



# Kraftfahrermangel im Personen- und Güterverkehr

Ergebnisse der IHK-Umfrage 2019



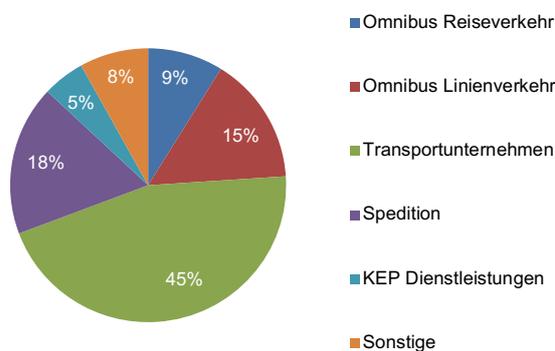
## Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG .....	2
3. WAS MACHEN SIE MOMENTAN, UM NEUE FAHRER ZU GEWINNEN? .....	7
4. NUTZEN SIE DIE MÖGLICHKEIT, BERUFSKRAFTFAHRER SELBST AUSZUBILDEN? .....	10
5. BIETEN SIE IHREN FAHRERN ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN AN? .....	13
6. WELCHE KOMPETENZ IST FÜR SIE BEI DER EINSTELLUNG VON FAHRERN WICHTIG? .....	17
7. WIE IST MOMENTAN DIE ZUSAMMENSETZUNG IHRES FAHRPERSONALS HINSICHTLICH DER HERKUNFT? .....	19
9. WIE ERFOLGT DIE INTERNE KOMMUNIKATION? .....	21
11. WIE ERFOLGT DIESE KOMMUNIKATION ZWISCHEN FAHRERN UND KUNDEN? .....	22
13. HABEN SIE SCHON FIRMENÜBERGREIFENDE LÖSUNGEN ZUR FAHRERGEWINNUNG VERSUCHT? .....	23
14. GIBT ES GESETZLICHE ANFORDERUNGEN, WELCHE IHRER MEINUNG NACH DIE EINSTELLUNG NEUER FAHRER BEHINDERN? .....	24
15. IST DIE VERLAGERUNG IHRES FUHRPARKS IN DAS AUSLAND FÜR SIE EIN THEMA? .....	27
17. BIETET EINE VERSCHÄRFUNG DER KABOTAGEREGELUNG HINSICHTLICH DER FRACHTPREISE UND ENTSPRECHENDEN GEHÄLTERN EINEN VORTEIL FÜR SIE? .....	28
18. WERDEN SIE VON VERBÄNDEN BEI DER FAHRERGEWINNUNG UNTERSTÜTZT? .....	28
20. LÖSUNGSVORSCHLÄGE .....	30

# 1. Einleitung

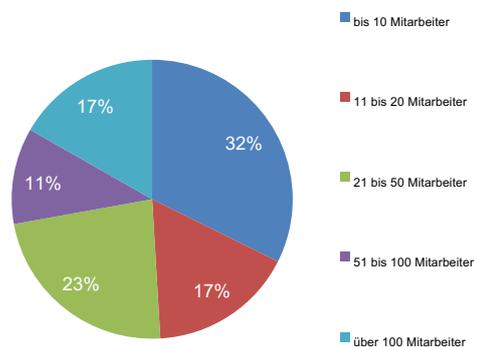
In fast allen Bereichen der Wirtschaft besteht im Moment ein Fachkräftemangel. Die Verkehrsbranche ist hier nicht ausgenommen. Vor allem im Bereich der Berufskraftfahrer fehlen Schätzungen zu Folge fast 50.000 Kraftfahrer und es werden jedes Jahr mehr. Mit der Umfrage wurden 10.000 Unternehmen angesprochen, die im gewerblichen Personen- und Güterverkehr tätig sind. Davon beteiligten sich 507 Unternehmen. Die Beteiligung hinsichtlich der Branchen und der Größe der Unternehmen zeigt, dass nicht nur große Firmen betroffen sind, sondern auch kleine Betriebe. Der Fahrermangel trifft nicht nur den Güterverkehr, sondern ist ebenso im Personenverkehr ein großes Thema.

Abb. 1: Branchen



n=507

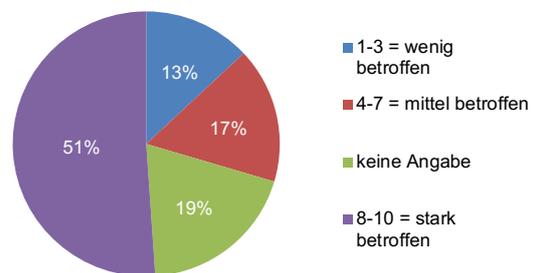
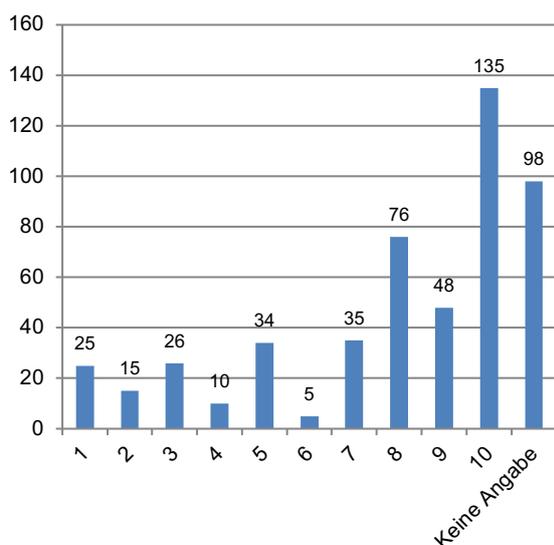
Abb. 2: Unternehmensgröße



n=507

Die Hälfte der 507 Unternehmen, welche an der Umfrage teilgenommen haben, gibt an, dass sie sehr stark vom Fahrermangel betroffen sind.

Abb. 3 und 4: Wie stark ist Ihr Unternehmen vom Fahrermangel betroffen?

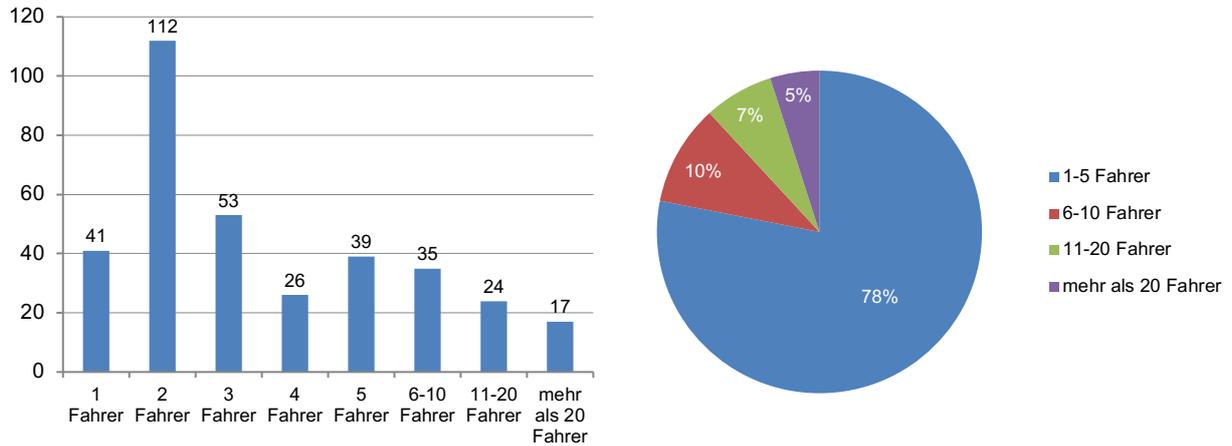


Antworten (n= 507) pro Antwortkategorie (1= niedrig ; 10= hoch); Mittelwert 7,36

In vielen Unternehmen stehen Fahrzeuge still, weil aktuell bereits Fahrer fehlen. Die Akquise in Deutschland oder in der EU bringt in den meisten Fällen keinen Erfolg.

Aktuell suchen 78 % der Unternehmen zwischen einem und fünf Fahrer. Weitere zehn Prozent der Unternehmen suchen sechs bis zehn Fahrer und zwölf Prozent der Unternehmen suchen sogar mehr als zehn Fahrer.

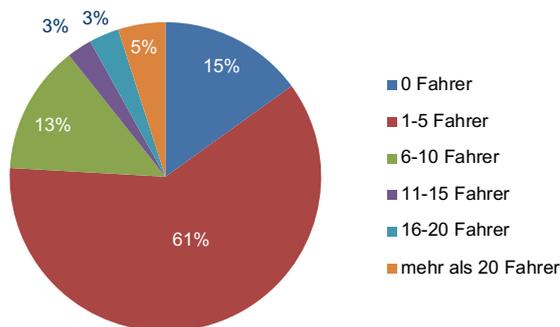
**Abb. 5.1 und 5.2: Fahrerbedarf nach Betriebsanzahl**



n= 347

Die Lage wird sich noch weiter verschärfen! Viele Fahrer gehen demnächst in den Ruhestand. Es gaben 61 % der Unternehmer an, dass sie zwischen einem und fünf Fahrer in den nächsten fünf Jahren verlieren werden.

**Abb. 6: Wie viele Fahrer scheidet altersbedingt in den nächsten fünf Jahren aus dem Dienst?**



n= 386

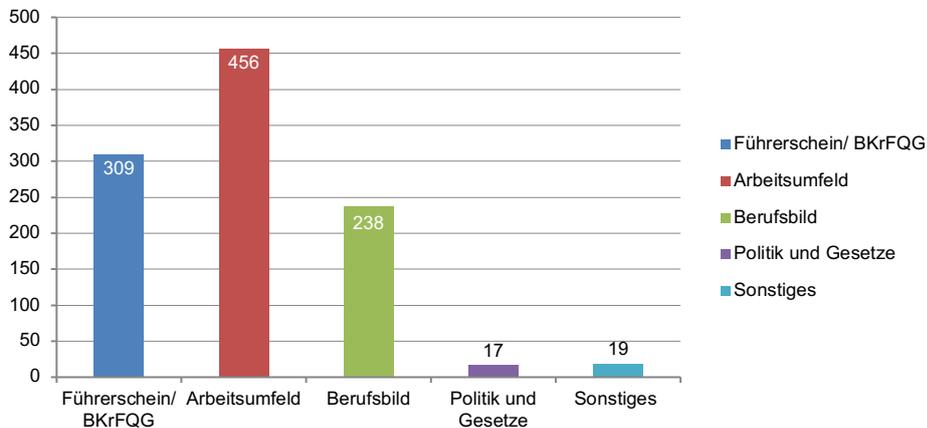
Es stellt sich hier die Frage, wie man in den nächsten fünf Jahren den aktuellen und zukünftigen Bedarf decken kann?

## 2. Woraus resultiert aus Ihrer Sicht der Fahrermangel?

Die Hauptgründe für den Fahrermangel sind der fehlende Führerschein, das BKrFQG, das Arbeitsumfeld sowie das Berufsbild des Kraftfahrers.

**Abb. 6: Gründe für den Fahrermangel**

Anzahl der Antworten



n=1039 (Mehrfachnennung war möglich)

### Führerschein/BKrfQG

Die Grundlage, um als Berufskraftfahrer arbeiten zu können, sind der Erwerb der Fahrerlaubnis und die Grundqualifikation. Die Unternehmen führten an, dass der Kostenfaktor für den Einstieg in diese Ausbildung ein großes Hindernis darstellt. Einstiegskosten von ca. 7.000 € für den Güterverkehr und ca. 10.000 € für den Personenverkehr können vom Fahrer mit seinem späteren Verdienst nur schwer erwirtschaftet werden. Vor allem jungen Menschen fällt es schwer, die Ausbildung aus eigener Kraft zu finanzieren. Für Aushilfsfahrer und Minijobber oder auch ältere Fahrer (Rentner) stehen die Kosten in keinem Verhältnis zum späteren Einkommen und machen den Beruf unattraktiv. Hinzu kommt, dass während der späteren Tätigkeit zusätzlich hohe Kosten aufgrund der vorgeschriebenen Weiterbildung und der Verlängerung der Fahrerlaubnis anfallen. Der Kosten- und Zeitaufwand in den europäischen Nachbarländern (z. B. Österreich) wird durch die Unternehmer deutlich geringer als in Deutschland eingeschätzt. Neben den hohen Kosten werden die Inhalte (Kenntnisbereiche) und die Intervalle der Weiterbildung als nicht zielführend angesehen.

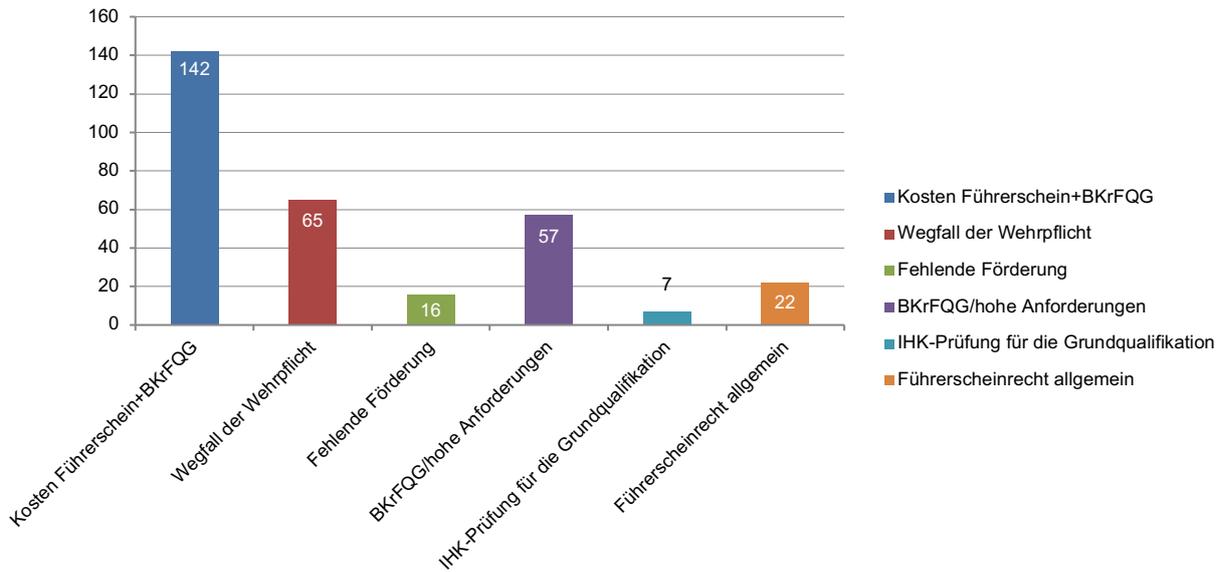
Fahrer werden aus dem europäischen und nicht europäischen Ausland akquiriert. Hierbei sind die Führerscheine aus Drittländern die größte Hürde. Diese werden oft nur teilweise oder gar nicht anerkannt und müssen neu erworben werden. Das bedeutet natürlich auch, dass die Grundqualifikation mit der Prüfung bei der IHK neu erworben werden muss, trotz sprachlicher Barrieren und eventueller Terminengpässe. Die Gewinnung junger Fahrer wird durch das gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter zum Erwerb der Fahrerlaubnis erschwert. Dies ist vor allem im Bereich der Ausbildung zum Berufskraftfahrer oder zur Fachkraft im Fahrbetrieb im Anschluss an die Schulausbildung (in der Regel ist ein Schulabgänger 16 Jahre) ein großes Hindernis.

Der Wegfall der allgemeinen Wehrpflicht hat zusätzlich zu einem starken Rückgang an Bewerbern mit entsprechender Qualifikation (Lkw/Bus- Führerschein) geführt. Hinzu kommt die Umstellung der Fahrerlaubnisklassen aus dem Jahr 1999. Bei der alten Klasse 3 wurde die jetzige Fahrerlaubnisklasse C1/C1E miterworben, dies half vielen Unternehmen mit Fahrzeugen bis 7,5 t zGm. Diese Fahrerlaubnisinhaber stehen den Unternehmen immer weniger zur Verfügung.

Einige Unternehmen wünschen sich eine stärkere Förderung durch die Agentur für Arbeit. Die Beantragung einer Fördermaßnahme wird als sehr kompliziert und aufwendig angesehen.

**Abb. 7: Führerschein/BKrFQG**

Anzahl der Antworten



n=309

## Arbeitsumfeld

In Bezug auf das Arbeitsumfeld sehen die Unternehmer das Gehalt und die Arbeitszeit als größtes Problem. Die Unternehmen sind sich durchaus bewusst, dass die Gehälter niedrig sind und die Arbeitsleistung/-zeit sowie die Verantwortung in keinem Verhältnis zur Entlohnung stehen, sehen sich aber aufgrund der geringen Gewinnmargen außerstande, hier beispielsweise mit Industrielöhnen mitzuhalten. Dadurch fehlt es der Branche an Attraktivität für zukünftige Mitarbeiter. Erschwerend kommt die prekäre Wohnraumsituation, besonders in den Ballungsräumen, zum Tragen.

Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Berufsleben stellt eine hohe Hürde für die Fahrer dar, wie z. B. Schichtdienst, lange tägliche Arbeitszeiten (inkl. Standzeiten) und teils tagelange Abwesenheit von zu Hause.

Hinzu kommen die schlechte Infrastruktur in Bezug auf überfüllte Parkplätze, lange Staus und Wartezeiten, sowie der dadurch entstehende verkehrsbedingte Stress. Dieser wird durch eine hohe Dichte an Verkehrskontrollen erhöht, was hohe Geldbußen nach sich ziehen kann (vor allem im Ausland).

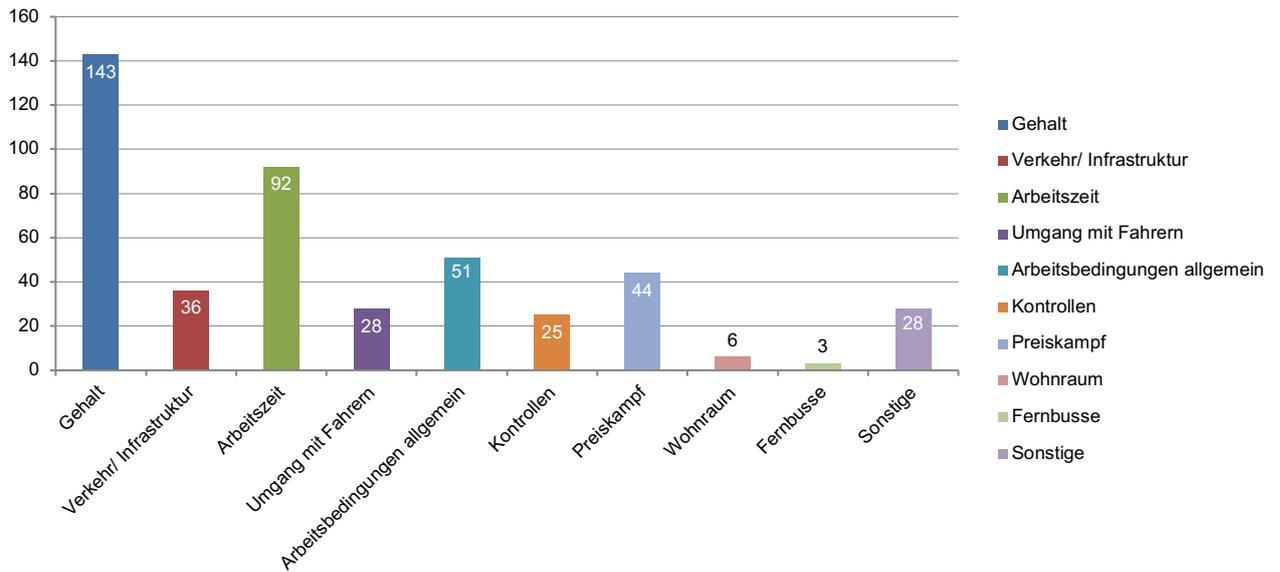
Auch beklagen sie den schlechten Umgang mit den Fahrern durch Kunden und Verloader. Diese behandeln den Fahrer oft respektlos und als Menschen zweiter Klasse und nutzen ihn für Hilfstätigkeiten (z. B. Ladetätigkeiten) aus.

Durch die EU-Osterweiterung wurde der Wettbewerb für deutsche Unternehmen verschärft. Dies liegt zum einen an der Kostensituation in Deutschland und zum anderen an den schlechten Kontrollmöglichkeiten der Kabotageregelung. Endkunden sind nicht bereit, einen höheren Preis zu zahlen, was dazu führt, dass der billigste Anbieter bevorzugt wird (Qualität spielt eine untergeordnete Rolle) und dadurch der Druck auf die Unternehmen wächst.

Durch die Liberalisierung des Fernbusmarktes erhöhte sich der Bedarf an Fahrpersonal im Personenverkehr.

**Abb. 8: Arbeitsumfeld**

Anzahl der Antworten



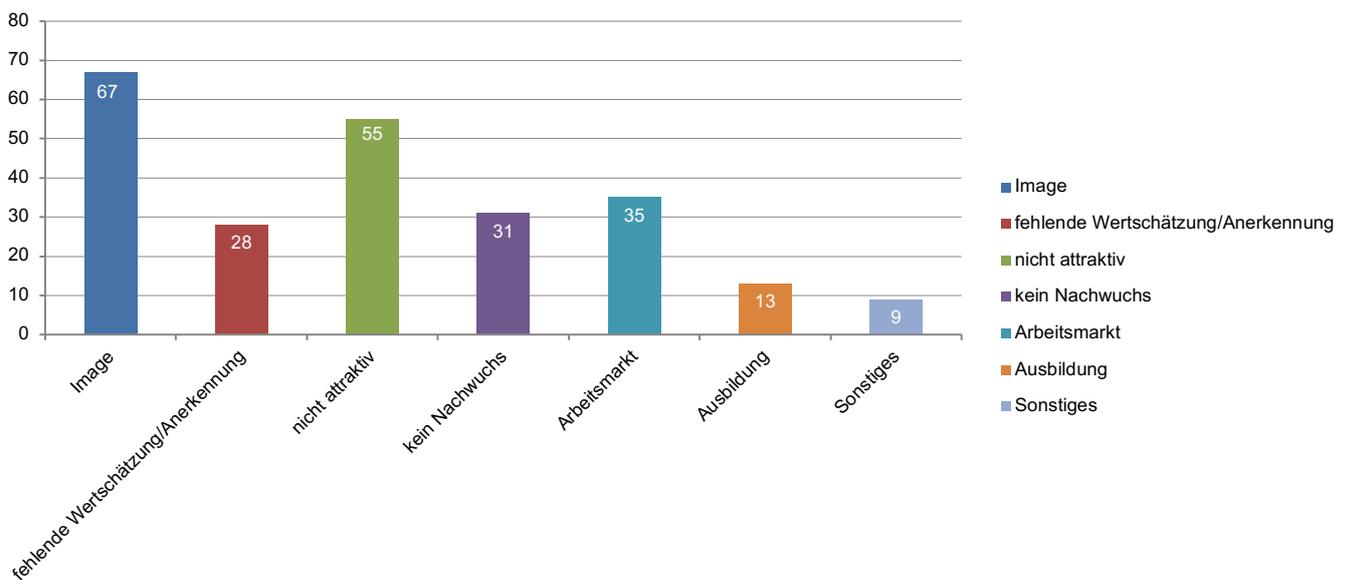
n=456

## Berufsbild

Die Transportbranche und der Beruf des Kraftfahrers haben in der Öffentlichkeit, zum Teil auch durch die Berichterstattung der Medien, einen schlechten Ruf. Somit trägt das Image nicht dazu bei, junge Menschen für diesen Beruf zu begeistern. Die Leistung der Kraftfahrer wird in der Öffentlichkeit und zum Teil von den eigenen Unternehmen nicht anerkannt und unterliegt einer geringen Wertschätzung. Beim heutigen Überangebot an Ausbildungsplätzen wird die Ausbildung im Beruf Berufskraftfahrer und der Fachkraft im Fahrbetrieb zu wenig publik gemacht. Erschwerend kommt bei diesen Berufen hinzu, dass die Aufstiegs- und Entwicklungschancen gering sind und sich das Berufsbild durch die Digitalisierung (autonomes Fahren) wandelt.

**Abb. 9: Berufsbild**

Anzahl der Antworten



n=238

## Politik und Gesetze

Die Politik hat die Unternehmen durch immer mehr gesetzliche Vorgaben reglementiert, ohne die Folgen richtig einzuschätzen.

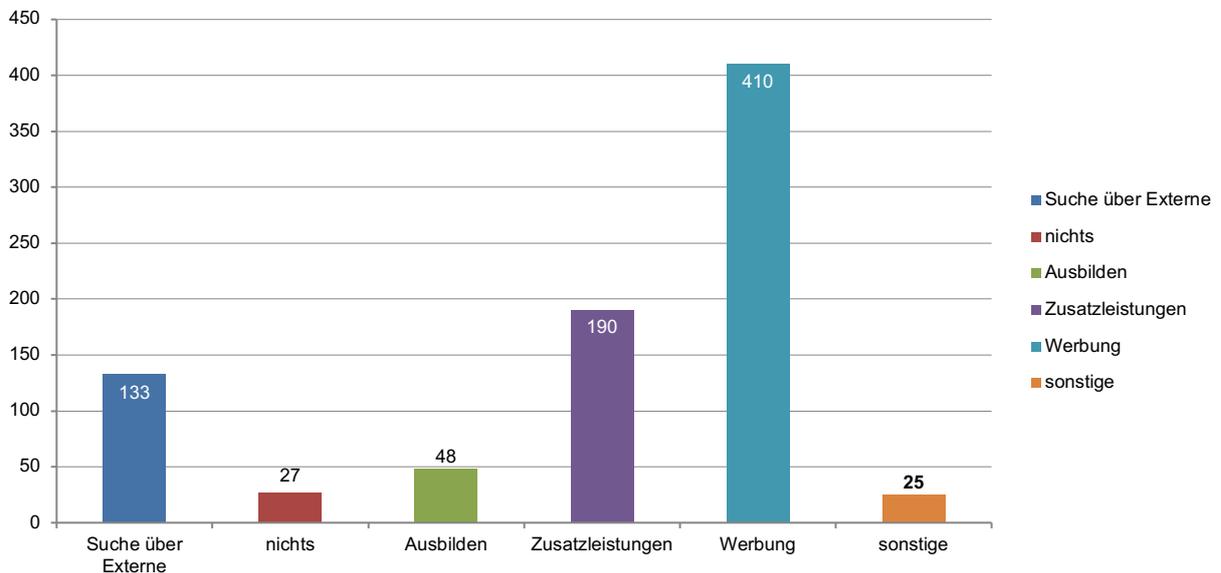
Zitat eines Unternehmers: „*Politisches Fahren auf Sicht*“.

### 3. Was machen Sie momentan, um neue Fahrer zu gewinnen?

Aus der Umfrage ging hervor, dass die wenigsten Unternehmen versuchen, Fahrer über den Weg der Ausbildung zu finden. Hauptsächlich werden die üblichen Werbeinstrumente, wie Stellenausschreibungen in den Medien, genutzt. Weiterhin versuchen viele Unternehmen über Zusatzleistungen Fahrer zu gewinnen, wenden sich an externe Firmen oder das Arbeitsamt um Fahrer zu akquirieren.

**Abb. 10: Maßnahmen zur Fahrgewinnung**

Anzahl der Antworten



n=808 (Mehrfachnennung war möglich)

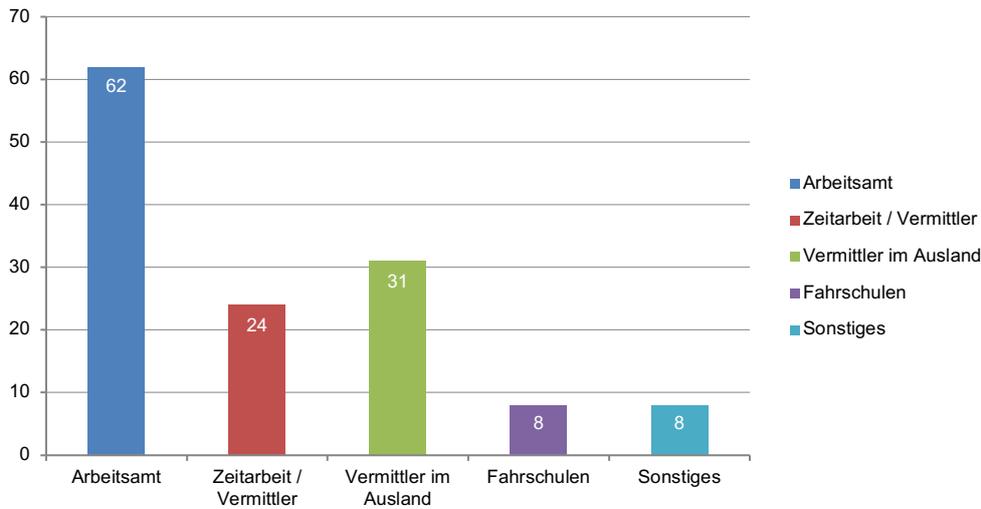
#### Suche über externe Unternehmen

Mehrheitlich wenden sich die Unternehmen an die Agentur für Arbeit. Dabei versuchen sie über die Fördermaßnahme WegeBau Fahrer zu qualifizieren. Ebenso wird das Stellenportal der Agentur für Arbeit genutzt.

Die Suche über Leiharbeitsfirmen gestaltet sich schwierig, da auch diese kaum mehr Fahrer auf dem Stellenmarkt finden. Teilweise werden über Arbeitsvermittler Fahrer gefunden. Für diese Dienste wird eine Provision gezahlt (ca. 1.000 € – 3.000 €). Die Vermittler im Ausland suchen hauptsächlich auf dem osteuropäischen Markt oder in Drittländern. Ein weiterer Weg ist die Ansprache von Fahrschulen oder die Eröffnung einer eigenen Ausbildungsstätte (inkl. Fahrschule).

### Abb. 11: Maßnahmen zur Fahrgewinnung

Anzahl der Antworten



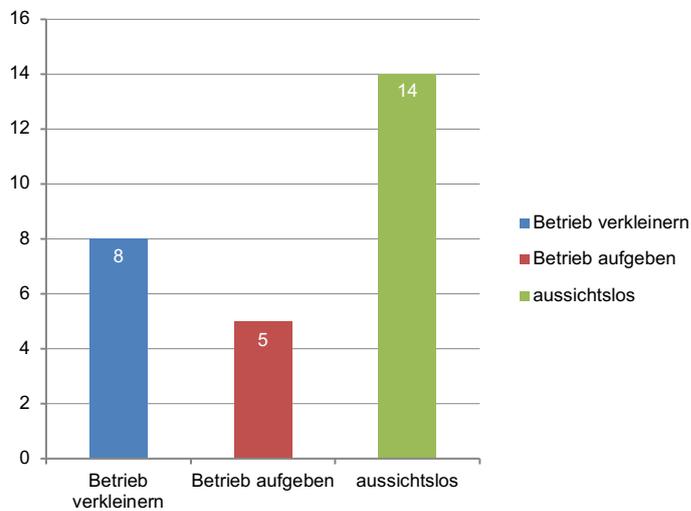
n=133

### Nichts!!

Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation sind einige Betriebe gezwungen, sich zu verkleinern oder ganz aufzugeben. Ein weiterer Teil der Firmen hat resigniert.

### Abb. 12: Resignation

Anzahl der Antworten



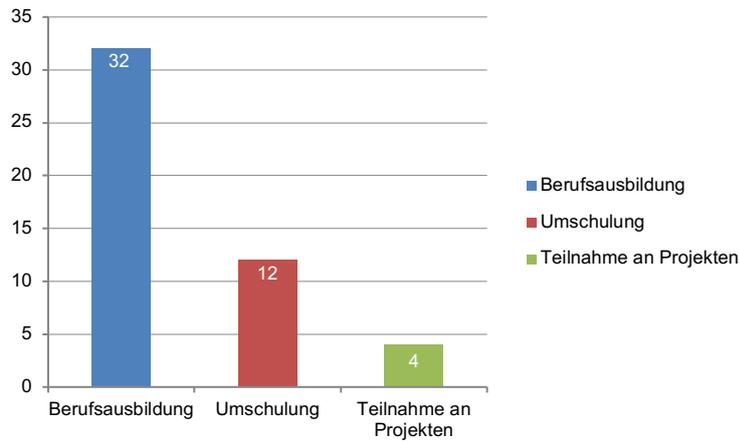
n=27

### Ausbilden

Eine kleine Anzahl von Betrieben will die Berufsausbildung stärker forcieren und damit mehr junge Menschen für diesen Beruf begeistern. Intern bieten Unternehmen die Möglichkeit einer Umschulung an und finanzieren diese auch im vollen Umfang neben dem Gehalt. Frisch ausgebildeten Fachkräften (z. B. Lageristen) wird nach der Ausbildung die kostenlose Qualifizierung zum Berufskraftfahrer angeboten. Einige Unternehmen versuchen über Migrationsprojekte oder durch die Teilqualifikation neue Fahrer zu gewinnen.

**Abb. 13: Aus- und Weiterbildung**

Anzahl der Antworten



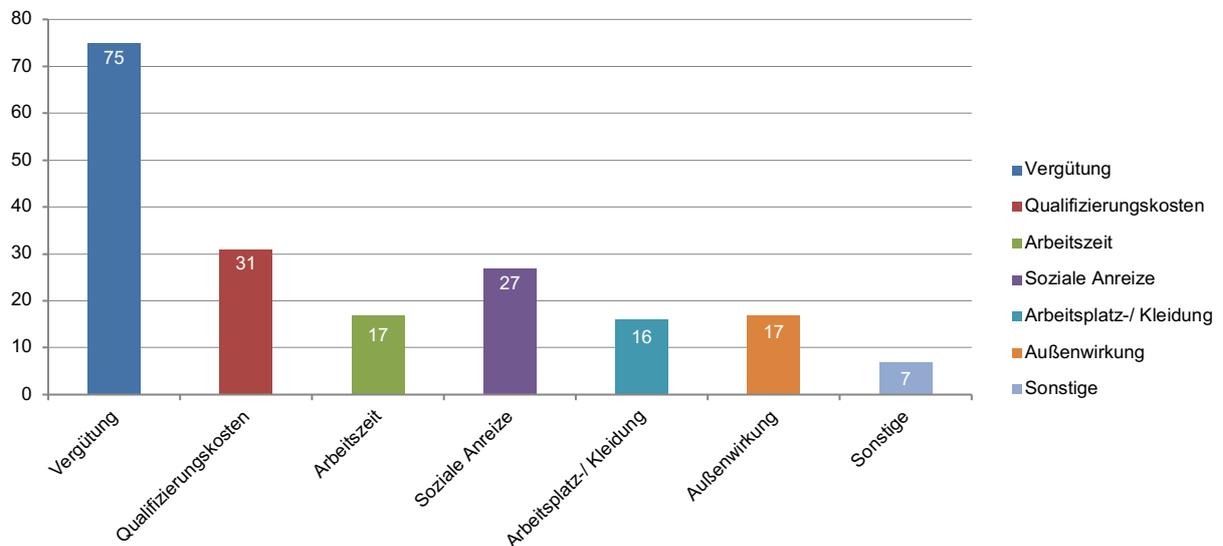
n=48

## Zusatzleistungen

Mit überdurchschnittlichen Gehältern versuchen die Unternehmen ihre Fahrer zu halten und neue Fahrer zu bekommen. Auch Bonus- und Prämiensysteme werden hierzu genutzt. Soweit es möglich ist, zahlen sie den Erwerb der Fahrerlaubnis, die Berufskraftfahrerweiterbildung sowie die Verlängerung der Fahrerlaubnis. Mit flexiblen Arbeitszeiten, mehr Urlaubstagen oder dem Verzicht auf Wochenendarbeit, versuchen Unternehmen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Zur Unterstützung ihrer Fahrer werden soziale Anreize wie beispielsweise Frühstück, die Kostenübernahme für den Kindergarten oder Hilfe bei der Wohnraumsuche angeboten. Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und ein positives Bild in der Öffentlichkeit abzugeben, werden Fahrer mit einheitlicher Arbeitskleidung und neuen Fahrzeugen (teilweise nach Wunsch des Fahrers) ausgestattet.

**Abb. 14: Angebotene Zusatzleistungen**

Anzahl der Antworten



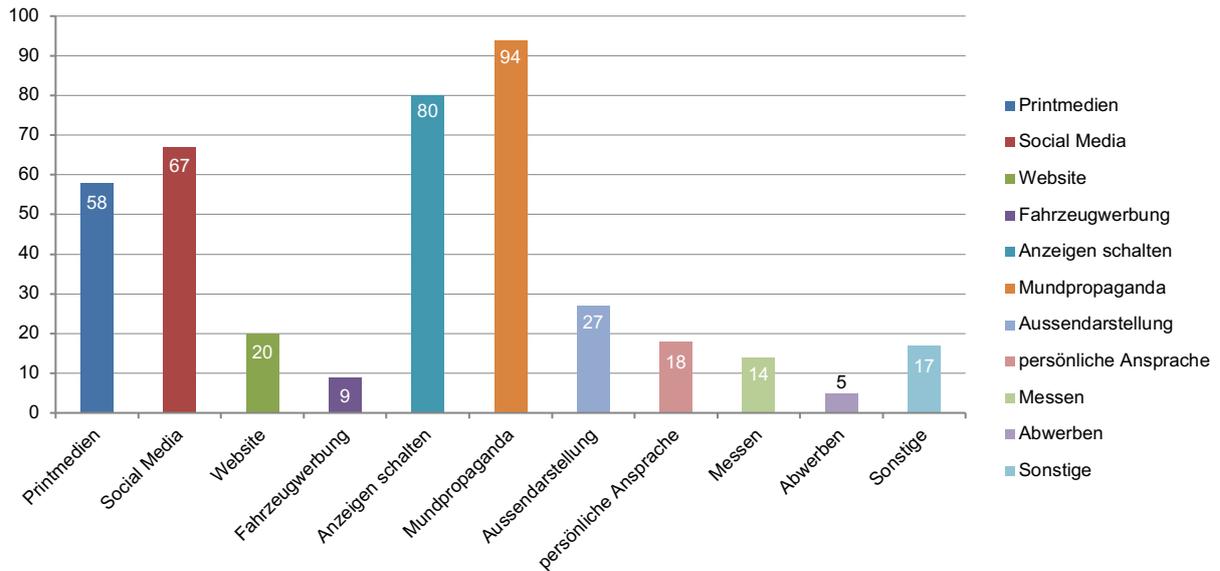
n=190

## Werbung

Die größte Werbewirkung hat nach Ansicht der Unternehmen die „Mundpropaganda“. Als zweithäufigste Antwort wurde die Stellenanzeige (in welchem Medium konnte nicht ermittelt werden) genannt. Social-Media wie Facebook, SnapChat und Ebay-Kleinanzeigen werden immer mehr genutzt. Mittels gepflegter Homepage, fahrzeug-, Radio-, Plakatwerbung sollen Interessenten angesprochen werden. Persönlicher Kontakt wird als wichtig angesehen. So nutzt man die persönliche Ansprache, Messen, oder die tägliche Arbeit (z. B. Wartezeiten bei der Be- und Entladung) um neue Mitarbeiter zu gewinnen.

**Abb. 15: Werbemaßnahmen**

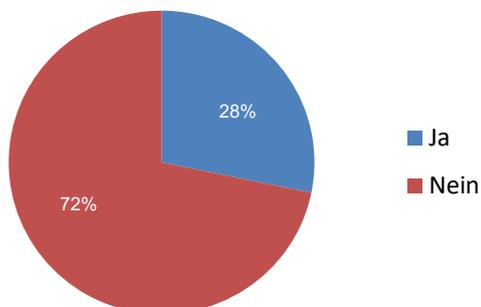
Anzahl der Antworten



n=409

## 4. Nutzen Sie die Möglichkeit, Berufskraftfahrer selbst auszubilden?

**Abb. 16: Nur 28 % der beteiligten Unternehmen nutzen die Möglichkeit, selbst auszubilden.**



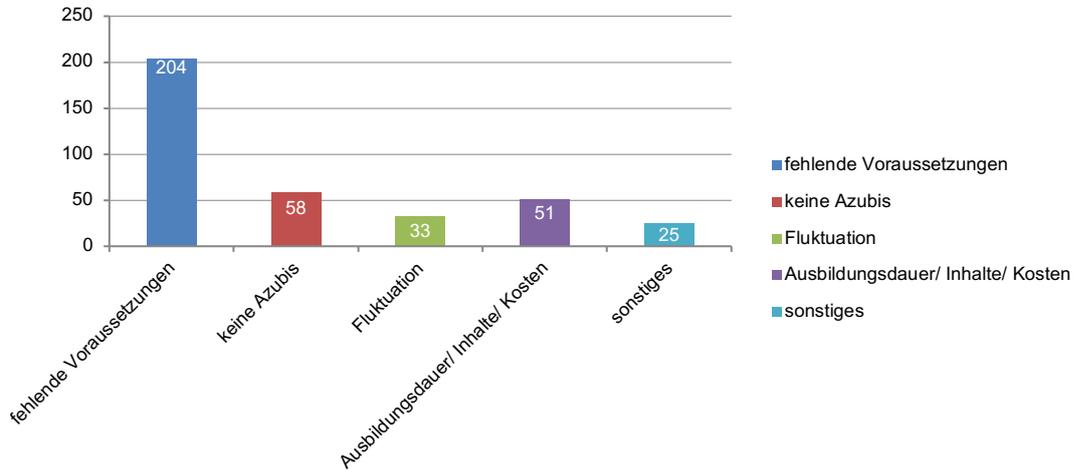
n=404

## Warum nicht?

Fehlende Voraussetzungen sind aus Sicht der Unternehmen der Hauptgrund, um nicht auszubilden. Der Mangel an Azubis, die hohe Fluktuationsquote und der Zeitfaktor spielen neben den Kosten eine wichtige Rolle.

**Abb. 17: Gründe dafür**

Anzahl der Antworten



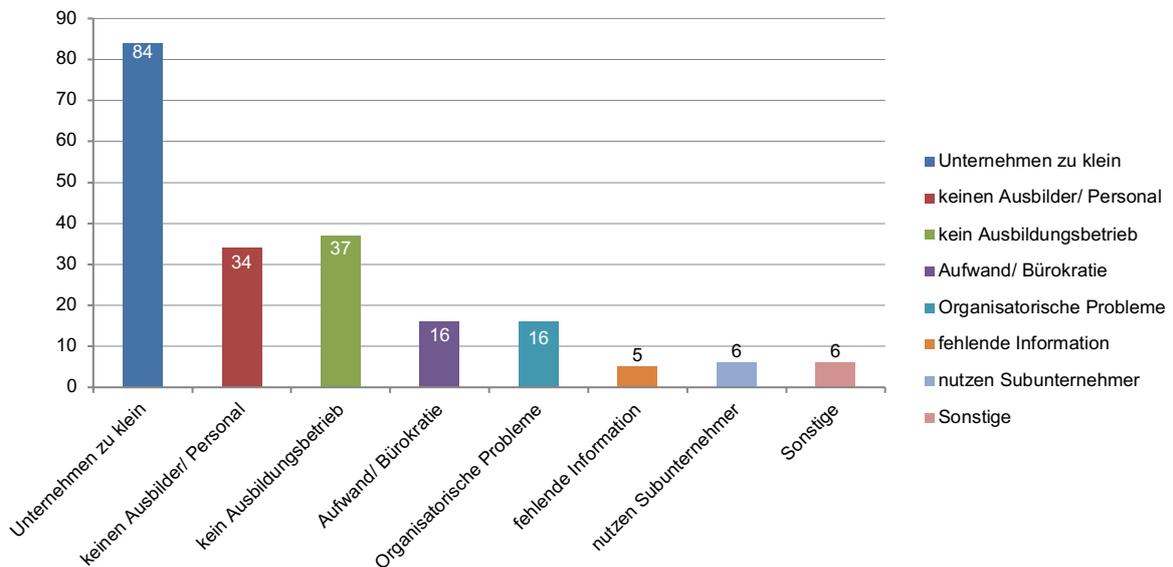
n=371 (Mehrfachnennung war möglich)

## Voraussetzungen

Eine Vielzahl der Unternehmen empfindet sich als zu klein, um eine solide Ausbildung zu gewährleisten. Es fehlt das Personal, die Qualifikation und die Zeit. Auch gibt ein Teil der Unternehmer den bürokratischen Aufwand, fehlende Informationen und mangelnde Unterstützung als Grund an, sich gegen eine Ausbildung zu entscheiden.

**Abb. 18: Hindernisse**

Anzahl der Antworten



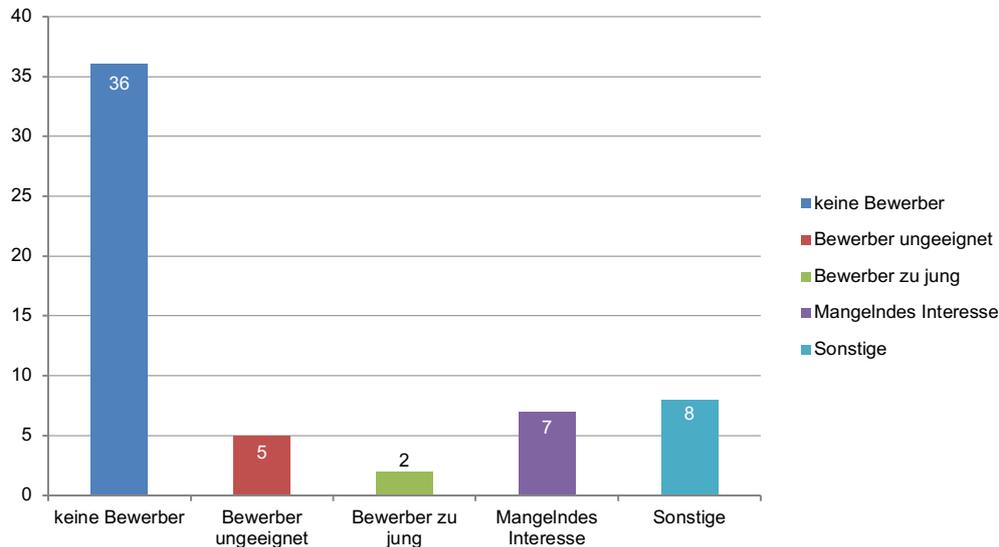
n=204 (Mehrfachnennung war möglich)

## Keine Azubis

Die Unternehmen finden keine Auszubildenden für die Berufe „Berufskraftfahrer“ und „Fachkraft im Fahrbetrieb“, da es an Bewerbern mangelt. In einigen Fällen sind die Bewerber auch ungeeignet oder zu jung.

**Abb. 19: Gründe für Azubimangel**

Anzahl der Antworten



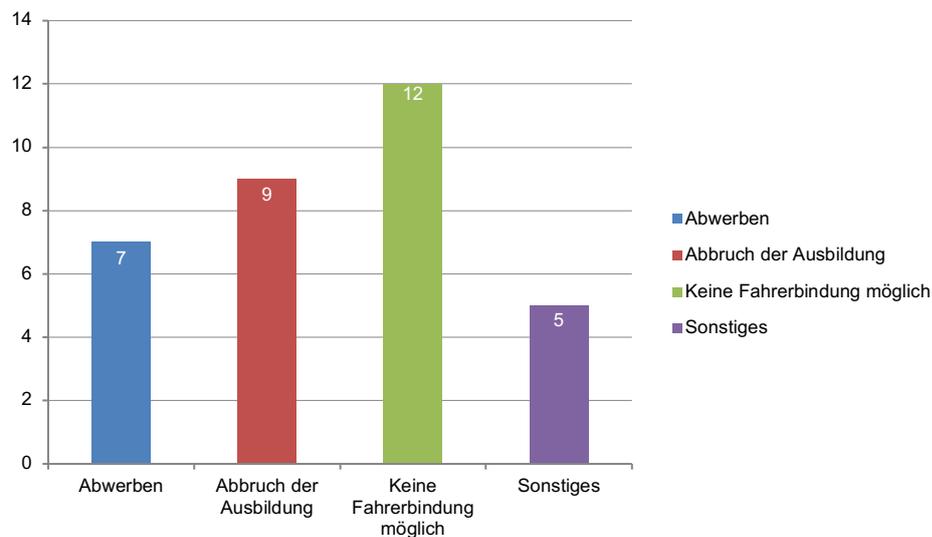
n=58 (Mehrfachnennung war möglich)

## Fluktuation

Die mangelnde Möglichkeit, die Fachkräfte gleich nach ihrer abgeschlossenen Ausbildung an das Unternehmen zu binden, stellt eine große Hürde dar. Auch die Abbruchquote während der Ausbildung (meist nach Erwerb des Führerscheines) ist sehr hoch. Hinzu kommen noch die Abwerbungsversuche von Konkurrenzunternehmen.

**Abb. 20: Risikofaktoren bei der Ausbildung**

Anzahl der Antworten



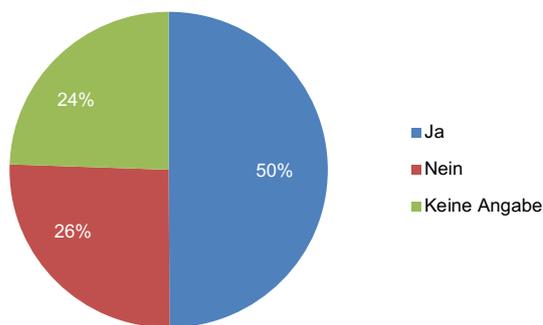
n=33 (Mehrfachnennung war möglich)

## Ausbildungsdauer, Ausbildungsinhalt, Ausbildungskosten

Die Kosten für einen Auszubildenden werden als zu hoch empfunden. Die Ausbildungsdauer sowie der Inhalt der Ausbildung sind nicht mehr zeitgemäß, zumal durch die Grundqualifikation eine schnellere und kostengünstigere Alternative geboten wird.

## 5. Bieten Sie Ihren Fahrern zusätzliche Leistungen an?

Abb. 21: Die Hälfte der Unternehmen gab an, ihren Fahrern zusätzliche Leistungen anzubieten.



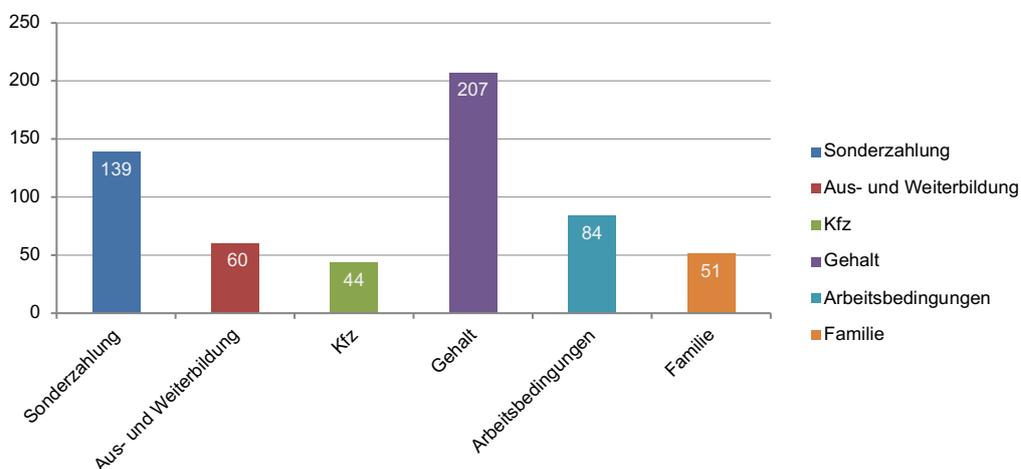
(n=507)

## Welche Leistungen?

Finanzielle Anreize werden von den Unternehmen als wichtigster Faktor zur Gewinnung und Bindung von Fahrern angesehen. Weiterhin werden nicht monetäre Leistungen in Form von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Wie wichtig die Unterstützung der Familie im Rahmen der Fahrgewinnung ist, haben die Unternehmen erkannt, helfen bei Alltagsproblemen und bieten attraktive Arbeitsbedingungen an.

Abb. 22: Zusatzleistungen

Anzahl der Antworten



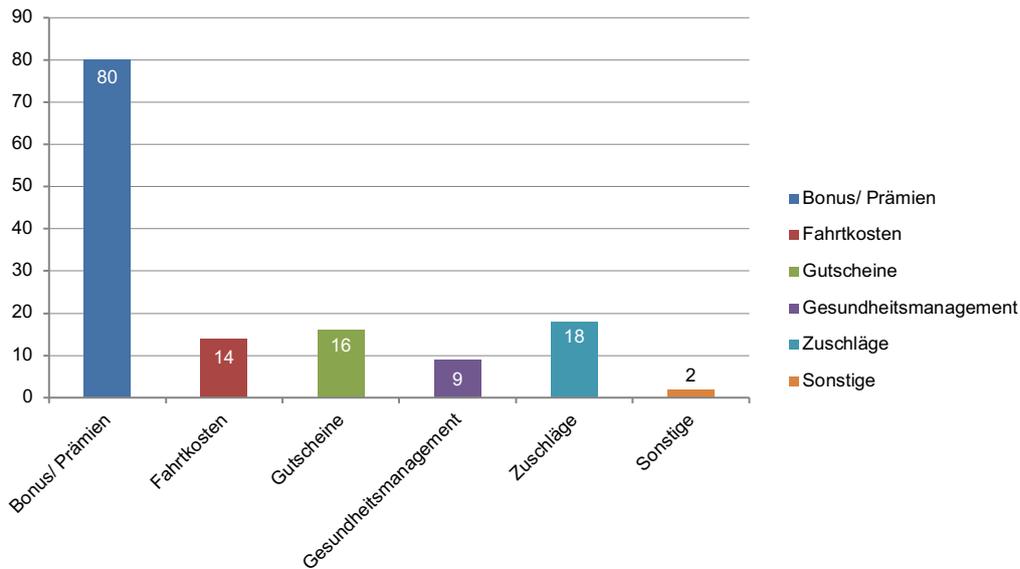
n=585 (Mehrfachnennung war möglich)

## Sonderzahlungen

Um die Motivation der Fahrer zu steigern, bieten die Unternehmen Bonusleistungen bzw. Prämien an. In Ballungsräumen erfolgt teilweise eine Fahrtkostenübernahme, wodurch Fahrer gewonnen werden, welche einen weiteren Anfahrtsweg haben. Im beidseitigen Interesse fördern Unternehmen Leistungen im Gesundheitsbereich. So werden Massagen, Besuche im Schwimmbad oder im Fitnessstudio teilweise oder ganz bezahlt. Nicht lukrative Dienste werden durch Zuschläge attraktiv gemacht.

**Abb. 23: Welche Sonderzahlungen werden angeboten?**

Anzahl der Antworten



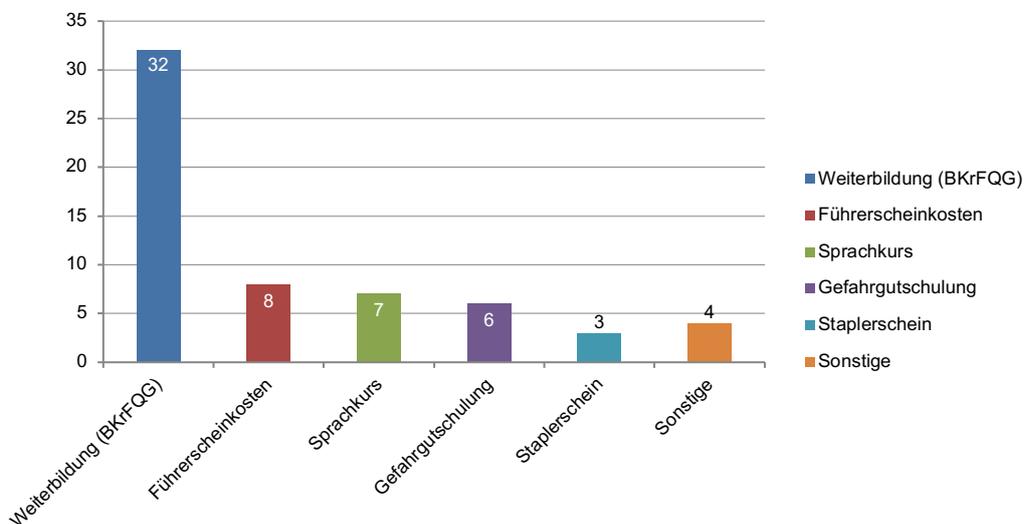
n=139

## Aus- und Weiterbildung

Es werden nicht nur die gesetzlich geforderten Weiterbildungen unterstützt, sondern auch der Sprachkurs sowie die Weiterentwicklung der fachlichen Fähigkeiten.

**Abb. 24: Förderung der Mitarbeiter**

Anzahl der Antworten



n=60

## Kfz

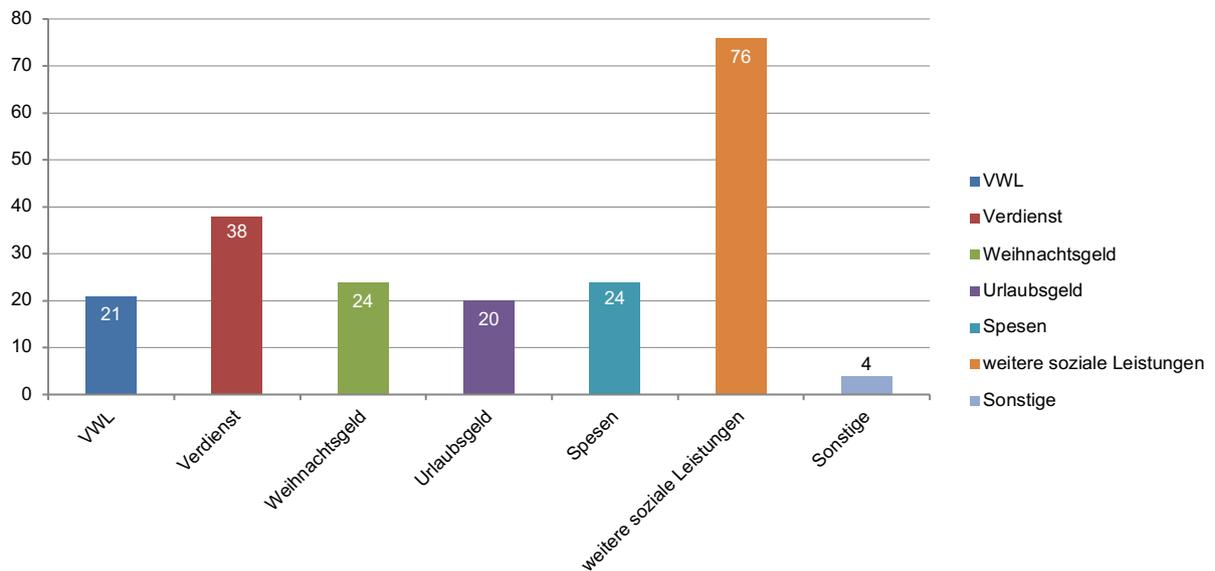
Als Alternative zum Fahrkostenzuschlag gewähren einige Unternehmen Ihren Fahrern Firmenfahrzeuge oder bieten vergünstigtes Tanken bzw. Tankgutscheine an.

## Gehalt

Nicht nur ein höheres Gehalt, sowie Weihnachts- und Urlaubsgeld, werden als Anreiz für die Fahrerbindung und -gewinnung genutzt. Auch mit verschiedenen sozialen Leistungen, wie beispielsweise betrieblicher Altersvorsorge, Zahnzusatzversicherungen, kleinen Darlehen und einer Kantine werden den Fahrern Anreize geboten.

**Abb. 25: Finanzielle Anreize**

Anzahl der Antworten



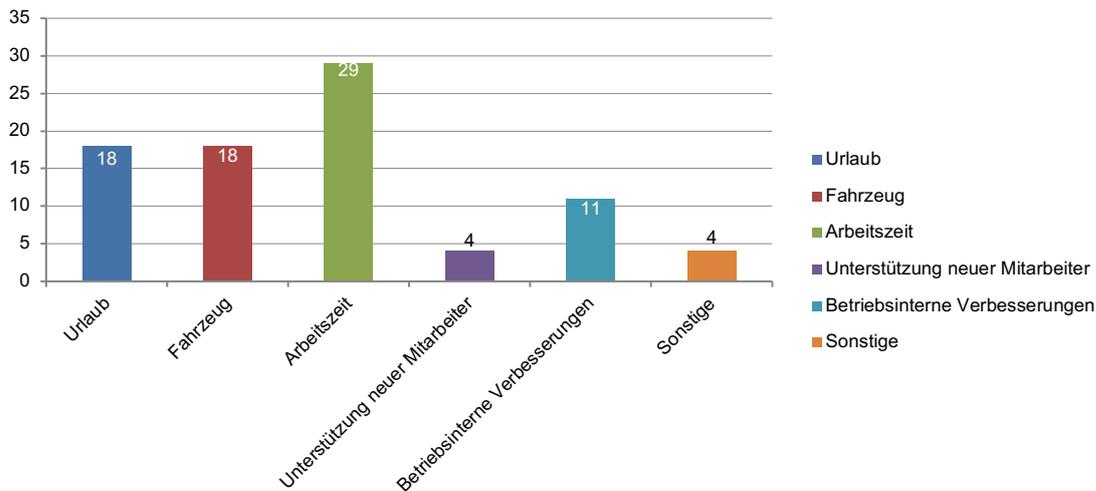
n=207

## Arbeitsbedingungen

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen versuchen die Unternehmen den Fahrern arbeitnehmer- und familienfreundliche Arbeitszeiten anzubieten. Das heißt, wo es möglich ist, Verzicht auf Schichtarbeit, ge-regelte Arbeitszeiten und Wochenendarbeit nur nach Absprache. Die Erholungsphasen werden durch die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen und der Möglichkeit, größere Urlaubsblöcke zu nehmen, ver-bessert. Durch neue und auf die Fahrerwünsche angepasste Fahrzeuge wird der Arbeitsplatz des Fah-rers attraktiv gemacht. Das Betriebsklima im Unternehmen wird durch betriebsinterne Maßnahmen wie Betriebsausflüge oder persönliche Gespräche gefördert. Die Integration ausländischer Fahrer wird durch Paten unterstützt.

**Abb. 26: Verbesserte Arbeitsbedingungen**

Anzahl der Antworten



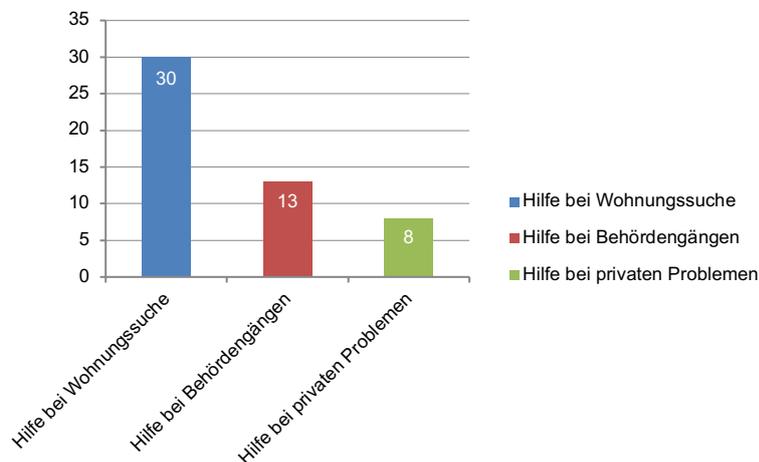
n=84

## Familie

Um den Fahrer zu entlasten helfen die Unternehmen bei der Wohnungssuche, Behördengängen oder an-deren privaten Problemen.

**Abb. 27: Unterstützung der Familie**

Anzahl der Antworten



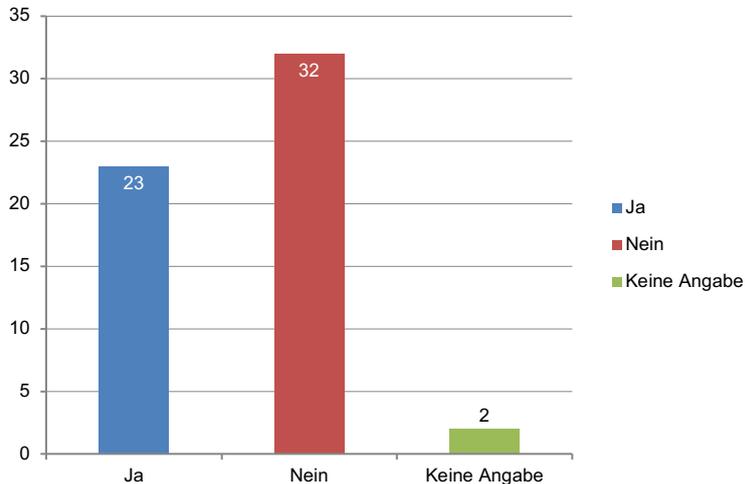
n=51

## Einfluss von Zusatzleistungen auf die Gewinnung neuer Fahrer

Obwohl eine große Anzahl an Zusatzleistungen angeboten wird, sehen die Unternehmen den Einfluss auf die Gewinnung neuer Fahrer als gering an.

**Abb. 28: Einfluss auf die Gewinnung neuer Fahrer**

Anzahl der Antworten



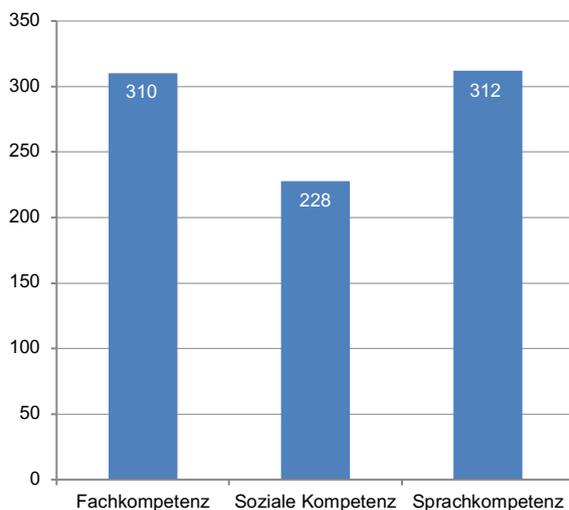
n=57

## 6. Welche Kompetenz ist für Sie bei der Einstellung von Fahrern wichtig?

Die Sprachkompetenz wurde vor der Fachkompetenz und der sozialen Kompetenz am häufigsten angegeben. In diesem Zusammenhang sieht man, wie wichtig der Fahrer als Bindeglied zwischen dem eigenen Unternehmen und dem Auftraggeber/Empfänger bzw. im Personenverkehr als Ansprechpartner für die Fahrgäste ist.

**Abb. 29: Welche Kompetenz ist für Sie bei der Einstellung von Fahrern wichtig?**

Anzahl der Antworten



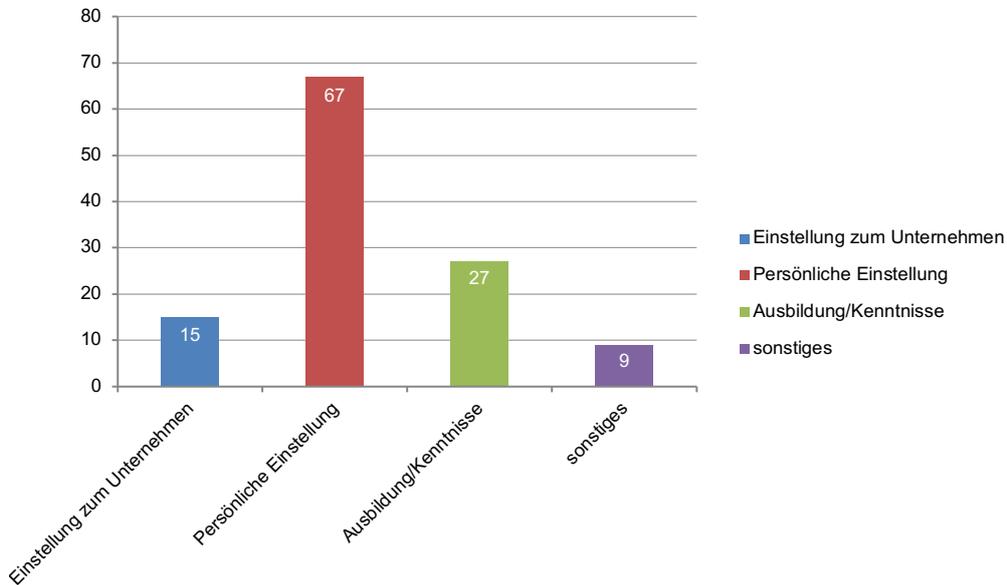
n=850 (Mehrfachnennung war möglich)

## Weitere Kompetenzen und Kenntnisse

Zusätzlich zu den oben genannten sind den Unternehmen noch folgende Kompetenzen wichtig.

**Abb. 30: Weitere Kompetenzen**

Anzahl der Antworten



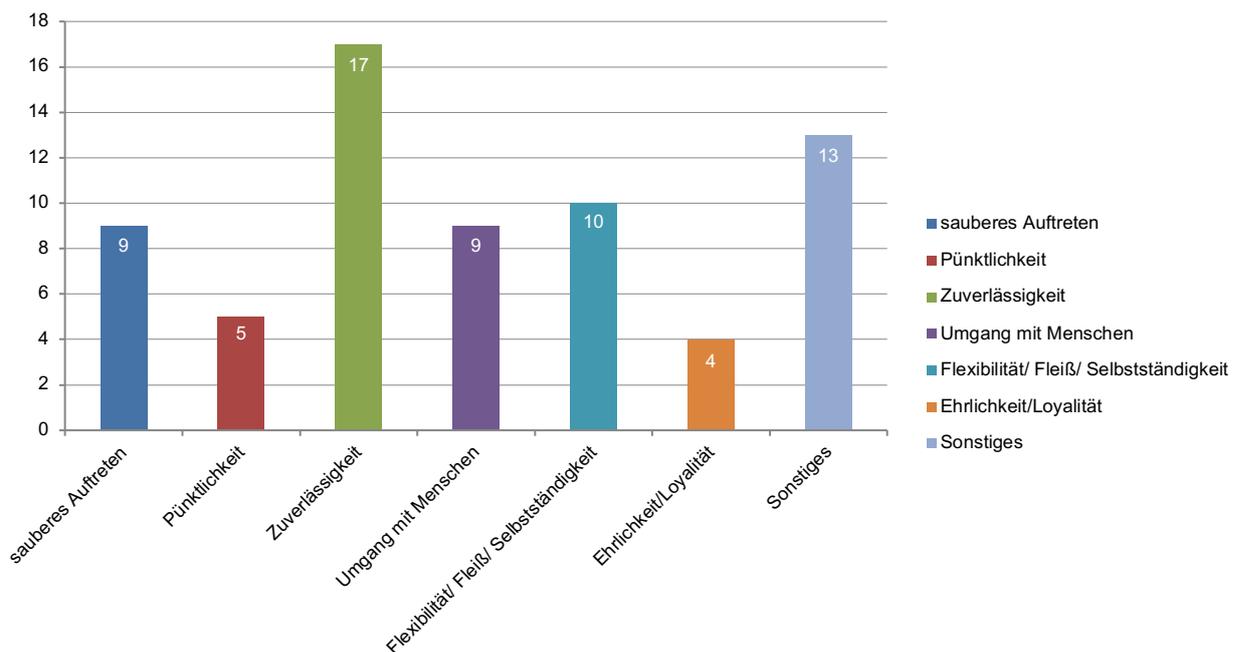
n=118

## Einstellung zum Unternehmen

Einsatzbereitschaft, Kundenorientierung, Teamgeist und ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Arbeitsgerät werden im Zusammenhang mit der Einstellung zum Unternehmen als wichtig erachtet.

**Abb. 31: Persönliche Einstellung**

Anzahl der Antworten

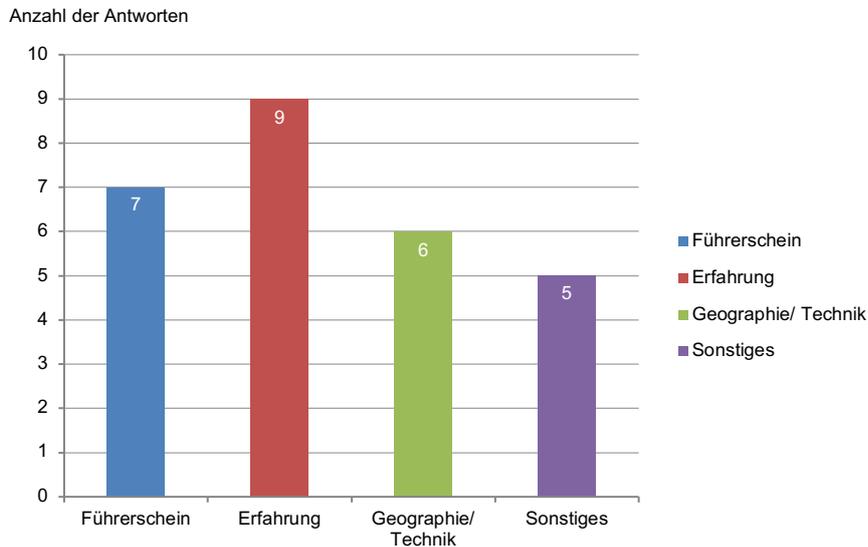


n=67

## Ausbildung und Kenntnisse

Zu diesem Thema haben Unternehmen insbesondere Fachkompetenzen aufgeführt.

**Abb. 32: Gewünschte Anforderungen**

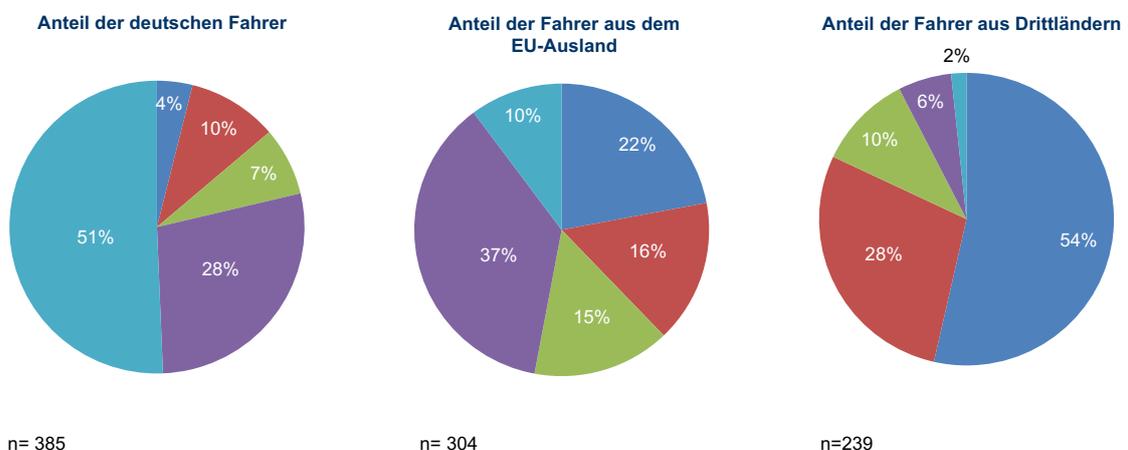


n=27

## 7. Wie ist momentan die Zusammensetzung Ihres Fahrpersonals hinsichtlich der Herkunft?

Das Fahrpersonal setzt sich in der Mehrzahl der Unternehmen aus verschiedenen Nationalitäten zusammen. Es gaben 370 Unternehmen an, deutsche Fahrer zu beschäftigen, davon haben 116 Unternehmen nur deutsche Fahrer und 15 Unternehmen gaben an, keine deutschen Fahrer zu beschäftigen. In 269 Unternehmen arbeiten ausländische Fahrer, wovon 237 Unternehmen angaben EU-Fahrer und 111 Unternehmen Fahrer aus Drittstaaten zu beschäftigen.

**Abb. 33: Zusammensetzung des Fahrpersonals**



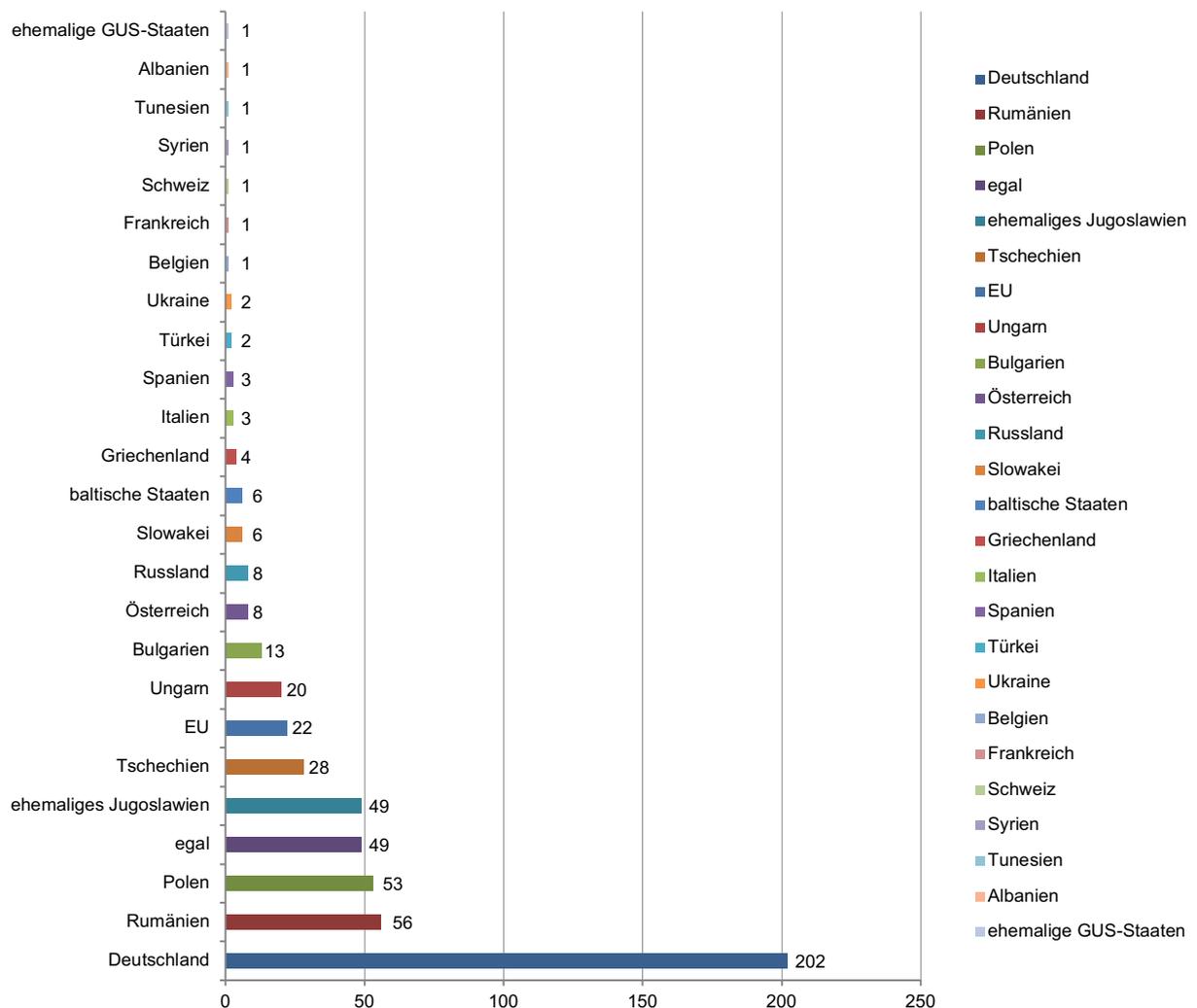
## 8. Aus welchen Ländern versuchen Sie vorzugsweise, Ihre Fahrer zu akquirieren?

Die Hauptquelle für die Fahrerakquise ist der deutsche Arbeitsmarkt.

Außerhalb Deutschlands findet die Suche nach Fahrern hauptsächlich in den osteuropäischen Ländern wie Rumänien und Polen statt. Die Akquise in Drittstaaten spielt eine eher untergeordnete Rolle, wobei die Aufspaltung ehemals großer Länder in kleine Staaten und die Angabe „egal“ zu einer Verschiebung des Bildes führen kann. So ist beispielsweise die Angabe „ehemalige jugoslawische Staaten“ schwer auszuwerten. Hier konnte nicht genau ermittelt werden, welchen Anteil die jetzt zur EU gehörenden Länder Slowenien und Kroatien im Gegensatz zu den Drittländern wie Bosnien, Serbien etc. haben.

Abb. 34: Herkunftsländer

Anzahl der Antworten



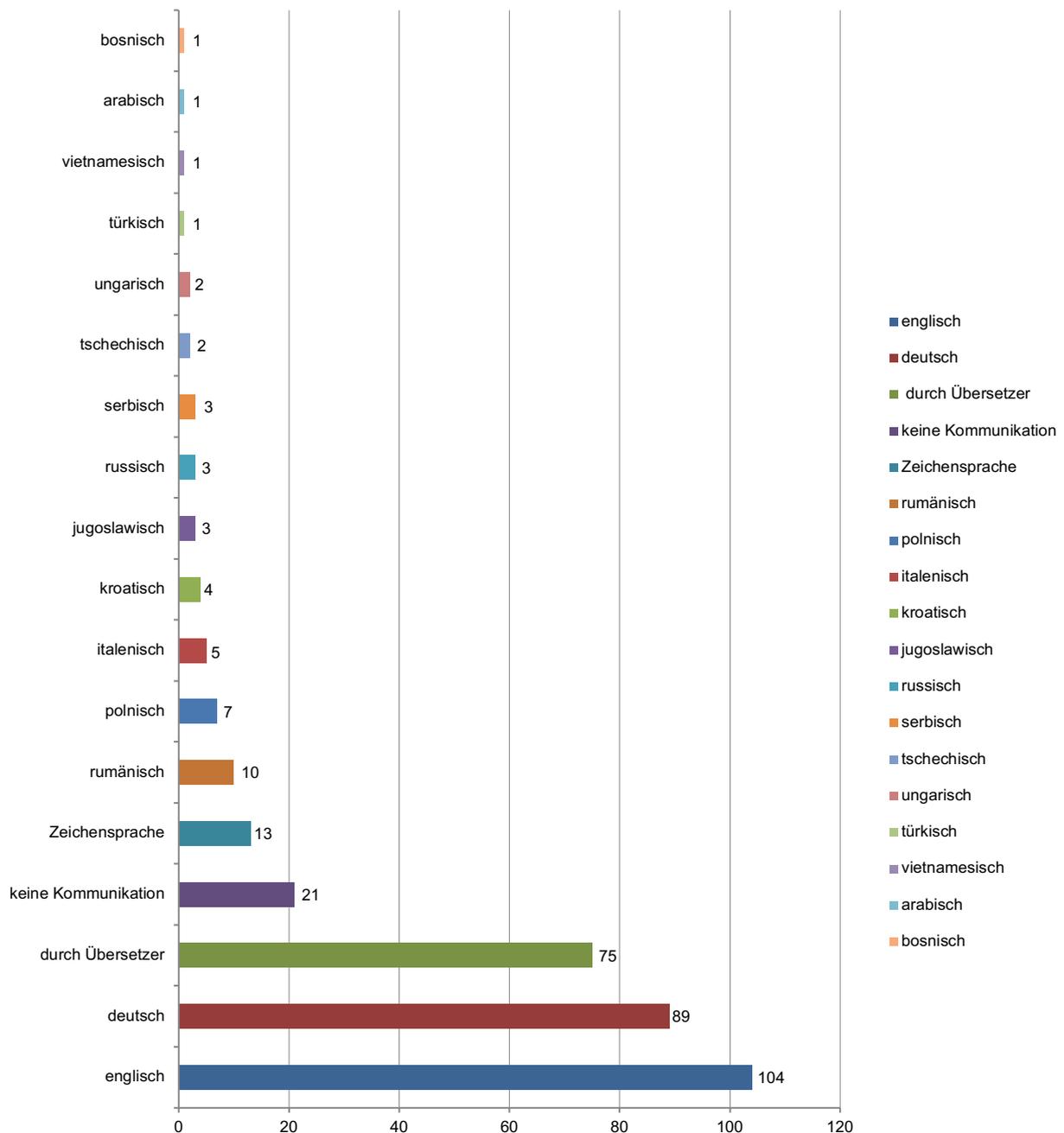
n=541 (Mehrfachnennung war möglich)

## 9. Wie erfolgt die interne Kommunikation?

Die hauptsächliche Kommunikation erfolgt auf Englisch und Deutsch. Die Anpassung an die Personalsituation lässt Unternehmen auch andere Wege beschreiten. Durch technische Lösungen (z. B. Sprach-Apps) sowie mehrsprachiges Personal (z. B. in der Dispo) oder durch Zeichensprache versucht man sich zu verständigen. Dass es eine Kommunikation geben muss, ist vielen Unternehmen klar und wichtig.

Abb. 35: Interne Kommunikation

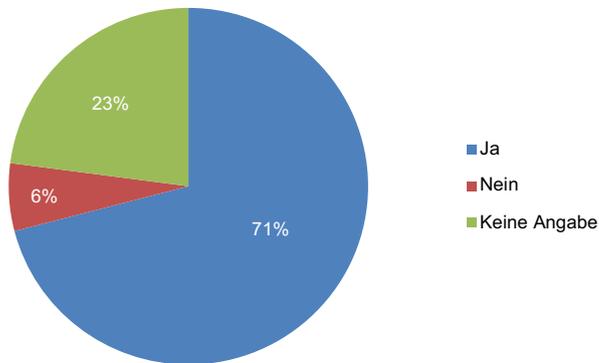
Anzahl der Antworten



n=345 (Mehrfachnennung war möglich)

## 10. Ist eine Verständigung Ihrer Fahrer mit dem Kunden notwendig?

Abb. 36: Kommunikation zwischen Fahrer und Kunden



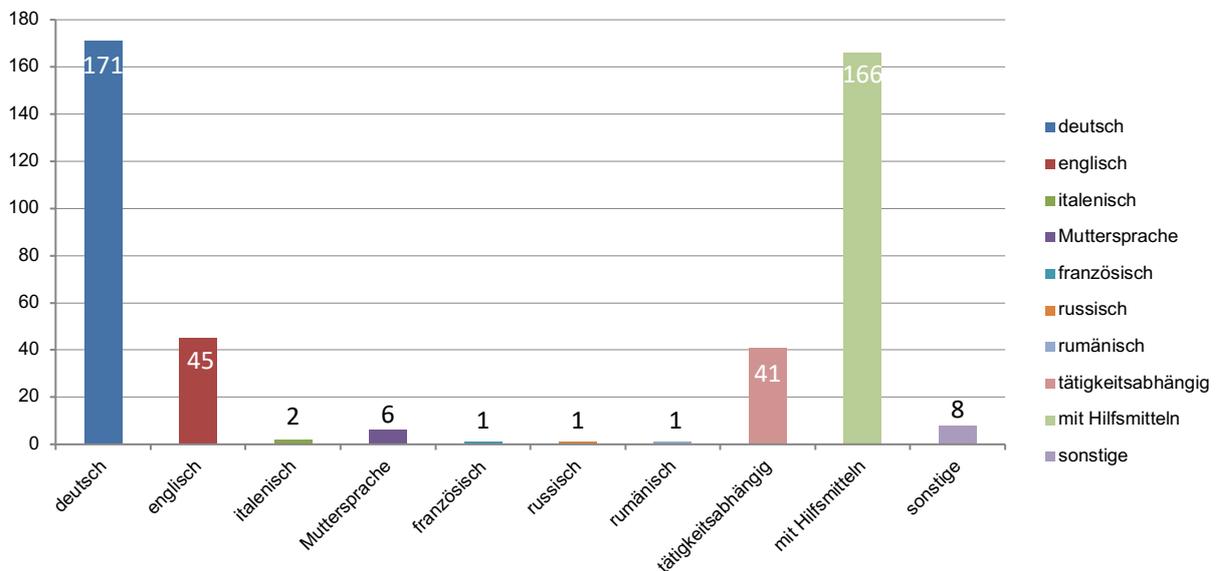
n=507

## 11. Wie erfolgt diese Kommunikation zwischen Fahrern und Kunden?

Fremdsprachen spielen im Kontakt zwischen Fahrern und Kunden eine sehr untergeordnete Rolle. Wenn die deutschen Sprachkenntnisse nicht ausreichen, wird hauptsächlich auf Hilfsmittel zurückgegriffen.

Abb. 37: Wie erfolgt die Kommunikation?

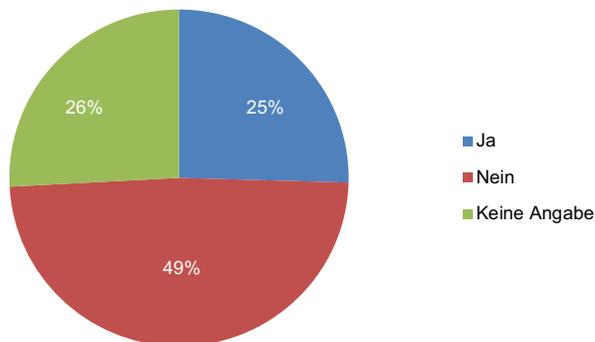
Anzahl der Antworten



n=442

## 12. Wären Sie an einem speziell auf Fahrerbewerber zugeschnittenen Sprachkursangebot durch Weiterbildungsträger interessiert?

Abb. 38: Interesse an Sprachkursen



n=507

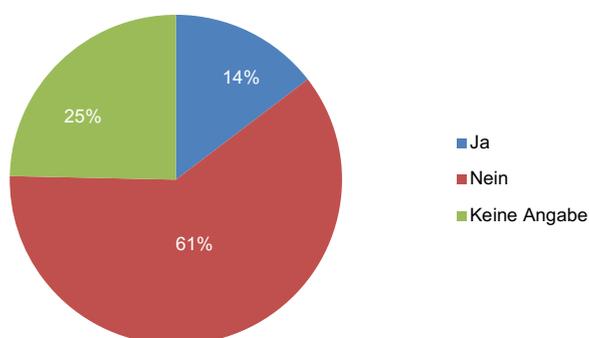
## In welchem Umfang würden Sie solche Sprachschulungen in Anspruch nehmen?

Von den 25 Prozent der interessierten Unternehmen haben sich 69 Prozent zur Teilnehmerzahl geäußert. Je nach Betriebsgröße besteht ein Bedarf zwischen einem und 100 Fahrern, welche an einer solchen Schulung teilnehmen sollten. Beim zeitlichen Rahmen sind sich die Unternehmen einig, dass diese vorzugsweise an den Wochenenden/Samstag stattfinden sollten.

## 13. Haben Sie schon firmenübergreifende Lösungen zur Fahrgewinnung versucht?

Firmenübergreifende Lösungen zur Fahrgewinnung hat die Mehrzahl der Unternehmen noch nicht ausprobiert.

Abb. 39: Nutzung firmenübergreifender Lösungen



n=507

## Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

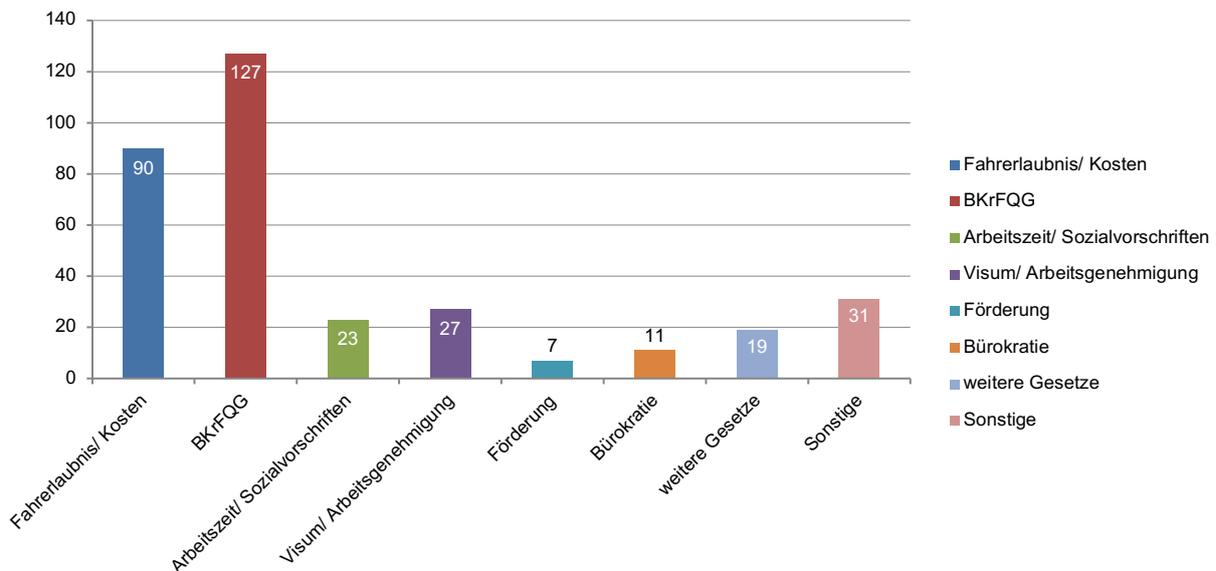
Die meisten Unternehmen, die firmenübergreifende Lösungen versucht haben, machten schlechte Erfahrungen.

## 14. Gibt es gesetzliche Anforderungen, welche Ihrer Meinung nach die Einstellung neuer Fahrer behindern?

Die größten Hindernisse liegen nach Einschätzung der Unternehmer im BKrFQG und der Fahrerlaubnisverordnung. Arbeitszeitgesetz, Sozialvorschriften sowie die Erteilung von Visa und Arbeitsgenehmigungen behindern ebenfalls die Einstellung neuer Fahrer.

Abb. 40: Hindernisse für die Einstellung neuer Fahrer

Anzahl der Antworten



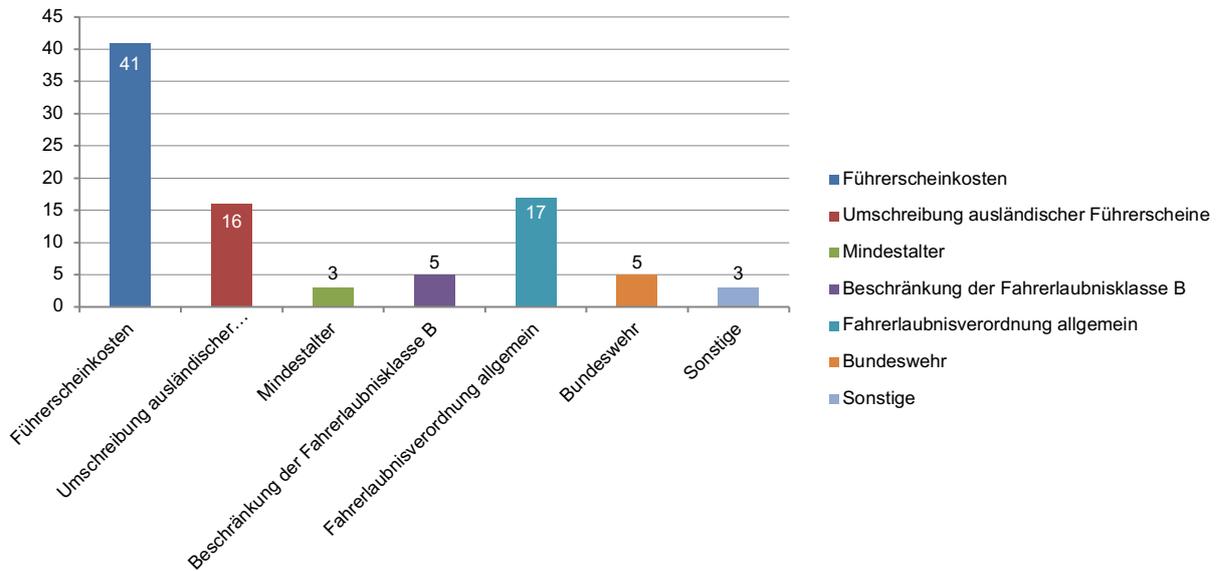
n=335 (Mehrfachnennung war möglich)

### Fahrerlaubnis/Kosten

Durch die hohe Pflichtstundenanzahl bei der Führerscheinausbildung (insbesondere bei der Fahrerlaubnisklasse D) wird der Führerschein sehr teuer. Auch führt die begrenzte Gültigkeit der Fahrerlaubnis (C und D) zu hohen Kosten und wird als überzogen angesehen. Weiterhin ist das Fahrerlaubnisrecht sehr kompliziert und verwirrend. Die Unternehmen verstehen nicht, warum die Umschreibung von Führerscheinen aus Drittländern je nach Herkunftsland unterschiedlich gehandhabt wird. Um mehr junge Fahrer gewinnen zu können, wäre eine Senkung des Mindestalters beim Erwerb der Fahrerlaubnis erforderlich. Die Umstellung der Fahrerlaubnisklassen im Jahre 1999, wodurch die alte Klasse 3 (enthielt: Klasse B, BE C1 und C1E) durch die Klasse B ersetzt wurde und dadurch nur noch Kraftfahrzeuge bis 3,5 t zGM. gefahren werden dürfen, reduziert den Anteil einsetzbarer Fahrer weiter.

**Abb. 41: Hindernis "Führerschein"**

Anzahl der Antworten



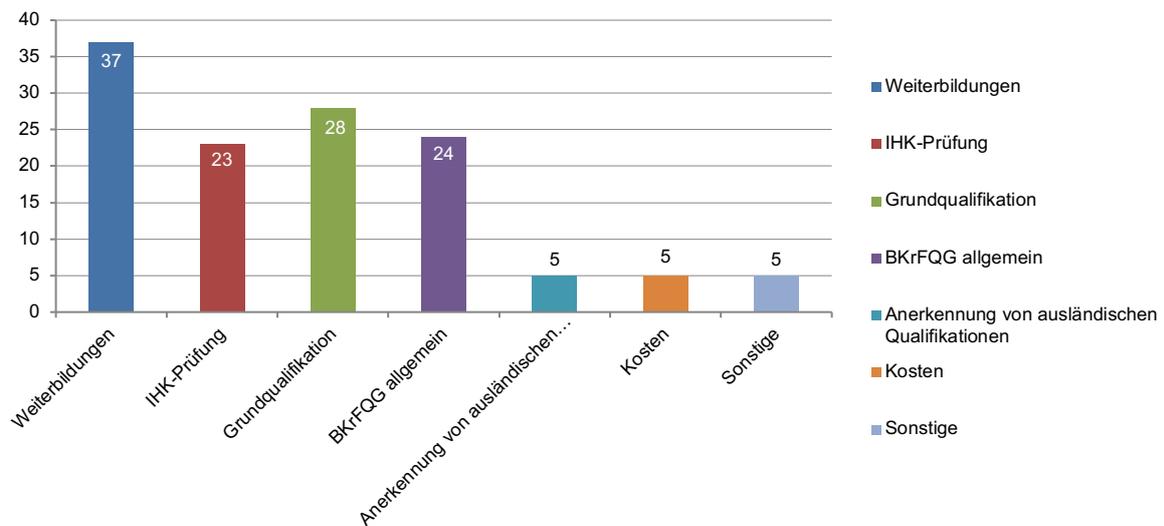
n=90 (Mehrfachnennung war möglich)

## BKrfQG

Die Weiterbildungen gemäß BKrfQG werden als zu teuer und zu wenig lehrreich empfunden. Die Grundqualifikation wird von den Unternehmen als viel zu aufwendig, zeitintensiv und teuer angesehen. Hinzu kommt, dass die Grundqualifikation mit einer Prüfung bei der IHK abgeschlossen werden muss. Zukünftige Fahrer mit Migrationshintergrund haben hier Verständnisprobleme. Durch die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen könnten die Fahrer aus anderen Ländern schnell und einfach in den Arbeitsmarkt integriert werden.

**Abb. 42: Hindernis "BKrfQG"**

Anzahl der Antworten



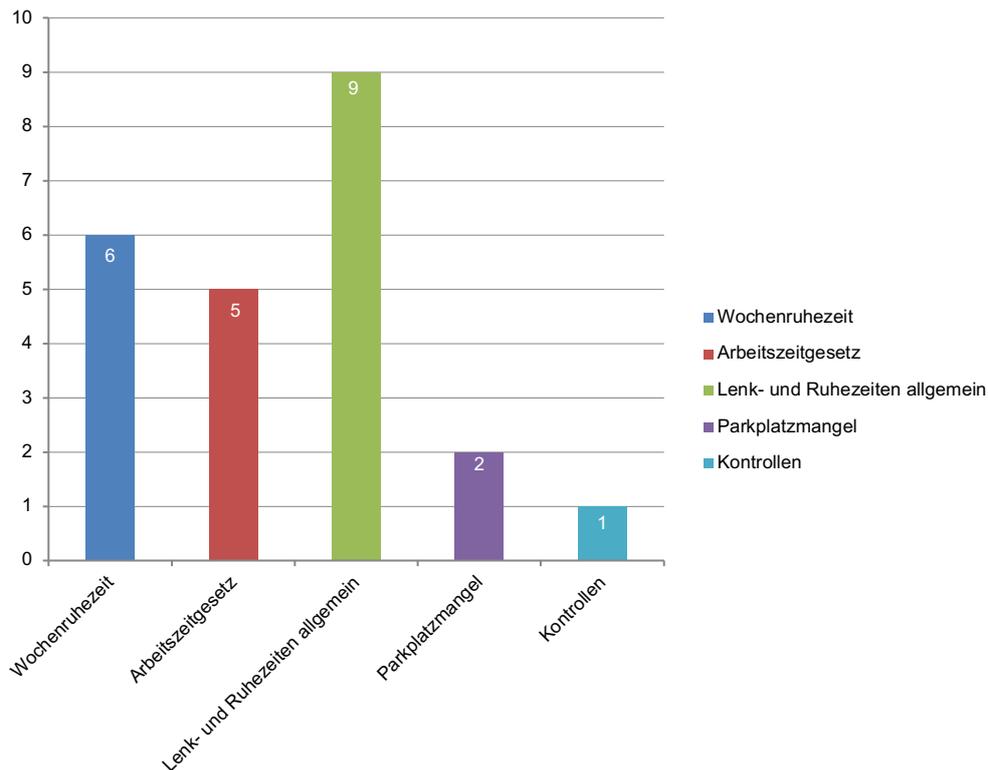
n=127 (Mehrfachnennung war möglich)

## Arbeitszeit/Sozialvorschriften

Durch die ständig wechselnde Verkehrssituation (Staus, Baustellen, etc.) sind die starren und unflexiblen Sozialvorschriften (Lenk- und Ruhezeiten) sehr schwer einzuhalten und bereiten den Unternehmen große Schwierigkeiten. Insbesondere ist die Wochenruhezeit durch die mangelnde Infrastruktur (z.B. fehlende Lkw-Stellplätze) nur schwer einzuhalten.

**Abb. 43: Hindernis "Arbeitszeit/Sozialvorschriften"**

Anzahl der Antworten



n=23 (Mehrfachnennung war möglich)

## Visum/Arbeitsgenehmigung

Die Anwerbung von Fahrern aus Drittstaaten wird durch die sehr lange Bearbeitungszeit für die Arbeitsgenehmigung und das Visum erschwert. Auch können Asyl Suchende aufgrund hoher Auflagen nicht gleich in den Arbeitsmarkt integriert werden.

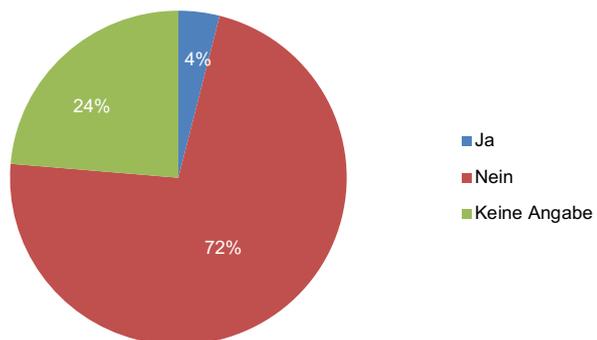
## Förderung und Bürokratie

Die aktuellen Fördermaßnahmen für Arbeitssuchende oder zur Unterstützung der Unternehmer, um Mitarbeiter umzuschulen, werden als nicht ausreichend erachtet. Ein hoher bürokratischer Aufwand und lange Reaktionszeiten von Behörden behindern die zügige Einstellung von Fahrern.

## 15. Ist die Verlagerung Ihres Fuhrparks in das Ausland für Sie ein Thema?

Für die Mehrzahl der Unternehmen ist die Verlagerung des Fuhrparks ins Ausland kein Thema.

Abb. 44: Fuhrparkverlagerung



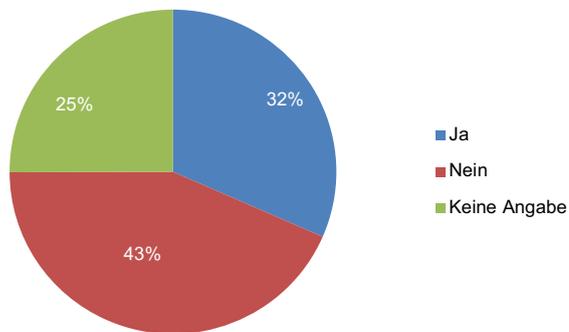
n=507

### Was sind die wichtigsten Gründe für diesen Schritt?

Für die Unternehmen, welche ihren Fuhrpark ins Ausland verlagern wollen, liegen die Hauptgründe in der Kostenentwicklung, Personalmangel und staatlichen Regulierungen.

## 16. Vermitteln Sie wegen des Fahrermangels Frachten im Sinne eines Spediteurs an andere Transportunternehmen?

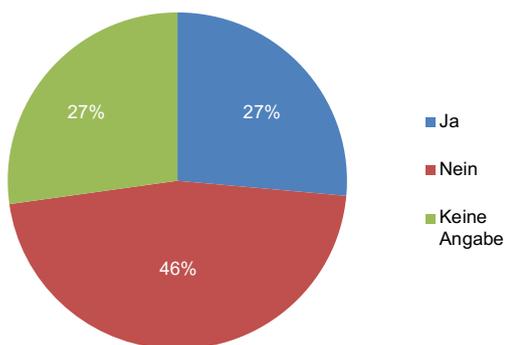
Abb. 45: Frachtenvermittlung



n=507

## 17. Bietet eine Verschärfung der Kabotageregelung hinsichtlich der Frachtpreise und entsprechenden Gehältern einen Vorteil für Sie?

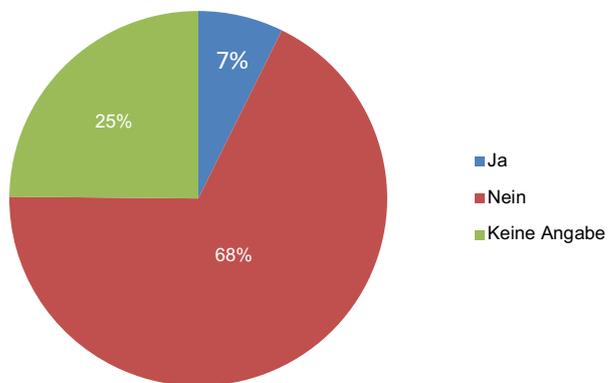
Abb. 46: Verschärfung der Kabotageregelung



n=507

## 18. Werden Sie von Verbänden bei der Fahrgewinnung unterstützt?

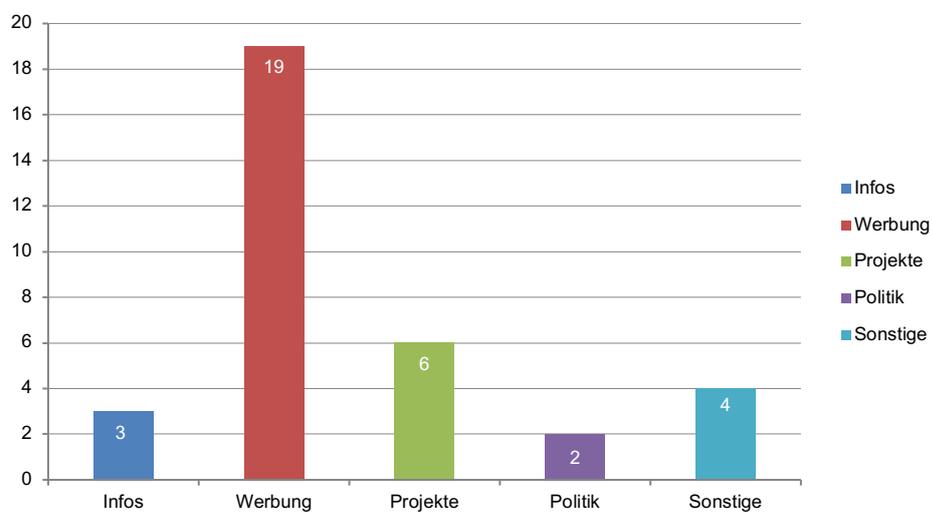
Abb. 47: Unterstützung durch Verbände



n=507

Abb. 48: In welcher Form werden Sie unterstützt?

Anzahl der Antworten



n=34 (Mehrfachnennung war möglich)

## 19. Zusammenfassung

Durch die an der Umfrage beteiligten Unternehmen wurden vielfältige Gründe ins Feld geführt, welche den Fahrermangel verursachen. Mit über 50 % ist jedes 2. Unternehmen stark betroffen. Die Firmen müssen viele Ideen haben und großen Einsatz zeigen, um auf dem Markt bestehen zu können. Teilweise stellen Unternehmen Fahrer ein, welche nicht die gewünschte Qualifikation haben und versuchen durch Weiterbildung und gezielte Förderung, das nötige Niveau zu erreichen. Dies ist daraus ersichtlich, dass nicht nur über höhere Gehälter ein Anreiz geschaffen wird eine ausreichende Anzahl an Fahrern zu gewinnen, sondern auch in diverse Zusatzleistungen und Weiterbildung investiert wird.

Die Suche auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat eine hohe Priorität. Da er in Bezug auf neue Fahrer jedoch stark ausgeschöpft ist, richtet sich das Augenmerk der Unternehmen auch in andere Richtungen. Gerade die Zielgruppe der Fahrer aus Drittländern rückt hier in den Vordergrund. Dabei beklagten die Unternehmer jedoch die sehr lange Anlaufzeit für Visa und Arbeitsgenehmigungen.

Für die Anwerbung ausländischer Fahrer haben die Unternehmer erkannt, dass diese eine besondere Unterstützung benötigen, sei es bei Alltags- und Familienproblemen oder der Integration in die Gesellschaft. Eine Verständigung in der deutschen Sprache wird als überaus wichtig angesehen und gerade bei Fahrern aus Drittländern durch interne Unterstützung (z.B. Paten) gefördert. Dennoch haben nur 25 Prozent der Unternehmen ein Interesse an einem auf den Fahrer zugeschnittenen Sprachkurs.

Besonders wichtige Kriterien, welche den Unternehmern die Suche nach geeigneten Fahrern erschweren, sind die hohen Kosten für den Fahrerlaubniserwerb und die Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Vorschriften hinsichtlich der Arbeitszeit und Sozialvorschriften. Auch die angespannte Wohnraumsituation in den Ballungsräumen setzt den dort ansässigen/tätigen Unternehmen besonders stark zu. Die Ausbildung zum Berufskraftfahrer oder zur Fachkraft im Fahrbetrieb wird nur von 28 Prozent der Unternehmen wahrgenommen. Gründe dafür sind hauptsächlich die fehlenden Voraussetzungen hinsichtlich des fehlenden Personals und dessen Qualifikationen. Weiterhin beenden viele Auszubildende nach Erwerb des Führerscheins ihre Ausbildung, machen ihre Grundqualifikation und werden dann von anderen Unternehmen abgeworben. Hier macht sich bemerkbar, dass ausgebildete Berufskraftfahrer häufig nur unwesentlich mehr verdienen als grundqualifizierte Kollegen.

Bei der Auswertung der Umfrage haben wir festgestellt, dass die Entwicklung der Marktsituation aufgrund fehlender Daten aus den letzten Jahren zu bestimmten Fragen nicht darstellbar ist. Aus diesem Grund sollten relevante Themen aus der jetzigen Umfrage regelmäßig bei den Unternehmen abgefragt werden.

## 20. Lösungsvorschläge

Als erste Schlussfolgerung aus der vorliegenden Befragung werden folgende Lösungsvorschläge in IHK-Fachausschüssen und Vollversammlungen zur Diskussion gestellt.

### 20.1 Anpassung des europäischen Rechtsrahmens

Ziel der EU-Richtlinie 2003/59 EG ist es, eine Verbesserung der Verkehrssicherheit zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden die Grundqualifikation und die Weiterbildungspflicht für Fahrer von Fahrzeugen der Fahrerlaubnisklassen C1, C1E, C und CE (Güterkraftverkehr) sowie für die Fahrerlaubnisklassen D1, D1E, D, und DE (Personenverkehr) eingeführt. Speziell bei der beschleunigten Grundqualifikation, welche Fahrer absolvieren müssen, die nach dem 09.09.2008 im Personenverkehr und dem

09.09.2009 im Güterverkehr die jeweilige Fahrerlaubnis erworben haben, ist nicht nur eine Prüfung, sondern auch eine Ausbildung von 140 Stunden erforderlich.

Hier schreibt die EU-Richtlinie vor, dass die Grundqualifikation nur im Inland (Wohnsitzprinzip) erworben werden kann. Dies stellt viele ausländische Bewerber, die sich für eine Tätigkeit als Kraftfahrer qualifizieren möchten, vor eine große Herausforderung. Oftmals sind die Sprachkenntnisse der Kraftfahrer nicht so gut, dass sie der Ausbildung richtig folgen können. Weiterhin ist auch die schriftliche Prüfung oft ein Hindernis.

**Eine Aufhebung des Wohnortprinzips im Einzelfall und mit Zustimmung der örtlichen Fahrerlaubnisbehörde (zur Vermeidung eines Qualifikationstourismus) würde zu der Möglichkeit führen, dass die Ausbildung und die Prüfung in einer Sprache abgelegt werden kann, die der Kraftfahrer schriftlich und mündlich beherrscht.**

## **20.2 Ausweitung des europäischen Rechtsrahmens**

Eine Ausweitung des Geltungsbereiches der EU-Richtlinie 2003/59 EG auf die Staaten des internationalen Abkommens „CEMT“ oder zumindest auf die EU-Beitrittskandidaten würde zu einer wesentlichen Entlastung der Unternehmen im Güter- und Personenverkehr führen. Im Moment werden vor allem Fahrer aus dem ehemaligen Jugoslawien akquiriert. Diese sind, wenn noch nicht Mitglied in der EU, alle als Beitrittskandidat gelistet. Ab dem Moment der Aufnahme in die EU sind diese Länder verpflichtet, die EU-Richtlinie umzusetzen. Die EU-Mitgliedsstaaten müssen dann die Ausbildung (Grundqualifikation) oder die entsprechenden Besitzstände aus dem Erwerb der C-Fahrerlaubnisklassen bis zum 09.09.2009 bzw. der D-Fahrerlaubnisklassen bis zum 09.09.2008 aus diesen Ländern anerkennen. Dies wird jetzt auch schon schrittweise bei der Führerscheinausbildung gemacht. So werden z. B. die Führerscheine aus Serbien und Mazedonien jetzt schon in Deutschland prüfungsfrei umgeschrieben und damit anerkannt. Bei der Berufskraftfahrerqualifikation gibt es diese Möglichkeit nicht, was die Anwerbung von Fahrern aus diesen Ländern erschwert.

**Die EU-Richtlinie 2003/59 EG sieht für Fahrer aus Drittstaaten eine grundsätzliche Qualifizierungspflicht innerhalb des Gemeinschaftsgebietes vor (zwingender Erwerb des Fahrerqualifizierungsnachweises – FQN). Würde man diese Regelung auf die CEMT-Staaten bzw. zumindest auf die Beitrittskandidaten ausweiten, unter der Prämisse, dass die Ausbildungs- und Prüfungsvorgaben der EU-Richtlinie 2003/59 EG umzusetzen sind, könnten die Unternehmen wesentlich einfacher Fahrer aus Nicht-EU-Staaten anwerben.**

Mazedonische Fahrer könnten so beispielsweise in ihrem Heimatland alle Voraussetzungen schaffen, um dort einen FQN zu erwerben. Im Anschluss könnte er in Deutschland seine Tätigkeit als Kraftfahrer unmittelbar aufnehmen

## **20.3. Führerscheinausbildung EU-einheitlich gestalten**

Die Führerscheinausbildung handhabt jeder EU-Staat unterschiedlich. Während die praktische Ausbildung zum Führerschein der Klasse D mit einem Vorbesitz der Klasse B in Deutschland mindestens 58 Unterrichtseinheiten (1 UE=45min) dauert, liegt der Zeitaufwand in Österreich beispielsweise bei 8 Unterrichtseinheiten (1UE=50min). Im Hinblick auf die Anerkennung der EU-Fahrerlaubnisklassen in allen anderen Mitgliedsstaaten ist hier der deutsche Fahrer benachteiligt. Er hat die gleiche Befähigung wie sein österreichischer Kollege erworben, hat dafür aber ca. 5.000 Euro mehr bezahlt. Somit entsteht dem deutschen Omnibusunternehmer ein großer Nachteil in Bezug auf den akuten Fahrermangel.

Durch die EU-Verordnung 126/2006 hat man die Fahrerlaubnisklassen innerhalb der EU-Staaten einheitlich geregelt. Eine notwendige Konsequenz hieraus wäre die Vereinheitlichung der Ausbildung zum Erwerb der Fahrerlaubnis.

#### **20.4. Mindestalter für Erwerb der Fahrerlaubnis ändern**

Die Fahrerlaubnisverordnung sieht für den Erwerb der verschiedenen Fahrerlaubnisklassen ein Mindestalter vor. Der Gesetzgeber ist der Meinung, dass der Bewerber einer Fahrerlaubnis mit Erreichen des vorgeschriebenen Mindestalters auch die geistige und körperliche Reife besitzt ein Kraftfahrzeug im Straßenverkehr sicher führen zu können.

Dieses Mindestalter liegt bei der Fahrerlaubnisklasse C/CE bei 21 Jahren und bei der Fahrerlaubnisklasse D/DE bei 24 Jahren.

Das Mindestalter kann unter bestimmten Voraussetzungen auf das 18. Lebensjahr reduziert werden. Hierfür müssen Bewerber eine MPU (Medizinisch-Psychologische Untersuchung) absolvieren und so ihre geistige und körperliche Reife nachweisen.

Leider ist diese Verkürzung des Mindestalters für Auszubildende zum Berufskraftfahrer bzw. zur Fachkraft im Fahrbetrieb noch zu wenig. Jugendliche die eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer nach Ihrer Schulausbildung (meist Hauptschule bzw. Mittelschule) machen wollen, kommen mit 16 Jahren aus der Schule und könnten dann erst sehr spät in der Ausbildung ihren Führerschein erwerben.

Hier wäre es sinnvoll das Mindestalter für Auszubildende auf das 17. Lebensjahr zu reduzieren. Somit würden sicher mehr Jugendliche den Beruf ergreifen, da das Mindestalter zum Erwerb des Führscheins, dann nicht mehr behindert bzw. abschreckt.

#### **20.5. Umschreibung der Fahrerlaubnis aus Drittländern in allen EU-Ländern gleichstellen**

Die Umschreibung von Führerscheinen aus Drittländern wird in jedem EU-Mitgliedsstaat unterschiedlich gehandhabt.

Dies bedeutet beispielsweise, dass ein Fahrer aus der Ukraine in Dänemark seine Fahrerlaubnis prüfungsfrei umschreiben kann. Danach kann er mit seinem dänischen EU-Führerschein auch in der kompletten EU fahren. Wenn der ukrainische Fahrer nun nach Deutschland umzieht und dort seine Tätigkeit als Kraftfahrer aufnimmt, wird die dänische Fahrerlaubnis nicht anerkannt und er muss in Deutschland innerhalb eines halben Jahres die theoretische und praktische Fahrerlaubnisprüfung absolvieren. Zusätzlich muss sich der Fahrer auch grundqualifizieren, wenn er dies noch nicht in einem anderen EU-Mitgliedsstaat gemacht hat. Jedes EU-Land hat eine eigene Liste mit Ländern aus denen Fahrerlizenzen prüfungsfrei anerkannt/umgeschrieben werden.

Um es zu ermöglichen, Fahrer aus allen Drittländern auch in jedem EU-Staat beschäftigen zu können (vorausgesetzt er hat eine Arbeitserlaubnis), müssen alle EU-Staaten die Fahrerlaubnis aus den gleichen Ländern in der gleichen Form anerkennen.

Eine einheitliche Staatenliste der EU für die Umschreibung von Fahrerlizenzen aus Drittländern bietet den Unternehmen und Behörden eine Erleichterung und sorgt für Klarheit.

#### **20.6. Grundqualifikationsprüfung ändern**

In Deutschland besteht die praktische Grundqualifikationsprüfung aus 3 Teilen. Dies sind die Fahrprüfung mit 120 Minuten, die Bewältigung kritischer Fahrsituationen mit 60 Minuten und der praktische Prüfungsteil mit 30 Minuten (BKrFQV, Anlage 2). Die EU-Richtlinie 2003/59/EG fordert für die Grundqualifikation lediglich eine Fahrprüfung mit einer Dauer von mindestens 90 Minuten und einen praktischen Prüfungsteil mit einer Dauer von mindestens 30 Minuten. Die Bewältigung kritischer Fahrsituationen ist eine Kannbestimmung. Viele EU-Länder, die ebenfalls die Grundqualifikationsprüfung anbieten, setzen nur die Mindestforderung um.

Es entstehen den deutschen Unternehmern und den Fahrern in Deutschland keine Vorteile aus einer längeren Prüfung, ganz im Gegenteil! Die Kosten sind höher und die lange Prüfungszeit schreckt zukünftige Fahrer ab, diesen Weg zu gehen. Die Fahrer aus den EU-Ländern, welche bei der Prüfung die Mindestanforderungen erfüllen, fahren auch heute schon auf deutschen Straßen. Die Verkehrssicherheit wird durch eine längere Prüfung nicht erhöht.

Die Grundqualifikationsprüfung sollte geändert werden. Die Prüfung kann ohne die „Bewältigung kritischer Fahrsituationen“ durchgeführt werden, da dies in der EU-Richtlinie 2003/59/EG nicht zwingend gefordert wird. Ebenso kann die Fahrprüfung auf mindestens 90 Minuten verkürzt werden. Hierdurch reduzieren sich die Kosten und der Zeitaufwand für den zukünftigen Fahrer.

## 20.7. Ausbildung anpassen

### 2+2 Ausbildung

#### Vierjährige Kombiausbildung Fachlagerist und Berufskraftfahrer

Vielen Unternehmen in der Transportwirtschaft und Industriebetrieben mit eigener Lkw-Flotte fehlen Berufskraftfahrer. Zu wenige Jugendliche entscheiden sich für diesen Beruf. Einige Schulabsolventen würden gerne nach Ihrem Schulabschluss diesen Beruf ergreifen, sind aber zu jung, um Lkws in der Ausbildung fahren zu dürfen. Im Rahmen der Ausbildung zum Berufskraftfahrer dürfen Auszubildende erst mit 18 Jahren einen Lkw fahren. Hier könnte eine Kombiausbildung die Lösung sein. Die Jugendlichen beginnen mit der Ausbildung zum Fachlagerist (Dauer zwei Jahre). Im Anschluss können Sie eine verkürzte Ausbildung zum Berufskraftfahrer (Verkürzung von drei auf zwei Jahre) absolvieren. Somit gewinnen die Ausbildungsbetriebe fundiert ausgebildete Berufskraftfahrer, die alle transportlogistischen Fragestellungen erlernt haben, Ladung sichern können, die Lagerlogistik sowie die Arbeits- und Fördermittel kennen und bis zur Führerscheinausbildung das 18. Lebensjahr erreicht haben. Dies sollte eine Steigerung der Attraktivität des Ausbildungsberufs „Berufskraftfahrers/-in“ ergeben.

Das Ausbildungskonzept bietet noch weitere Optionen: Wer nach der Ausbildung zum Fachlageristen keine Ausbildung als Berufskraftfahrer möchte, kann sich innerhalb eines Jahres zur Fachkraft für Lagerlogistik ausbilden lassen oder seine Tätigkeit als Fachlagerist fortsetzen.

Abb. 49: Über den Fachlageristen zum Berufskraftfahrer



## 20.8 Erweiterung Logistiknaher Ausbildungsberufe

Bei den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen Berufskraftfahrer und Fachkraft im Fahrbetrieb wird mit dem Abschluss der Ausbildung automatisch die Grundqualifikation erworben.

Dies gilt auch für die Ausbildung zum Werkfeuerwehrmann und beim Straßenwärter. Die Begründung hierfür ist, dass vergleichbare Fertigkeiten und Kenntnisse zur Durchführung von Fahrten mit Kraftfahrzeugen auf öffentlichen Straßen

vermittelt werden. Der Rest der Ausbildung hat nichts mit den Fertigkeiten und Kenntnissen eines Berufskraftfahrers zu tun. Es wird tatsächlich nur auf den Erwerb der Fahrerlaubnis der Klasse C/CE und dem Führen des Kraftfahrzeugs im öffentlichen Straßenverkehr Bezug genommen. Dies könnte man auch in anderen logistiknahen Ausbildungsberufen integrieren.

Um die Logistikberufe attraktiver zu machen und dem Berufskraftfahrermangel entgegen zu wirken, wäre es sinnvoll das Berufsbild von verschiedenen Ausbildungsberufen zu ändern und den Auszubildenden zusätzlich weitere Qualifikationen erwerben zu lassen. Hier wäre als weitere Qualifikation der Erwerb der Fahrerlaubnisklasse C/CE die beste Lösung. Dies hätte verschiedene Vorteile:

- a) Durch die zusätzliche Qualifikation (Erwerb der Fahrerlaubnis C/CE) in der Ausbildung wären diese Ausbildungsberufe auch nach BKrFQG anerkannt. Dadurch würden Unternehmen die Kosten der Grundqualifikation (ca. 2.500 €) einsparen.
- b) Die Erweiterung der Ausbildung würde ebenfalls Auswirkungen auf die sogenannte Rampenproblematik haben. Wenn z. B. angehenden Speditionskaufleuten oder Fachkräften für Lagerlogistik in der Ausbildung gezeigt würde, welche Aufgaben und Herausforderungen der Fahrer im Alltag hat, könnte sich das positiv auf die Wertschätzung und den Respekt gegenüber dem Fahrpersonal auswirken.
- c) Auch die zukünftige Entwicklung der Logistikbranche muss beachtet werden. Durch z.B. autonome Fahrzeuge wird sich der Beruf des Kraftfahrers wesentlich ändern bzw. wird dieser nicht mehr in der bisherigen Form benötigt. Der Fahrer wird dann zum Überwacher seines Fahrzeuges. Während der Fahrt kann der Fahrer/Begleiter dann andere Arbeiten übernehmen. Denkbar ist hier das fahrende Büro, bei dem der Fahrer sich während des Transports den nächsten Auftrag besorgt oder andere Bürotätigkeiten übernimmt.

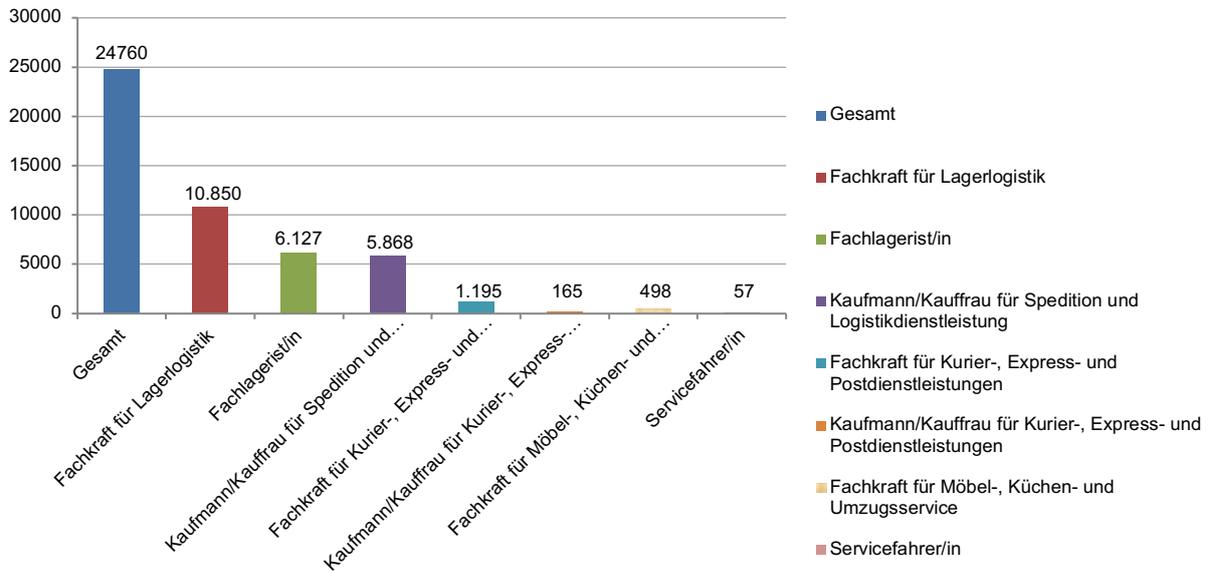
### Folgende Ausbildungsberufe eignen sich dafür:

- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/-in
- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
- Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice
- Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Durch diese Erweiterung der Ausbildungsberufe könnte man jedes Jahr bundesweit fast 25.000 neue Kraftfahrer im Güterverkehr ausbilden.

**Abb. 50: Ausbildungsverträge neu 2018 in Deutschland**

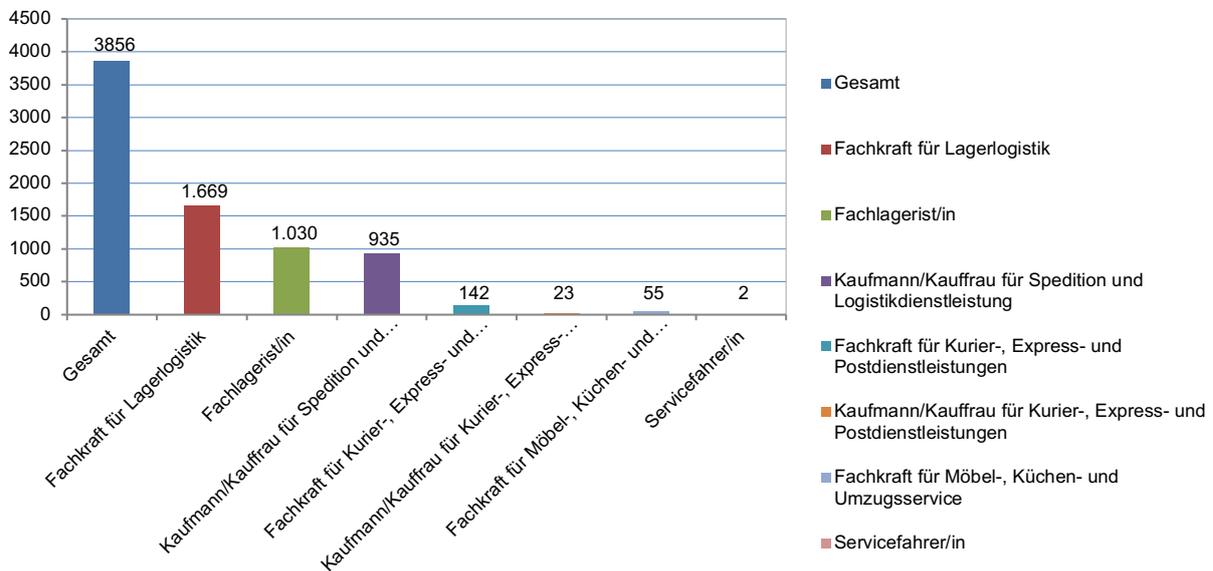
Anzahl der Ausbildungsverträge



Bayernweit wären es fast 4.000 neue Kraftfahrer im Güterverkehr.

**Abb. 51: Ausbildungsverträge neu 2018 in Deutschland Ausbildungsverträge neu 2018 in Bayern**

Anzahl der Ausbildungsverträge



Es würde auch noch weitere Ausbildungsberufe geben, für die eine solche Erweiterung sinnvoll wäre. Diese wären z. B.:

- Fachkraft – Abwassertechnik
- Fachkraft - Rohr-, Kanal- und Industrieservice
- Fachkraft – Wasserversorgungstechnik
- Rohrleitungsbauer/in
- Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Für die Anpassung der Berufe müsste die Ausbildungsdauer um sechs Monate verlängert werden. In diesen sechs Monaten sollten dem Auszubildenden folgende Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden:

- Kontrollieren, Warten und Pflegen der Fahrzeuge,
- Vorbereiten und Durchführen der Beförderung,
- Verkehrssicherheit, Führen von Fahrzeugen auf öffentlichen Straßen,
- Rechtsvorschriften im Straßenverkehr

Diese Fertigkeiten und Kenntnisse sollten in der zweiten Hälfte der Ausbildung vermittelt werden. Die Abschlussprüfungen müssten auch noch angepasst werden. Hier sollte es aber reichen, die oben aufgeführten Fähigkeiten und Kenntnisse in einer praktischen Prüfung von 90 Minuten zu prüfen.



## Impressum

### Verleger und Herausgeber:

IHK Würzburg-Schweinfurt  
Mainaustraße 33-35  
97082 Würzburg  
☎ 0931 4194-0  
@ info@wuerzburg.ihk.de  
🌐 wuerzburg.ihk.de

IHK Aschaffenburg  
Kerschensteinerstraße 9  
63741 Aschaffenburg  
☎ 06021 880-0  
@ info@aschaffenburg.ihk.de  
🌐 aschaffenburg.ihk.de

IHK für Mittelfranken  
Ulmenstraße 52  
90443 Nürnberg  
☎ 0911 1335335  
@ info@nuernberg.ihk.de  
🌐 ihk-nuernberg.de

IHK für München und Oberbayern  
Max-Joseph-Straße 2  
80333 München  
☎ 089 5116-0  
@ info@muenchen.ihk.de  
🌐 ihk-muenchen.de

IHK für Oberfranken Bayreuth  
Bahnhofstraße 25  
95444 Bayreuth  
☎ 0921 886-0  
@ info@bayreuth.ihk.de  
🌐 bayreuth.ihk.de

IHK zu Coburg  
Schloßplatz 5  
96450 Coburg  
☎ 09561 7426-0  
@ info@coburg.ihk.de  
🌐 coburg.ihk.de

### Fachliche Ansprechpartner:

IHK für München und Oberbayern

Christian Hüttinger, Referent Berufskraftfahrer-Qualifikation, Gefahrgut, Fahrerlaubnisrecht  
☎ 089 5116 1270 @ huettinger@muenchen.ihk.de

Andreas Dietze, Prüfungskoordinator Verkehrsprüfungen  
☎ 089 5116 1138 @ dietze@muenchen.ihk.de

### Gestaltung:

Ideenmühle GmbH, Eckental

### Bildnachweis:

Titel: MAN

Stand: Januar 2020

Der Auswertung liegt eine fundierte Umfrage zugrunde. Angesprochen wurden 10.000 Unternehmen die im gewerblichen Personen- und Güterverkehr tätig sind. Davon beteiligten sich 507 Unternehmen. Die Umfrage fand vom 15.04.2019 bis 15.05.2019 statt.

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.