

Gehasst und begehrt

BERUFSKRAFTFAHRER – Vor Jahren genossen sie noch hohes Ansehen, die Entlohnung war dank vieler Fahrstunden und Spesen gut. Man nannte sie die „Könige der Landstraße“, heute sind es bestenfalls noch die „Trucker“.

VON KLAUS RIDDER



Klaus Ridder ist Autor von Gefahrgut-fachliteratur.

Die Situation bei Spediteuren und Logistikunternehmen spitzt sich dramatisch zu, was das Thema Fahrermangel angeht. Dies belegt die repräsentative Studie des TÜV Rheinland „Wer fährt die Trucks von morgen – Nachwuchs- und Fahrermangel in der Bundesrepublik Deutschland“ aus dem Jahr 2012. Die überwiegende Mehrheit der dort befragten Unternehmen gab an, dass es im Verlauf der letzten Jahre schwieriger geworden sei, geeignete Fahrer zu gewinnen und vor allem zu halten. Eine hohe Personalfuktuation verschärft die Situation. Gerade

mittlere und große Betriebe müssen manchmal sogar einen Teil ihrer Flotte auf dem Hof stehen lassen, weil der Mann auf dem „Bock“ fehlt.

Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen ist aktuell direkt vom Fahrermangel betroffen. Die Zahl der Neueinsteiger reicht heute schon nicht, um die ausscheidenden Kraftfahrer zu ersetzen. Dabei steht die große Ruhestandswelle noch bevor: Von den 780.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrern in Deutschland wird in den nächsten 10 bis 15 Jahren rund ein Drittel in den Ruhestand gehen.

Als Ursache des Fachkräftemangels im Güterverkehrssektor wird häufig auf das ungünstige Image verwiesen, mit dem die Branche in der breiten Öffentlichkeit kämpft. „Zu transportieren, dass Transporte kein Selbstzweck sind, sondern Grundlage unseres Wohlstands, ist genauso wichtig wie der Transport selbst“, erklärt Prof. Jürgen Brauckmann, Vorstand Mobilität bei TÜV Rheinland. Die Kombination aus Arbeitszeiten, gesetzlichen Regelungen, Anforderungen und Gehaltsgefüge schrecke indes viele junge Menschen davor ab, den Berufsweg einzuschlagen.

Brauckmann verweist auf ein weiteres Problem: „Wenn die Situation weiter eskaliert – und es spricht vieles dafür –, steht auch die Verkehrssicherheit auf dem Spiel.“ Denn verstärkter Stress und Überlastung der Fahrer durch Personalmangel erhöhe die Unfallgefahr. Schon heute fahren viele Lkw-Lenker an ihrem physischen und psychischen Limit.

Bessere Bedingungen schaffen

Welche praxis- und zeitnahen Lösungsansätze scheinen in dieser Situation realistisch? Das Wichtigste sind laut der TÜV-Studie – wenig überraschend – bessere Arbeitsbedingungen und eine höhere Bezahlung für die Trucker. Auch ein verbessertes soziales Umfeld, familien- und persönlichkeitsgerechte Dienstpläne, gut ausgestattete Fahrzeuge und nicht zuletzt ein fairer Umgang innerhalb der Firma sind gute Voraussetzungen, um qualifizierte Fahrer langfristig ans Unternehmen zu binden.

Auch die Politik, die sich von der EU-Berufskraftfahrer-Qualifikation nicht zuletzt eine Aufwertung des Berufsbildes versprach, müsse mehr Anreize setzen, fordert Brauckmann. So seien etwa Ausbildungsvergütungen für Betriebe, die den Fahrernachwuchs fördern, denkbar. Zudem könnten entsprechende Rahmenbedingungen für einen qualifizierten Lehrberuf inklusive schulischer Begleitung den Job für junge Leute attraktiver machen. „Man sollte nicht hoffen, dass ausländische Speditionen oder aber Lang-Lkw eine spürbare Entlastung im Fahrerbedarf bringen“, so Brauckmann.

Auch die Branche selbst muss umdenken: Denn obwohl rund die Hälfte der in der Studie befragten Transportbetriebe kritisiert, dass Schulungen von der Bundesagentur für Arbeit nicht in ausreichendem Maß angeboten werden, beteiligen sich nur knapp 30 Prozent der Betroffenen selbst an Förderprogrammen oder bieten Ausbildungsmöglichkeiten an.



Fotos: Klein (2), privat

Alles andere als ausreichend ist für Speditionen das Angebot auf dem Arbeitsmarkt. Das derzeit angestellte Personal kommt zunehmend ins Rentenalter.

Der Autor interviewte zum Thema Fahrermangel einen großen Verladere sowie einen Spediteur von Mineralölprodukten.

Wie sieht die Situation in Ihrem Bereich aus?

Bütow: Das kann man pauschal nicht beantworten. Es gibt sicher Vorteile in der Mineralöllogistik wie die regelmäßige und pünktliche Bezahlung. Das darf man nicht unterschätzen, vor allem wenn man mal die Leserbriefe in Fachzeitschriften liest. Die Beschäftigung bei unseren Speditoren ist für eine meist mehrjährige Vertragslaufzeit gesichert, wenn man sich entsprechend verhält und die Regeln – die der Auftraggeber sowie gesetzliche Vorschriften – konsequent einhält. Nach Ablauf des Vertrages geht es entweder mit dem gleichen Spediteur weiter, dann ist die Beschäftigung auch weiterhin gesichert. Kommt es zu einem Wechsel, muss sich ein Fahrer für die neue Spedition meist wieder qualifizieren, eine automatische Weiterbeschäftigung gibt es nicht.

Bayer: Der größte Wettbewerber bei uns ist die Automobilindustrie. Bei Stundenlöhnen, die 50 Prozent höher sind als unsere, und 7,5 Arbeitsstunden am Tag können wir nicht mithalten. Sobald benachbarte Autofirmen Mitarbeiter brauchen – und sei es auch nur befristet über Personaldienstleister –, laufen uns die Leute weg.

Haben Sie Nachwuchssorgen?

Bütow: Na ja, was wir teilweise in der gesamten Branche feststellen, ist, dass die Qualität etwas nachlässt. Das hat sicher viele Gründe, die ich im Einzelnen nicht aufzählen kann. Ein Beispiel ist aber die Identifikation mit dem Job. Die Fahrer vor zehn Jahren und noch länger zurück hatten einen ganz anderen Zugang zu „ihrer“ Firma. Heute ist das Freizeitverhalten viel stärker in den Vordergrund gerückt, und wie dieses durch den Erwerb am besten gestaltet werden kann. Das war vor Jahren noch anders.

Teilweise bilden die Spediteure heute selbst aus und machen in der Regel gute Erfahrungen damit. Sie können aber den demografischen Wandel damit nicht aufhalten.

Bayer: Da wir über den Monat gut und mindestens nach Tarif bezahlen und regelmäßige Schichtzeiten haben, kriegen wir noch Fahrer. Aber die Auswahlmöglichkeiten und Qualität der Bewerber sind deutlich gesunken. Heute stellen wir Leute ein, die wir vor einigen Jahren nicht mal zum Vorstellungsgespräch eingeladen hätten.



Torsten Bütow verantwortet bei der BP Europa in Bochum die Sicherheitsarbeit, Trainingsentwicklung und technische Standardisierung in der Straßentransportlogistik.



Andreas Bayer ist Junior-Chef der Bayer-Spedition, einem der größten deutschen Mineralölspediteure mit 70 eigenen Tankzügen, 190 Fahrern und Sitz in Stuttgart.

Wie bildet man Fahrer weiter?

Bütow: Die Weiterbildung nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG) ist für die gesamte Nutzfahrzeugbranche ein wichtiger Baustein. Aber wenn ich mir die Fortbildungsseminare ansehe und auch zu welchen Konditionen diese angeboten werden, kann dort Qualität nicht an oberster Stelle stehen. Hier würde ich mir wünschen, dass zum Beispiel Abschlusstests eingeführt werden wie bei der Führerscheinprüfung oder der ADR-Bescheinigung. Bei der BKrF-Weiterbildung sitzen die Fahrer ihre sieben Stunden ab und gehen dann mit der Bescheinigung nach Hause. Für die Tankwagenbranche hat die BKrF-Weiterbildung keinen großen Schritt nach vorne gebracht, weil wir von Haus aus eigene Weiterbildungen machen.

Bayer: Wenn ein neuer Fahrer anfängt, dauert die Einarbeitungszeit rund drei bis vier Wochen. Er lernt, den Tankwagen zu bedienen und die für uns spezifischen Regeln wie das Beachten des Vorprodukts und eventuelle Verbote, Tragen der persönlichen Schutzausrüstung, wirtschaftliches Fahren, Einhalten aller gesetzlichen Vorgaben usw. Das verlangen auch die Mineralölkonzerne so.

Was verlangen Auftraggeber zusätzlich noch an Aus- und Weiterbildung?

Bütow: Bei den „Ölis“ wird ja noch eine Menge draufgepackt, besonders beim Thema Sicherheit: Anlernphasen, Einarbeitungen, Fahrerabnahmen durch „Master Driver“ und Fahrsicherheitstrainings bei externen Anbietern. Schulungen und Weiterbildungen sind im Jahresplan fest verankert. Wir haben einen regelrechten „Fahrplan“ an verbindlichen Trainings, die über Datenbanken kontrolliert werden. So finden zweimal jährlich „Master Driver“-Schulungen statt, hier machen wir die Trainer fit für bestimmte Themen, die dann in den Betrieben an alle Fahrer weitergegeben werden. Das nehmen sogar Speditionen an, die nicht in unserem Auftrag fahren. Letztlich geht es immer darum, die Sicherheit weiter zu erhöhen und nicht nachzulassen.

Macht sich die Abschaffung der Wehrpflicht bemerkbar, weil ja seitdem von dort keine fertig ausgebildeten Lkw-Fahrer mehr kommen?

Bütow: Ein ganz klares Ja. Viele brachten ja auch noch einen ADR-Schein von der Bundeswehr mit. Hinzu kamen bei den Ex-Soldaten ja auch deren monetär nicht zu messenden Erfahrungen und die klare Vorstellung, was ein Job als Tankwagenfahrer mit sich bringt.

Bayer: Durch die Abschaffung der Wehrpflicht bildet „Deutschlands größte Fahrschule“ nicht mehr aus. Damit wird es keine Umschüler mehr geben, die al-



Was sollte die Politik noch verbessern?

Bütow: Wir alle brauchen immer mehr Güter, das Transportaufkommen wird weiter steigen. Auch die Politik muss das verstehen und die Bedingungen für die Spediteure nicht fortwährend noch schwieriger machen. Wichtig ist es vor allem, genügend Parkplätze einzurichten, wenn schon die Ruhezeiten immer strenger und häufiger kontrolliert werden.

Bayer: Das Problem sind aus meiner Sicht die „Sklaventreiber“ in der Transportbranche. Die jagen die Fahrer mit über 300 Stunden im Monat für eine Bezahlung von 1.900 Euro brutto in der Gegend herum, ignorieren dabei jegliche Gesetze und manipulieren wie bekloppt. Wie soll der verantwortungsbewusste Beruf Lkw-Fahrer da je zu einem seriösen Bild kommen?

Ihr Abschluss-Statement bitte!

Bütow: Wir brauchen Fahrer mit einem hohen Maß an technischem Verständnis. Bei uns zählt nicht die Höchst- und Durchschnittsgeschwindigkeit, sondern, dass die Versorgung mit unseren Produkten sicher und möglichst ohne Vor- und Zwischenfälle betrieben wird. 2012 hatten wir in unserer Distribution in Deutschland nur zwei durch Lkw-Fahrer verursachte Unfälle – bei rund 42 Millionen Kilometern Fahrleistung!

Bayer: Ich glaube, dass nur mit getakteten Tourplänen und pflichtbewussten Unternehmern bei gerechter Bezahlung in der Auftragskette Kunde-Spediteur-Transporteur-Fahrer eine ordentliche Arbeitsgrundlage gebildet werden kann. Dann gibt es auch keine Nachwuchsprobleme mehr.

Viele Unternehmen aus der Tanktransportbranche investieren in freiwillige Schulungen, zum Beispiel Fahrsicherheitstrainings.

lein durch das Besitzen eines Lkw-Führerscheines automatisch einen zweiten Beruf in der Tasche haben. Es ist heute nicht mehr möglich, ohne Berufskraftfahrerausbildung mit mindestens 130 Stunden einen gewerblichen Lkw zu lenken. Unsere Anforderung an neue Fahrer und auch der Wunsch unserer Kunden ist eine mindestens zweijährige Berufserfahrung mit 40-Tonnen-Lkw.

Was bringen Umschulungsmaßnahmen?

Bütow: Ein großes Feld. Im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit oder auch privater Aus-

bildungsstätten wie Dekra, TÜV und Fahrschulen werden immer wieder Praktikantenplätze gesucht. Das ist eine sehr gute Gelegenheit für Neulinge, ins Tankwagen-geschäft einzusteigen. Der Spediteur als Arbeitgeber hat ebenfalls die Chance, sich einen potenziellen Kandidaten für drei bis sechs Monate anzuschauen. Nach Rückmeldungen und Gesprächen mit den Speditionen ist aber bei den Umschülern oft eine fehlende Motivation infolge von Schichtdienst, regelmäßiger Samstags- oder gar Sonn- und Feiertagsarbeit und strikter Anwendung von Regeln auszumachen. Die Abbrecherquote ist hoch.

Eine Fahrermeinung

Der Autor traf an einer Tankstelle im Kölner Raum zufällig auf einen Gefahrgutfahrer. Er steuerte eine Iveco-Zugmaschine mit einem blitzsauberen Tanksattelanhänger neuester Bauart von Schrader. Fahrer und Fahrzeug machten einen sehr guten Eindruck. Abschließend sollen noch ein paar Aussagen dieses Fahrers wiedergegeben werden, der seinen Namen nicht veröffentlicht sehen wollte. Aber schließlich geht es bei der hier dargestellten Thematik ja vor allem um den Fahrer.

„Ich mache meinen Job gerne – nur meine Leistung müsste höher bezahlt werden, weil ich selbst die Spesen versteuern muss. Meine Bezahlung ist im Wesentlichen ein Festlohn, der sich auf durchschnittlich 220 Stunden im Monat bezieht. Zu diesem Grundlohn kommen Zulagen hinzu, wie beispielsweise eine Gefahrenzulage.

Mein Tankfahrzeug ist rund um die Uhr im Einsatz und wird von zwei Fahrern wechselweise gefahren, ggf. noch von einem sogenannten

„Springer“. Probleme gibt es mit den vielen Staus auf den Autobahnen. Die Parksituation an den Autobahnen verbessert sich aber stetig. Das muss auch so sein, denn wir müssen unsere Lenk- und Ruhezeiten genau einhalten.

Zur Beladung fahre ich zur Raffinerie in Köln-Wesseling – wir fahren von dort aus Touren bis ins Saarland. Der Komfort der Zugmaschine ist einfach und könnte besser sein – aber für den Arbeitgeber hat Gewichtsparen wohl oberste Priorität.“



GBK GBK Gefahrgut Büro GmbH
Global Regulatory Compliance

Über 20 Jahre Gefahrgut- und Gefahrstoffberatung:
Dienstleistungen für die Unternehmensbereiche Umwelt,
Gesundheit und Sicherheit.

Kompetenz + Erfahrung + Zuverlässigkeit = Rechtssicherheit

Internationales Chemikalienrecht
Gefahrstoffmanagement
Gefahrgutbeauftragte & Trainer

Konrad-Adenauer-Str. 30, 55218 Ingelheim, Germany
Tel. (+49-6132) 98290-0 Fax (+49-6132) 84685
gbk@gbk-ingelheim.de www.gbk-ingelheim.de