



Das schlechte Image des Berufskraftfahrers wird meist als einer der Hauptgründe identifiziert, warum sich nicht mehr ausreichend Nachwuchs für den Arbeitsplatz hinter dem LKW-Steuerschild entscheidet. So ist es zumindest immer wieder zu hören und zu lesen. Als Strategie hat sich die Speditions- und Logistikbranche daher auch die konsequente Imageverbesserung des Berufsbildes auf die Fahnen geschrieben. Kommunikationskampagnen und -aktionen sollen dabei helfen, das Problem mittelfristig zu beseitigen. Doch reicht dies aus, oder sollten nicht vielmehr Taten statt Worte sprechen?

Wie sagte doch eine alte Dame mal so schön zu ihrem Enkel: Auch aus der schönsten Schüssel kann man nicht essen, wenn sie leer ist. Das sollte wohl ein Ratschlag zur Partnersuche sein - aber was ist die Berufswahl

denn anderes als eine hoffentlich langfristige Bindung?

Was nutzt es, wenn sich junge Menschen für eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer entscheiden - und fünf Jahre später sind sie unterfordert oder überlastet in ihrem Job, gehen morgens mit Magenschmerzen zur Arbeit und wissen abends nicht, wie sie ihre Familie ernähren sollen. Beständiger Zeitdruck, Stress sowie unregelmäßige und lange Arbeitszeiten stehen im Arbeitsalltag leider nur allzu oft unfreundlichen Worten von Disponenten und Empfängern und einer weiterhin verhältnismäßig schlechten Entlohnung gegenüber.

Hier lässt sich nichts schönreden, aber genau hier ergeben sich auch die Potenziale, um die Situation quasi von innen heraus zu ändern. Schritt eins einer aussichtsreichen Strategie, mit der die Branche dem Fahrermangel Herr werden kann, wäre daher

zunächst einmal ein konsequentes Umdenken in den Speditionen selbst - mit Verstand und ein bisschen Mut. Wir müssen nicht nur junge Leute gewinnen und ausbilden, sondern alles dafür tun, sie auch an uns zu binden.

Neben einer guten und angemessenen Entlohnung gehören dazu Investitionen in sicheres und modernes technisches Equipment oder auch die Organisation von guten Schlafplätzen bei mehrtägigen Touren. Dazu gehört auch, innerhalb der Grenzen des Möglichen auf individuelle Wünsche und Lebensumstände der Fahrer einzugehen. Es geht darum, ihnen Freiräume zu bieten sowie Perspektiven für die persönliche Weiterentwicklung zu geben. Schließlich möchte niemand das Gefühl haben, sein Leben lang auf der Stelle zu treten. Vor allem aber möchte niemand dabei auch noch schlecht behandelt werden: Speditionen müssen endlich verstehen, dass sie sich

Um Nachwuchsfahrer für den Job zu begeistern, braucht es mehr als nur einen modernen LKW.

Schritt eins einer aussichtsreichen Strategie, um dem Fahrermangel Herr zu werden, wäre ein konsequentes Umdenken in den Speditionen selbst - mit Verstand und ein bisschen Mut.

konsequent hinter ihre Mitarbeiter stellen müssen - gegenüber eigenen Abteilungen, aber auch gegenüber Kunden, an deren Ladestellen die Fahrer viel zu oft schlecht behandelt werden.

Schritt zwei ist, den Beruf zukunftsicher zu gestalten - und, hier sind wir doch wieder ein Stück weit beim Image angekommen, dem Nachwuchs ebenso wie anderen an der Supply Chain Beteiligten zu verdeutlichen, dass Fahrer eben nicht mehr nur einen LKW mitsamt Fracht von A nach B bringen. Zunehmende Digitalisierung und Technisierung sowie der damit einhergehende Wandel der Prozessketten lassen die beruflichen Anforderungen stetig steigen und erfordern höhere Qualifizierungen und Branchenwissen. Dabei müssen junge Menschen keine Sorge haben, von digitalen Lösungen wie autonomes Fahren auf

► Fortsetzung auf Seite 2

öffentlichen Straßen ersetzt zu werden. Die Aufgaben werden sich ohne Frage verändern, überflüssig werden Fahrer aber nicht. Bei Flugzeugen sitzen schließlich auch noch Menschen im Cockpit - trotz Autopilot.

Digitale Lösungen können zudem zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen, die Work-Life-Balance optimieren und die Fahrer entlasten. So verringert intelligentes Zeitfenstermanagement bei und mit dem Kunden die Wartezeiten der Fahrer an Lade- und Entladestellen. In der Folge reduziert sich der zeitliche Druck bei Folgeaufträgen, und auch die Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten wird nicht mehr zum planerischen Problem. Eine dynamische Tourenplanung hilft, Staus zu umfahren und damit Stress zu reduzieren.

Gerade junge Nachwuchskräfte achten bei der Auswahl ihres Arbeitsplatzes auf technische Ausstattung und den Grad der Digitalisierung. Bessere Gehalts- und Arbeitsbedingungen, Nachwuchsförderung und digitale Lösungen sind die Grundlage, um dem Fahrermangel zu entkommen. Je mehr Menschen sich für eine Stelle als Fahrer entscheiden, ihre Arbeit wertgeschätzt finden und dies in die Welt hinaustragen, desto mehr kann sich das Image des Berufskraftfahrers verbessern. Geben wir also den Fahrern die Wertschätzung, die sie verdienen. *(ben)*



Holger Dechant ist Geschäftsführer bei dem Schwerlastlogistiker Universal Transport und Stellvertretender Vorsitzender von Logistics Alliance Germany