

Sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Firma T&P Transport Logistik Service GmbH ist seit 1992 im gewerblichen Güterkraftverkehr tätig. Wir haben in dieser Zeit sehr direkt die Entwicklungen bezüglich des Angebots an qualifizierten und weniger qualifizierten Kraftfahrern sowie die Veränderungen der Anforderungen an die Berufskraftfahrer erlebt.

Mit derzeit ca. 35 Kraftfahrern sind wir vor allem im regionalen Lieferverkehr sowie im nationalen Fernverkehr unterwegs. Schwerpunkt bilden der Transport von Getränken, Presseerzeugnissen, Papier, Stückgut und Frische. Immer stärker gehören auch transportnahe Dienstleistungen zu unserem Angebot. Beispielsweise haben wir für die nun leider geschlossenen Werke von First Solar in Frankfurt(Oder) die Transportverpackungen hergestellt und absolut zeitgenau für die Produktion angeliefert. In einem weiteren Bereich unserer Firma sind wir als Flächenspediteur für international tätige Paket- und Expressdienste mit derzeit ca. 15 Touren tätig.

Ich selbst bin Mitbegründer unseres Unternehmens, das seit knapp 10 Jahren Fachkräfte für Logistikdienstleistungen und Berufskraftfahrer ausbildet. Durch meine Mitarbeit in verschiedenen Funktionen des Verkehrsausschusses der IHK Ostbrandenburg, Landesverbandes des Berliner und Brandenburger Verkehrsgewerbes und des Ausschusses für Verkehrssicherheit und Umweltschutz des

Bundesverbandes Güterkraftverkehr, Logistik und Entsorgung geht es mir darum, gerade die Ausbildung und Qualifizierung des Fahrpersonals auch und wegen der nicht unbedingt einfachen Rahmenbedingungen für unser Gewerbe stärker in den Fokus der täglichen Arbeit und der langfristigen Planungen zu setzen.

Die Thematik der Gewinnung, Ausbildung und Qualifizierung sowie der ständigen Weiterbildung unserer Fahrer stellt sich für uns als ganz praktische Aufgabe dar. Als ich das Thema unseres heutigen Workshops las, „Berufskraftfahrer – Fit für das 21. Jahrhundert“ ging mir durch den Kopf, dass die Disponenten unserer Firma jeden Tag vor der Aufgabe stehen, unsere Fahrer fit für die nächsten Arbeitsaufgaben zu machen. Obwohl wir glücklicherweise fast ausschließlich mit einer Stammebelegschaft arbeiten, unsere LKW Fahrer über eine abgeschlossene Ausbildung als Berufskraftfahrer verfügen bzw. fast alle Fahrer bereits alle Module der Berufskraftfahrerqualifikation absolviert haben, kommt auch der direkten ständigen und wiederholten Qualifikation für oftmals wechselnde Arbeitsanforderungen größte Bedeutung für die Gewährleistung und Verbesserung der Verkehrs- und Transportsicherheit zu.

Zu folgenden Schwerpunkte möchte ich heute einige Erfahrungen darlegen und mich dabei auf den Bereich Güterkraftverkehr mit Fahrzeugen über 7,5t beschränken:

Die bisherige Absicherung des erforderlichen Fahrpersonals

Die Gewinnung von geeigneten Auszubildenden

Anforderungen und Erfahrungen in der Verbundausbildung

Aktuelle Aspekte der Fahrergewinnung insbesondere durch die weitestgehende Öffnung des europäischen Transportmarktes

7 unserer derzeitigen LKW Fahrer werden in den nächsten 15 Jahren in das Rentenalter eintreten. Vergleichsweise dazu haben wir in unserer bisherigen 21 jährigen Firmengeschichte ganze 4 Fahrer in den Ruhestand verabschiedet und wir wissen, dass diese Situation im Vergleich mit manch anderer Firma eher noch als entspannt zu bezeichnen ist.

Bisher konnten wir unseren Bedarf an Fahrern durch die Einstellung von Mitarbeitern mit den erforderlichen Qualifikationen vom Arbeitsmarkt abdecken. Wir haben dabei ganz sicher von einigen Besonderheiten der ersten Jahre nach der politischen Wende profitiert, die allgemein bekannt, aktuell aber nicht mehr vorhanden sind. In der insgesamt eher strukturschwachen Region Ostbrandenburgs konnten wir bisher auch Berufsquereinsteiger von Bildungsträgern oder durch eigene Qualifikation in unserem Unternehmen

einsetzen. Eine ganze Reihe Quereinsteiger kamen bei uns aus dem Bereich der Bauwirtschaft, was auf die wirtschaftliche Lage in diesem Bereich bzw. auch dort vorhandene körperliche Belastung zurückzuführen war. Dementsprechend lag unser Schwerpunkt in Vergangenheit auf Qualifizierung und Weiterbildung.

Wir haben dabei mit verschiedenen externen Weiterbildungsträgern zusammengearbeitet und recht umfangreiche eigene Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt. Die Einführung des Berufskraftfahrerqualifikationsgesetzes hat die bei uns praktizierte Qualifizierung vor und mit Einsatz als Fahrer weiter befördert. Aus unserer Sicht ein sehr wichtiger Schritt. Allerdings ist die Umsetzung der EG Richtlinie 2003/59 qualitativ extrem unterschiedlich und führt gerade mit Blick auf die uns bekannte Praxis in einigen europäischen Gegenden nicht zwangsläufig zu mehr Wettbewerbsgleichheit. Dem Ziel, eine europaweit einheitliche Ausbildung für Berufskraftfahrer zu ermöglichen, sind wir aus unserer zugegebenermaßen eingeschränkten Sicht bisher nur ein kleines Stück näher gekommen.

In den letzten 5 Jahren konnten wir auch davon profitieren, dass einige Fahrer, die in den 90 iger Jahren dem Ruf des besseren Verdienstes in die alten Bundesländer gefolgt sind, nunmehr zurückkommen und in der Regel Anstellung im Regional- und Nahverkehr suchen, um mehr Zeit für ihre Familien zu haben.

Für uns kam es immer wieder zu schwierigen Situationen in der Personalsituation, wenn vor allem gut qualifizierte und niveauvolle Fahrer den Beruf des Kraftfahrers komplett an den Nagel gehangen und die Branche gewechselt haben. Als vor drei Jahren First Solar die Eröffnung seines zweiten Werkes in Frankfurt(Oder) vorbereitete, haben wir mehrere unserer besten Fahrer verloren. Dabei spielten der Verdienst, aber unstrittig auch die Arbeitsbedingungen und vor allem Arbeitszeiten eine entscheidende Rolle. Die Erkenntnis, dass dem wachsenden Fahrermangel nur, und dies ist in der Praxis ein absolutes K.O. Kriterium, über die Aufwertung des Berufes eines Kraftfahrers im Güterverkehr entgegengewirkt werden kann, setzt sich bei den direkt Agierenden immer stärker durch.

Wir sehen darin zunächst eine Anforderung an uns selbst, im Unternehmen ein gutes Arbeitsklima beizubehalten und zu entwickeln. Im Übrigen haben hier nach unserer Erfahrung oft kleine und mittelständische Unternehmen die Nase vorn. Für einige Fahrer ist dies wichtiger, als die Zahl auf dem Lohnzettel.

Ohne eine gesamtgesellschaftliche Aufwertung des Berufes ist allerdings die Nachwuchssicherung aus unserer Überzeugung nicht zu realisieren. Es tut sich niemand einen Gefallen und es ist letztlich unverantwortlich, LKW Transporte zu verteufeln und Unfälle mit LKW Beteiligung sensationslüstern

aufzumachen. Bei den zu erwartenden Steigerungen im Transportaufkommen ist fairer Realismus in unser aller ureigenstem Interesse. Genau am Fahrer macht sich dieser Widerspruch doch fest. Den ganzen Arbeitstag brechend volle Autobahnen am Logistikstandort Deutschland und gleichzeitig immer wieder der Prügelknabe bei Unfällen und Staus. Das motiviert wohl kaum jemanden, seinen Sohn oder Enkel die Ausbildung zum Berufskraftfahrer schmackhaft zu machen.

Die bisher dargelegte Gewinnung von Fahrern basiert überwiegend auf einer Umverteilung zwischen Unternehmen des Gewerbes bzw. aus anderen Branchen. Dies stellt natürlich keinerlei langfristigen Lösungsansatz dar. Unser Unternehmen bildet deshalb seit Jahren mit dem Ziel, Nachwuchs für das eigene Unternehmen zu entwickeln, selbst aus. Alle unsere bisherigen AZUBIS haben ihre Prüfungen bestanden, leider blieb aber keiner längerfristig in unserem Unternehmen. Hauptursache bei jungen Leuten sind aus unserer Erfahrung bessere Verdienstmöglichkeiten in größeren Unternehmen sowie auch ein bisschen der Reiz des Neuen und der Ferne. Ein Problem, für das wir aktuell in unserer Firma noch keine Lösung haben.

Ganz wichtig ist dabei, jungen Fahrern Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzumachen. Dazu gehören der Einsatz auf modernen Fahrzeugen, Weiterbildungen und die Übertragung immer

anspruchsvollerer Arbeitsaufgaben. Dies ist im Einzelfall auch nicht ganz einfach.

Als wir vor wenigen Wochen einem jungen Fahrer aus dem eigenen Nachwuchs eine neue Sattelzugmaschine ausgestattet mit umfangreichen Fahrerassistenzsystemen übergaben, fand dies bei anderen Kollegen nicht nur Zustimmung und bedurfte einer ganzen Reihe von Gesprächen, unser Vorhaben zu erklären.

Die Gewinnung von Auszubildenden hat sich mit der demographischen Entwicklung für unser Unternehmen grundsätzlich geändert. Es gab seit drei Jahren keine unaufgeforderte Bewerbung zur Ausbildung als Berufskraftfahrer mehr, was bis dahin völlig üblich war.

Seither nutzen wir vor allem die Vermittlungsangebote des Arbeitsamtes und die Unterstützung der IHK Ostbrandenburg, um Bewerber zu finden. Anzeigen in der Presse oder Vermittlung durch Mitarbeiter des eigenen Unternehmens bzw. von Geschäftspartnern versuchen wir kontinuierlich, was aber kaum noch erfolgreich ist. Wir müssen auch feststellen, dass der Wunsch Berufskraftfahrer zu werden, nur in seltenen Fällen Erstwunsch ist. Oftmals erhalten wir Bewerbungen von Abbrechern bei der Ausbildung zu anderen Berufen oder als Zweit- und Drittwunsch. Zunächst ist dies aus unserer Sicht kein Makel, ist das System der Ausbildungsbewerbung doch so aufgebaut.

Allerdings ist die Qualität der Bewerber und vor allem die Motivation zur Ausbildung als Berufskraftfahrer oftmals dementsprechend. Wir sind der Auffassung, dass uns dieses Problem noch sehr lange Zeit begleiten wird und wir unsere Ausbildung entsprechend einrichten müssen. Ich werde dazu im Zusammenhang mit der Verbundausbildung noch einige Gedanken äußern.

Wir führen seit einiger Zeit auch keine Eignungstests mehr durch, da diese Bewerber oftmals sofort zur Rücknahme der Bewerbung führen. Vielmehr bauen wir auf die bei der Arbeitsagentur oder der IHK geführten Bewerbungsgespräche auf und versuchen vor allem die Motivation bzw. den Ausbildungswillen herauszufinden und zu entwickeln. Dies ist mit recht hohem Aufwand verbunden, aus unserer Sicht aber Grundvoraussetzung für eine Ausbildung.

Die Kraftfahrer unserer Firma sind fast ausnahmslos bereit, die Ausbildung von Kraftfahrern zu begleiten und mitzugestalten. Eine ständige Auseinandersetzung mit Pünktlichkeit, Auftreten und Arbeitsbereitschaft lehnen unsere Kollegen mit dem Hinweis auf eine ohnehin hohe Arbeitsbelastung ab.

Problematisch sind bei den Bewerbern fast ausnahmslos die Lese- und Schreibfähigkeiten. Wir haben unsere Ansprüche diesbezüglich auf ein Minimum zurückgeführt, aber gerade der Erwerb des Führerscheines Klasse CE aber auch der Unterricht in



der Berufsschule und beim Ausbildungsträger setzt natürlich die erforderlichen Grundlagen voraus.

Beispielsweise ergaben Kontrollen der Mitschriften bei Auszubildenden, dass z.T. nicht der Wille dazu, sondern die Fähigkeiten und Fertigkeiten fehlten. Dieser Fakt stellt insgesamt andersgeartete Anforderungen an alle Beteiligten der Berufsausbildung.

Demgegenüber stehen gewachsene Anforderungen an einen Berufskraftfahrer auf modernen Fahrzeugen mit moderner Kommunikationstechnik und oftmals umfangreichen Zusatzaufgaben. Festzustellen ist aber auch, dass unsere Auszubildenden beispielsweise mit modernen Kommunikationstechniken, dem Umgang mit Computern und anderen elektronischen Helfern wenig Berührungspunkte haben. Deren erfolgreicher Einsatz erfordert aber mehr, als nur das schnelle Verständnis für deren Bedienung. Sich schnell im Menü des Digitalen Tachographen zurechtzufinden ist gut. Aber erst die Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Lenk- und Ruhezeiten bzw. auch das eigenständige Nachlesen führen insgesamt zum Erfolg.

Oftmals ist für unsere Auszubildenden der erfolgreiche Umgang mit moderner Kommunikations- und Fahrzeugtechnik und da eine oder andere Lob dafür auch eine gute Motivation für nächste Ausbildungsschritte.

Beim Modul der Berufskraftfahrerqualifikation „Schaltstelle Fahrer – Imageträger für das Unternehmen.“ war zunächst auch bei unseren

Stammfahrern wenig Begeisterung im Gesicht erkennbar, was sich je nach Qualität der Referenten aber meist gelegt hat.

Für unsere Auszubildenden gilt dies im besonderen Maße. Wer sich nicht oder zumindest zu einem großen Teil mit seiner Arbeit identifizieren kann, wird dies in seinem Auftreten beim Kunden mehr oder weniger deutlich zum Ausdruck bringen. An dieser Stelle ist nach unserer Erfahrung viel Zeit und Aufwand erforderlich, um die Ausbildung erfolgreich gestalten zu können.

In diesem Zusammenhang ein Wort zu den sozialen Kompetenzen unserer Auszubildenden. Wir halten nichts von einer pauschalen schlechten Bewertung, obwohl wir insgesamt doch einen sehr großen Nachholebedarf sehen und z.T. erschreckende Voraussetzungen bei den Jugendlichen vorfinden. Nach unserer Erfahrung sind die Jugendlichen, vielleicht nicht immer sofort, doch insgesamt sehr dankbar, wenn man unvoreingenommen und offen selbst und in der Firma insgesamt soziale Kompetenz vorlebt und praktiziert. Der Gruß zum „Guten Morgen“, die Nachfrage zum verbrachten Wochenende oder manchmal sogar das Zellstofftaschentuch, das der Disponent reicht, sind oftmals Anfänge für einen guten und nachhaltig vertrauensvollen Umgang untereinander.

Entsprechend unserer betrieblichen Voraussetzungen können wir die Ausbildung zum Berufskraftfahrer nur in der Verbundausbildung durchführen. Wir arbeiten

dabei mit zwei Bildungsträgern zusammen, was ursprünglich durch das zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns nicht durchgängig vorhandene Angebot eines Bildungsträgers begründet war. Zunächst war für uns entscheidend, einen Ausbildungspartner in der Nähe zu unserem Standort zu finden. Dies ist auch im Interesse des Auszubildenden nach wie vor ein sehr wichtiges Kriterium. Künftig wollen wir aber nur noch mit einem Verbundpartner arbeiten. Das enge und flexible Zusammenwirken der in der Ausbildung verantwortlichen Personen aller Partner ist mit entscheidend für den Erfolg der Ausbildung. Eine Erfahrung, die sicher allgemeiner Natur ist, trotzdem aber immer wieder ganz konkret organisiert werden muss.

Es ist ungeheuer wichtig, regelmäßig den Ausbildungsstand, die Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung aber eben auch die Einschätzung des Sozialverhaltens detailliert und vertrauensvoll zu besprechen.

Gerade nach Zeiten längerer Ausbildungsabschnitte bei einem Ausbildungspartner oder nach Fehlzeiten ist der gegenseitige Kontakt der Ausbilder extrem wichtig.

Wir sind sehr froh, dass die DEKRA Akademie als einer unserer Partner in der Verbundausbildung ausdrücklich auf eine sozialpädagogische Betreuung, ja ich möchte fast sagen Fürsorge setzt. Wir können als Ausbildungsbetrieb weder fachlich noch zeitlich die dem Niveau der aktuellen Bewerber entsprechende

sozialpädagogische Betreuung leisten. Wir sind der Auffassung, dass nur so für uns eine Ausbildung überhaupt noch möglich ist.

Es haben sich, wie zuvor dargestellt, die Voraussetzungen bei den zur Verfügung stehenden Auszubildenden deutlich spürbar verändert. Sich eine berufliche Existenz aufzubauen zu können, setzt für so manchen AZUBI voraus, leben zu lernen. Sicherlich sehr große Worte, die es aber letztlich aus unserer Sicht auf den Punkt bringen. Nicht nur Ansprüche gegenüber anderen zu haben, sondern gegenüber sich selbst zu entwickeln.

Ich möchte ein guter Berufskraftfahrer werden!

Dabei muss den Jugendlichen geholfen werden, weil sonst eine Ausbildung entsprechend der vorhandenen Vorgaben nicht möglich ist.

Anfang 2012 hat unser Auszubildender als Berufskraftfahrer im 1. Ausbildungsjahr seinen Ausbildungsvertrag bei uns gekündigt. Er hatte sich ausgerechnet, dass er mit seiner Freundin finanziell besser dasteht, wenn er ALG II erhält, als wenn er eine Ausbildung bei uns macht. Es ist uns nicht gelungen, bei einem 23 jährigen jungen Mann den Anspruch zu entwickeln, für die Zukunft eine abgeschlossene Berufsausbildung zu besitzen. Er hat mir in einem Gespräch gesagt, dass er doch lieber „etwas eigens“ haben möchte, als eine Berufsausbildung zu machen. Also Klartext: Die Berufsausbildung drücken mir

andere auf, Hartz IV ist dagegen etwas eigenes. Vielleicht ein krasses Beispiel, von der Denke her aber sicher kein Einzelfall.

Immer wieder stellen wir bei unseren Auszubildenden fest, dass es diese nicht gewöhnt sind, dass eigene Entscheidungen und Handlungen immer eine Konsequenz haben. Wenn ich nicht pünktlich zur Tour erscheine, muss die Tour ein anderer Kraftfahrer übernehmen. Auszubildende empfinden es als unrecht, wenn dann ein kompletter Fehltag eingetragen wird. Man ist ja nur ein bisschen zu spät gekommen.

Es ist hier nicht der Platz und ich bin schon gar nicht prädestiniert, die Ursachen für diese unverkennbaren Entwicklungen aufzuzeigen, aber es muss nach unserer Auffassung gesellschaftlich darüber nachgedacht werden, wie die Träger der Berufsausbildung besser in die Lage versetzt werden können, diesen gewachsenen und veränderten Anforderungen entsprechen zu können. Berufskraftfahrer fit für das 21. Jahrhundert zu machen ist aus unserer Erfahrung nicht nur eine Frage der Ausbildungsinhalte und -methoden, sondern auch und besonders eine Frage der sozialpädagogischen Begleitung dieses wichtigen Lebensabschnittes der Jugendlichen.

Die Sicherung des beruflichen Nachwuchses über die Berufsausbildung ist mit erheblichen finanziellen Aufwendungen für den Ausbildungsbetrieb verbunden. Es geht um unseren Berufsnachwuchs und damit sind

wir hier selbst in der Verantwortung. Wir haben bereits vor der Förderung der Ausbildung aus Mitteln der Mautharmonisierung ausgebildet und werden auch weiterhin ausbilden. Die dargestellten wachsenden Aufwendungen werden aber vor allem für kleinere Ausbildungsbetriebe zu einer großen finanziellen Herausforderung und aus meiner Sicht trotz des hohen Bedarfs an Berufskraftfahrern zu einer sinkenden Zahl an Ausbildungsbetrieben führen.

Immer wieder werde ich mit dem Argument konfrontiert, dass wir eine der wenigen Branchen sind, wo die Berufsausbildung finanziell gefördert wird. Zur ganzen Wahrheit gehört aber eben auch, dass unsere Branche mit den Kosten der Maut, die komplett im Staatshaushalt verschwindet, zusätzlich belastet wurde und wird und längst nicht von den Versendern gezahlt wird.

Wir werden voraussichtlich für unseren im Herbst 2012 eingestellten AZUBI zum Berufskraftfahrer keine Förderung aus dem Programm Berufsausbildung erhalten. Unser Antrag lag zwar in der Frist, wird aber im Rahmen des sogenannten Windhundverfahrens voraussichtlich negativ entschieden. Wir werden es finanziell nicht schaffen, in 2013 einen weiteren Auzubildenden als Berufskraftfahrer einzustellen. Es ist sicherlich die Krux eines kleinen Unternehmens, die Antragsstellung zur Förderung punktgenau vorzunehmen. Ob dieser Verfahrensweg im Rahmen der Mautharmonisierung gerade bezüglich der

Berufsausbildung der richtige ist, wage ich anzuzweifeln. Genau in den Unternehmen, wo diese finanzielle Unterstützung zur Berufsausbildung am dringendsten benötigt wird, kommt sie aus genannten Gründen vielfach nicht an.

Wenn Auftraggeber unseren Firmenstandort Frankfurt(Oder) lesen, höre ich sofort das Argument, dass wir ja nun mit der vorhandenen Arbeitnehmerfreizügigkeit sofort billige Fahrer aus Polen und Osteuropa einsetzen könnten und der Bedarf an Fahrern auch so gedeckt werden kann. Ein weites Thema, das ich nur ganz kurz streifen möchte. Aus verschiedenen Gründen sind in unserem Unternehmen noch keine Fahrer aus Osteuropa angestellt. Dies ist zunächst vor allem ein sprachliches Problem, hat aber aktuell auch eine andere Dimension. Im Wettbewerb sehen wir uns seit längerem und verstärkt aktuell in einer neuen Dimension Frachtführern und Spediteuren aus Osteuropa gegenüber, die bei einer ganzen Reihe von Geschäften eindeutige Kostenvorteile haben müssen. Wir verlieren Geschäfte, wo unter Missachtung der Kabotageregelungen osteuropäische Unternehmen zum Einsatz kommen, die deutlich günstiger fahren, oftmals bis zu 30% und 50%.

Es ist unseren Fahrern, die den wachsenden Anteil osteuropäischer Fahrzeuge täglich auf den Autobahnen und den Parkplätzen und Raststätten erleben und den Verlust angestammter Geschäfte sehen, nicht zu vermitteln, dass wir osteuropäische Fahrer einstellen.

Dies ist ganz sicher ein sehr sensibles Thema. Wenn aber geschaffene gesetzliche Rahmenbedingungen wie die Kabotageregelungen unzureichend oder gar nicht kontrolliert werden, andererseits ganz sicher berechtigt über Mindestlohn diskutiert wird, haben wir bei vielen Geschäften als in Deutschland ansässiges Unternehmen keine Chance. Dies hat in der Folge eindeutig Konsequenzen auf die Entwicklung der Berufsausbildung und die Qualifizierung unseres Fahrpersonals.

Zusammenfassend ist aus unserer Sicht festzuhalten. Eine erfolgreiche Nachwuchssicherung im Bereich Berufskraftfahrer setzt funktionierende Güterkraftverkehrsunternehmen voraus, die selbst bereit sind, einen eigenen Beitrag in der Berufsausbildung und der Weiterbildung zu leisten. Gleichzeitig stehen wir bei der Gewinnung und Ausbildung von Jugendlichen als Berufskraftfahrer gewachsenen Anforderungen gegenüber, die insbesondere die sozialpädagogische Betreuung und Begleitung betreffen. Ausbildungspartnerschaften können dazu einen sehr guten Beitrag leisten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!