskleidung auf, rund drei Viertel bietet einen überdurchschnittlichen Lohn,

die Hälfte lockt mit Erfolgsprämien und rund 44 % übernehmen die Führerscheinkosten.

Zusammenfassung und Fazit

Die TÜV-Rheinland-Studie bestätigte die Annahme eines Mangels an Berufskraftfahrern in Deutschland. Neben wirtschaftlichen Themen wie dem zunehmenden Rekrutierungsaufwand durch den Fahrermangel sowie ansteigende Fluktuation des Fahrpersonals wird auch die Verkehrssicherheit beeinflusst, denn eine verstärkte Überlastung der Fahrer in Folge des Personalmangels erhöht die Unfallgefahr.

Nur rund jedes dritte der befragten Unternehmen bildet selber Berufskraftfahrer aus bzw. führt Nachwuchsförderprogramme durch. Knapp ein Viertel ist auf Jobmessen präsent bzw. nimmt an Informationsveranstaltungen (z. B. in Schulen oder im Unternehmen in Form vom „Tag der offenen Tür“) teil.

Die Gewinnung des Nachwuchses muss daher deutlich verstärkt werden, um in Zukunft wieder über ausreichend qualifiziertes Fahrpersonal zu verfügen. Die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen für die Fahrer ist eine der entscheidenden Möglichkeiten, den Beruf attraktiver zu machen.

Denn aus Sicht der Befragten sind die unattraktiven Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, lange Abwesenheitszeiten von zu Hause, hoher Termindruck, etc.), bei zu geringer Entlohnung und einem generell schlechten Image des Berufs ausschlaggebend für den Fahrermangel.

Dr. Frank Schierge, Leiter Innovations- und Marktforschung bei TÜV Rheinland