



- ▲ **RUHEPAUSEN FÜR DEN FAHRER:** Die neuen Arbeitszeitschriften erfordern neue Konzepte für den Einsatz des Fahrpersonals.



- ▲ **Fordert deutlich mehr Imagewerbung für den Beruf des Fahrers:** **WERNER GOCKELN**, Geschäftsführer SVG (m.)

Der Mangel an motivierten und qualifizierten Fahrern hat jedoch auch noch andere Ursachen. Zum einen natürlich die Tatsache, dass selbst große Unternehmen ihren Fahrern bei insgesamt drei Wochen doch 1300 Euro Bruttoarbeitslohn zukommen lassen – kein Wunder, wenn da angesichts dieses sprichwörtlichen Hungerlohns schon jetzt mancher Lkw auf dem Hof stehen bleibt. Dies wusste Karl-Heinz Hülkes in seiner Funktion als Beauftragter für Öffentlichkeitsarbeit des Bundes Deutscher Berufskraftfahrer innerhalb der Podiumsdiskussion zu berichten.

Dem konnte Detlev Krill, Schulungsleiter Fahrpersonal Offergeld Zentralverwaltung, als weiteres Podiumsmitglied nur beipflichten, und machte ebenso wie Jürgen Hachenberg, Geschäftsführer Fiege uni/serv GmbH, und Klaus Peter Röskes noch weiteres, ebenso schwerwiegendes Problem aus: Der mangelnde Nachwuchs der Branche.

### Das ist wichtig!

In die Zukunft investieren – selten hat der viel zitierte Slogan so genau die Herausforderung im hiesigen Transportgewerbe beschrieben, mit eigenem Nachwuchs die eigene Geschäftstätigkeit auch in den kommenden Jahren sicherzustellen! Nur mit intensiven Werben um die jugendlichen Berufsanfänger und einer wirksamen Imageverbesserung des Fahrers in der Öffentlichkeit kann dem sich abzeichnenden Mangel an geeignetem Fahrpersonal dauerhaft begegnet werden.



Besonders engagiert zeigte sich hier einmal mehr Klaus Peter Röskes. „Ja“, so der Logistik-Experte für Papier und Medien, „man habe in der Vergangenheit trotz der vorhandenen Ausbildung Fehler begangen, angesichts der zunehmend höheren Qualifizierung von Fahrern müsste man nun aber einfach mit aller Ernsthaftigkeit das Problem angehen und den Fahrer mit seiner Kompetenz gleichberechtigt in die logistischen Abläufe einbinden – und dürfte da mit einer ungenügenden Entlohnung beispielsweise diese Bemühungen nicht wieder zunichte machen.“

Die wiederholte Forderung Röskes an seine Kollegen: Über eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit nicht nur für Verständnis zu werben, sondern aktiv das Werben um den Nachwuchs aufnehmen – beispielsweise über PR-Aktionen an Schulen, bei denen Jugendliche über die Technik („lassen Sie die jungen Leute ruhig mal in die Kabinen unserer modernen Fahrzeuge klettern“) das Interesse am Fahrerberuf geweckt werden kann.

**FAZIT:** Die Zeiten, in denen ehemalige Bundeswehr-Angehörige mit einem entsprechenden Führerschein eine Beschäftigung als Lkw-Fahrer finden, sind endgültig vorbei. Angesichts immer komplexerer Technik und anspruchsvolleren gesetzlichen Rahmenbedingungen ist zunehmend kompetenteres Fahrpersonal gefragt – will man auch als kleines oder mittelständisches Unternehmen im heutigen Wettbewerb bestehen. Das bedeutet letztendlich zweierlei: Einen qualifizierten Fahrer gibt es nicht mehr zum Nulltarif. Umgekehrt wird sich ein entsprechend entlohnter Lkw-Pilot mit seiner fachlichen Kompetenz als intelligentes Glied innerhalb logistischer Ketten verstehen, und so in Verbindung mit seinem Fahrzeug die geforderte Transportleistung mit der notwendigen Motivation erbringen.