

Vorfahrt für Wertschätzung

Fahrermangel in der Logistikbranche: Attraktive Ausbildungskonzepte sind gefragt

Sie haben ohne Zweifel einen der wichtigsten Jobs im Land: die Fahrer und nicht zu vergessen die Fahrerinnen, die inzwischen Einzug in die Männerdomäne gehalten haben. Ohne sie und die Logistikstunden in der Wirtschaft buchstäblich viele Räder still, die Regale in den Supermärkten und Kaufhäusern blieben bspw. leer. Umso alarmierender ist die Erkenntnis der International Road Transport Union (IRU): Der Speditionsbranche geht der Fahrernachwuchs aus. Bis zu 62% der Frachtführer in Europa klagen, dass sie große Probleme bei der Einstellung von Lkw-Fahrern haben.

Die Anfang 2023 veröffentlichte Konsortialstudie mit dem Titel „Begegnung von Kapazitätsengpässen in der Logistik mit Schwerpunkt Fahrpersonal“ hat auf Basis aktueller Statistiken errechnet, dass derzeit in Deutschland mehr als 70.000 Lkw-Fahrende fehlen und pro Jahr rund 20.000 weitere Stellen am Steuer nicht besetzt werden können. Das schlage schon jetzt volkswirtschaftlich zu Buche. So beziffert die Studie die aus dem Mangel entstehenden Kosten für die deutsche Wirtschaft allein im Jahr 2022 auf rund 10 Mrd. EUR.

„Wir dürfen nicht zulassen, dass sich der Fahrermangel verschlimmert“, mahnt IRU-Generalsekretär Umberto del Pretto. „Die Unternehmer tun ihr Bestes, aber die Regierungen und Behörden sollten ihre Anstrengungen verstärken, um die Arbeitsbedingungen und den Zugang zum Beruf zu verbessern.“

Ein Berufsbild auf dem Prüfstand

Die Agenda für die Politik ist damit gesetzt. Um den Kunden gerade aus der anspruchsvollen chemischen Industrie weiterhin verlässlich und planbar mit Transport- und Logistikdienstleistungen zur Seite stehen zu können, sind aber auch Logistiker selbst gefordert. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen wie: Wie rekrutieren wir junge Menschen für den Einstieg in diesen Beruf? Wie können wir ein zuletzt vielfach negativ wahrgenommenes Berufsbild „renovieren“ und attraktiver gestalten? Wie steigern wir das gegenseitige



© Dachser/Julia Laatch

NACHGEFRAGT



Strategien gegen Kraftfahrermangel

Der Fahrermangel in der Logistikbranche hat einen erheblichen Einfluss auf die Lieferketten und ist somit für alle Industriezweige relevant. Gründe für den Mangel sind u.a. das gestiegene Frachtaufkommen, die demografische Entwicklung sowie niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen. Birgit Megges befragte Johann-Peter Nickel, Geschäftsführer des Verbands der Chemischen Industrie (VCI), zu den Einschränkungen, die die chemische Industrie diesbezüglich hinnehmen muss und möglichen Maßnahmen, die ergriffen werden können, um der Entwicklung entgegenzuwirken.



Johann-Peter Nickel, Geschäftsführer, Verband der Chemischen Industrie (VCI)

CHEManager: Herr Nickel, wie groß sind die Einschränkungen, die die chemische Industrie durch den steigenden Kraftfahrermangel hinnehmen muss?

J.P. Nickel: Die Personalknappheit führt teilweise zu Engpässen in der Logistikbranche und das hat gravierende Folgen für die Wirtschaft – und natürlich die gesamte Gesellschaft. Im Extremfall kann das dazu führen, dass wir nicht mehr alle erforderlichen Güter zu jeder Zeit und überall zur Verfügung haben.

Wie können Unternehmen der chemischen Industrie dabei helfen, das Berufsfeld des Kraftfahrers attraktiver zu gestalten?

J.P. Nickel: Die verladende Industrie kann die Fahrergewinnung beispielsweise unterstützen, indem sie vor allem jungen Menschen vermittelt, dass die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung zwar die Anforderungen an den Fahrerberuf verändert, ihn aber keineswegs überflüssig macht – im Gegenteil: Der Technologiefortschritt bietet zugleich große Chancen für diesen Beruf und dessen Attraktivität. Zudem müssen die Prozesse im Transport- und Logistiksektor vernetzter, smarter und effizienter werden. Voraussetzung dafür ist der flächendeckende Ausbau der digitalen Infrastruktur, die es der Wirtschaft ermöglicht, beispielsweise dynamische Informations- und Steuerungssysteme verstärkt einzusetzen. Damit kann man gemeinsam das Berufsbild attraktiver gestalten und aufwerten.

Gibt es Kooperationen zwischen dem Verband, Logistikdienstleistern und der chemischen Industrie, um gemeinsam Lösungen zu suchen?

J.P. Nickel: Bereits 2019 haben insgesamt 14 Verbände – aus der Logistik, dem Handel und der Industrie – Vorschläge erarbeitet, wie die Politik den drohenden Versorgungskollaps abwenden könnte, und haben dabei gemeinsam in einem Fünf-Punkte-Plan entsprechende Maßnahmen dargelegt.

Welchen Einfluss kann und sollte der VCI Ihrer Meinung nach auf politische Entscheidungen nehmen, die die Situation verbessern könnten?

J.P. Nickel: Wir setzen uns schon seit Jahren für eine Verbesserung der Infrastruktur ein, deren Ausbau unbedingt beschleunigt werden sollte: Das Straßen-, Verkehrs- und auch das Baustellenmanagement müssen verbessert werden, wozu auch hier der Ausbau digitaler Informationssysteme beitragen kann. Des Weiteren möchte ich auf das bekannte Problem hinweisen: „Es gibt nicht genügend Parkplätze.“ Hier ist der Gesetzgeber in der Pflicht, für ausreichende Lkw-Parkplätze zu sorgen. Nur so könnten die gesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung der Ruhezeiten erfüllt werden.

www.vci.de



Michael Kriegel, Dachser Chem Logistics

Mitarbeitende auf allen operativen Ebenen eine Bedeutung und einen hohen Stellenwert hat. Eine solche Wertschätzung und Arbeitskultur spiegelt sich auf der Ebene der Berufskraftfahrer nicht zuletzt auch in modernen, angenehmen

samen Erfolg beiträgt. Damit geht ein hoher Motivationseffekt für die Akteure einher.

Um die Entwicklungsmöglichkeiten des Berufsbildes zu verstehen und daraus Optimierungspotenziale ableiten zu können, führt Dachser in seinen Niederlassungen regelmäßig umfassende Wertstromanalysen durch. Hier fließen explizit auch die Belange der Fahrenden mit ein.

Partnerschaftliches Miteinander kultivieren

Dachser geht noch einen Schritt weiter. So wurde unlängst eine Task Force ins Leben gerufen, mit dem Ziel, die Transportkapazitäten auch in Spitzenzeiten sicherzustellen. Diese Beschäftigten arbeiten in der Arbeitnehmerüberlassung bei den Dachser-Transportpartnern und unterstützen die Niederlassungen im Bedarfsfall. Zu einer optimalen Zusammenarbeit im wertschätzenden Miteinander wurde eine Service-Partner-Initiative mit Mitarbeitenden aus dem Head Of-

ZUR PERSON

Michael Kriegel blickt auf nahezu 30 Jahre Berufserfahrung in der Logistikbranche zurück. Er absolvierte 1995 ein duales Studium bei Dachser in Hannover und betreut zentral seit 2003 Unternehmen der chemischen Industrie. Seit 2007 verantwortet Kriegel in der Executive Unit IT & Development (ITD) die Branchenlösung Dachser Chem Logistics. Ziel der Einheit ist es, globale Logistiklösungen für die chemische Industrie voranzutreiben.

operativer Ebene mit den Transportpartnern die Servicequalität voranbringt. Die ersten Schritte dazu wurden und werden in allen europäischen Ländern, in denen Dachser mit eigener Niederlassung vertreten ist, umgesetzt.

Auch wenn über die verschiedenen, ineinandergreifenden Initiativen und Projekte allein der strukturell bedingte und weltweit auftretende Fahrermangel nicht zu beheben sein wird, ist doch ein Zeichen gesetzt. Zukunftsfähige Logistik entscheidet sich über die Qualität der Dienstleistung und der Menschen, die sie Tag für Tag erbringen.

Michael Kriegel, Department Head Dachser Chem Logistics, Dachser, Kempten

michael.kriegel@dachser.com
www.dachser.de

Dachser möchte junge Menschen für den Fahrerberuf gewinnen, sie begeistern, ausbilden und langfristig [...] für den Markt sichern.

ge Vertrauen und die Wertschätzung für die Menschen „on the road“? Wie lassen sich die zunehmend hohen Anforderungen, speziell auch im Umgang mit Gefahrgut, als spannende berufliche Herausforderung vermitteln? Und wie bringen wir über einzelne, gezielte Ausbildungsmaßnahmen einen Stein ins Rollen, der am Ende skalierbar ist und so den Weg aus dem Mangel ebnet?

Als eines der ersten Unternehmen hat sich Dachser schon 2014 dem Thema Fahrerknappheit gestellt. Auch wenn der europäische Marktführer in der Stückgut- und Kontraktlogistik keinen großen eigenen Fuhrpark unterhält und stattdessen mit selbstständigen Fuhrunternehmern zusammenarbeitet, hat das Unternehmen vor zehn Jahren die Initiative ergriffen und mit der „Dachser Service und Ausbildungs-GmbH“ eine eigene Qualifizierungs-offensive gestartet. Das Ziel: junge Menschen für den Fahrerberuf gewinnen, sie begeistern, ausbilden und langfristig – vielleicht später sogar als Transportdienstleister – für den Markt sichern.

Auszubildende finden und begeistern

Seither wurden jährlich über 100 Auszubildende auf ihrem Weg zu Berufskraftfahrern qualifiziert. Darüber hinaus wurden die berufliche Weiterbildung (TQ1) professionalisiert und sämtliche Prozesse rund um die Fahrerwelt auf den Prüfstand gestellt. Beispielsweise gehörte dazu, in jeder deutschen Dachser-Niederlassung die Position eines Fuhrparkmanagers, der sich dezidiert um die Belange der Fahrenden kümmert, zu besetzen.

„Logistics is people business“, heißt es bei Dachser. Dahinter steht die Überzeugung, dass jeder

Arbeitsplätze wider. Dazu gehört, dass der Lkw und die Lkw-Kabine auf dem neuesten Stand der Technik und Ergonomie sind, dass aber auch Themen wie gesunde Ernährung,

Auch auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in Logistikprozessen spielt die Berufsgruppe der Kraftfahrer eine wichtige Rolle.

Bewegung und Suchtprävention angesprochen werden.

Auch auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in Logistikprozessen spielt die Berufsgruppe der Kraftfahrer eine wichtige Rolle. Studien zeigen, dass sich über Schulungen Treibstoffverbrauch und CO₂-Emission um bis zu 14% reduzieren lassen. Das kommt bei den Fahrenden an. Die nun immer öfter im Nah- und Fernverkehr eingesetzten E-Transporter und E-Lkw werden bei Dachser oft von den Azubis gefahren, die als „First Mover“ Selbstbestätigung und die Gewissheit finden, auf einem guten Zukunftsweg zu sein.

Mit Innovationen und Technologie faszinieren

Attraktiv für den Nachwuchs sind auch Logistikprojekte wie „Drive“, eine Innovation der BASF in Ludwigshafen zur Reduzierung der Durchlaufzeiten von Lkw. Mit Hilfe neuer digitaler Prozesse und RFID-Technik werden bei der Einfahrt ins Werk rund 30 Minuten eingespart und die Ladevorgänge optimiert. Für die Fahrenden heißt dies weniger Stillstand und Wartezeiten. Gleichzeitig erleben sie, wie ihr Tun in einem größeren Zusammenhang steht und zum gemein-

same, Regional Head Offices und den Niederlassungen gegründet. Diese ernannt u.a. Koordinatoren, die an der Schnittstelle von Strategie und

MOVE THE WORLD FORWARD MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES GROUP

ZERTIFIZIERT NACH GDP*
* Good Distribution Practice of medicinal products for human use

GDP-zertifiziert durch den TÜV SÜD und das European Institute for Pharma Logistics

- > Sehr geringer Kraftstoffverbrauch durch die einzigartige Inverter-Antriebstechnologie
- > Minimale Geräuschemission
- > Hohe Heizleistung und extrem kurze Abtauzeiten durch Wärmepumpen-System
- > Niedriger GWP-Wert (Kältemittel R410a)
- > Höchste Qualität und Zuverlässigkeit
- > Besonders geringe Wartungs- und Folgekosten
- > Konstante und maximale Luftleistung in allen Betriebspunkten, durch unabhängige Lüfter
- > Kürzester Defrost in der Klasse

Hannoversche Straße 49
49084 Osnabrück
Tel.: +49 (0)541 80005-0

www.mhi-tte.com
info@mhi-tte.com

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES THERMAL TRANSPORT EUROPE