

Osteuropäer helfen gegen den Fahrermangel

Mit einem innovativen Geschäftsmodell wirbt ein Osnabrücker Unternehmensberater LKW-Fahrer in Polen an



Von **Stephanie Lützen**,
Fachjournalistin,
Berlin

Brummi-Romantik war gestern. Der Beruf des klassischen Fernfahrers ist für deutsche Nachwuchskräfte kaum attraktiv. Dabei steigt die Nachfrage nach qualifiziertem Personal. Bis 2025 müssen laut ZF-Zukunftsstudie Fernfahrer bis zu 300 000 Berufskraftfahrer ersetzt werden, die in den Ruhestand gehen.

Mit osteuropäischen Arbeitskräften lässt sich ein Teil dieser Lücke schließen. Davon ist der Osnabrücker Unternehmensberater Alexander Koch überzeugt. Seit einem Dreivierteljahr bringt er LKW-Fahrer aus Polen, Tschechien und der Slowakei mit Personal suchenden deutschen Transport- und Logistikunternehmen zusammen. In diesem Zeitraum hat er etwa 150 Fernfahrer vermittelt. Der Kundenkreis reicht vom Spediteur im Selbsteintritt über Mittelständler wie Schmitt Peterslahr oder die Ladungskoooperation Transcoop09 bis hin zu Großspeditionen wie der Duvenbeck-Gruppe.

Langfristige Bindung angestrebt

Die altbekannten Vorurteile, dass es der deutschen Branche nur um billige Arbeitskräfte gehe, weist Koch für sein Geschäftsmodell von sich. Bereits im Vorgespräch mit interessierten Transportunternehmen lotet er aus, ob diese bereit sind, angemessene Vergütungen zu zahlen, und ob die Arbeitsbedingungen stimmen. „Im Durchschnitt liegt der Monatslohn etwa zwischen 1900 und 2000 EUR. Umgerechnet auf die Stunde bewegen wir uns deutlich über dem Mindestlohn von 8,50 EUR“, konkretisiert er. Eine rein monetäre Betrachtung greife zu kurz, da das Gehaltsgefüge auch in den östlichen Nachbarländern kontinuierlich steige. Eine langfristige Bindung der Arbeitnehmer an ein Unternehmen brauche eine solide Grundlage, ist Koch über-



Berufskraftfahrer sind für Speditionen immer schwieriger zu finden.

zeugt. Deshalb ist eine weitere Voraussetzung für eine Aufnahme der Vermittlungstätigkeit, dass unbefristete Stellen zu besetzen sind.

Im Gegensatz zu dem klassischen Arbeitszeitmodell der deutschen Fernfahrer sind die Arbeitnehmer aus den östlichen EU-Nachbarländern jedoch mehrheitlich an einer anderen Regelung interessiert. Sie entscheiden sich in der Regel für die Einsatzsysteme 3:1 oder 4:1. Das bedeutet für die Fahrer drei Wochen beziehungsweise vier Wochen intensiv genutzte Arbeitszeit und im Anschluss daran eine freie Woche.

Der gesicherte Arbeitsplatz in Form eines unbefristeten Arbeitsvertrags ist für polnische Arbeitnehmer ein großer Anreiz, Berufskraftfahrer in Deutschland zu werden und auch die damit verbundenen Nachteile wie die Trennung von den Familien und die wenige Freizeit in Kauf zu nehmen. Der polnische Arbeitsmarkt ist geprägt von befristeten Arbeitsverträgen und Ge-

legenheitsarbeiten. Nach drei Hauptkriterien wählt ein Team aus drei Mitarbeitern geeignete Fahrer aus. Dazu zählen vorzugsweise deutsche Sprachkenntnisse oder zumindest Englisch. Von den 50 bis 70 Arbeitssuchenden in der Kartei haben etwa 80 bis 90 Prozent Deutschkenntnisse. Die zwei weiteren Bewertungsmerkmale sind Lebenslauf/Profil/Erfahrungen sowie die Qualifikationen. Viele Bewerber bringen Koch zufolge Zusatzscheine für Kran, Gabelstapler, Kühlaggregate,

Wechselbrückentechnik und Gefahrgut mit. Von den etwa 10 bis 15 Bewerbungen, die pro Woche eingehen, schafft etwa die Hälfte den Sprung in die Datenbank. Das Verfahren ist mehrstufig. Ein in Polen ansässiger Mitarbeiter sichtet zunächst die eingegangenen Unterlagen und prüft in einem Interview die persönliche und fachliche Eignung. Wird ein entsprechender Fahrertyp angefragt, kommt es zum eigentlichen Bewerbungsgespräch im deutschen Unternehmen. Erst wenn

dieses positiv verläuft, ist die Vermittlung abgeschlossen.

Das heutige Geschäftsmodell geht auf einen Freundschaftsdienst für ehemalige Mitarbeiter der 2012 insolvent gewordenen Spedition Friedrich Koch zurück. „Das Schmerzliche war der Anblick der stehenden LKW auf dem Hof während der Wirtschaftskrise“, erinnert sich Koch, der das 1924 gegründete Familienunternehmen in zweiter Generation führte. In der Not brachte der Netzwerker einige der polnischen Fahrer bei befreundeten Unternehmen unter. Auch nach Abwicklung der Spedition hörten die Anfragen nicht auf. So stellte er die Aktivitäten auf professionelle Beine. Mit vielen der damals vermittelten Fahrer hat er noch Kontakt.

In Polen ist ein ehemaliger Mitarbeiter vor Ort. Die Nähe ist ein weiterer Grund, weshalb sich der Fahrerpool zu 90 Prozent aus polnischen Arbeitssuchenden speist. In Tschechien und der Slowakei ist die Zusammenarbeit mit Partnern für Koch eine Option, um einen Marktzugang zu erhalten. Großes Potenzial für die Akquise von Fahrern sieht der gebürtige Niedersachse auch in Lettland, Litauen und Ungarn. „Außerhalb der EU-Grenzen steht die Ukraine ganz oben auf der Liste gut ausgebildeter Fahrer“, beobachtet Koch, der sich aber selbst zunächst auf den EU-Markt konzentrieren will.

Der integrierte europäische Arbeitsmarkt steckt noch in den Kinderschuhen. Die aufgebauten Strukturen für die Vermittlungen von Berufskraftfahrern ließen sich auch für andere Branchen nutzen. Doch das ist Zukunftsmusik. Koch will nichts überstürzen.

Nachgefragt

Vermittler leben von Mund-zu-Mund-Propaganda

Karlheinz Schmidt, geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bundesverbands Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL)



Was halten Sie von dem Lösungsansatz, die Personallücke bei den Fernfahrern mit Arbeitnehmern aus anderen EU-Ländern zu schließen?

Arbeitnehmer aus den EU-Beitrittsländern mildern den Fachkräftemangel in Deutschland, aber sie lösen ihn nicht auf. Aus dem heimischen Arbeitskräftepotenzial kommen jährlich etwa 15 000 bis 17 000 neue qualifizierte Berufskraftfahrer hinzu. Mittel- und langfristig gebraucht werden jährlich 25 000 bis 30 000 Fahrer. Deutsche Transportunternehmen verlieren aufgrund des Sozial- und Lohndumpings von Anbietern aus EU-Beitrittsländern Jahr für Jahr zwischen 2 und 3 Prozentpunkte ihres Marktanteils an den mautpflichtigen Kilometern. Dies entspricht der Vollbeschäftigung von 7000 bis 10 000 Fahrern schwerer LKW. Die Personallücke wird eher durch Transporteure mit Niedriglohnpersonal gestopft.

Worauf sollten Transporteure achten, wenn Sie eine solche Vermittlung in Anspruch nehmen?

Es empfiehlt sich in jedem Fall, Auskünfte über das Unternehmen einzuholen. Innerhalb des Gewerbes sind seriöse Anbieter bekannt, die qualifiziertes Personal zu fairen Bedingungen vermitteln. Diese leben derzeit von der „Mund-zu-Mund-Propaganda“ und der Zuverlässigkeit der Fahrer, die sie in ihre Datenbank aufnehmen.

Inwieweit kann die zunehmende Zahl der Flüchtlinge in Deutschland dazu beitragen, den wachsenden Fahrermangel nachhaltig zu entschärfen?

Allenfalls mittel- bis langfristig, wenn aus Flüchtlingen mit Bleiberecht Zuwanderer mit Aufenthaltsberechtigung werden. Um in der EU einen LKW lenken zu dürfen, müssen Bewerber dem EU-Führerscheinrecht entsprechen und brauchen Sprachkenntnisse. Die Bildungswerke sind darauf eingerichtet, und „Vater Staat“ muss jetzt die Rahmenbedingungen schaffen. Ausbildung lohnt nur, wenn die Menschen dauerhaft bleiben dürfen.

ANZEIGE

Zur Kurz- oder Langzeitmiete:
Silo- und Tankfahrzeuge von PEMA.

Neues bzw. junges Equipment, modulare Servicegestaltung, Kurz- und Langzeitmiete, Kunden-Cl und -Spezifikationen realisierbar – und das zu attraktiven Mietpreisen!

Feldbinder Silosattelanhänger EUT 37.3-2/1
z. Transport v. Baustoffen, ca. 37.000 l, Aluminiumausführung, 1-kammerig, 2 Materialauslaufkonen

Feldbinder Kippsilosattelanhänger KIP 60.3
ca. 60.000 l, Aluminiumausführung, für Staub- und Rieselsüter technisch und Lebensmittel

Feldbinder Kippsilosattelanhänger KIP 60.3 ADR
ca. 60.000 l, Aluminiumausführung, für Staub- und Rieselsüter ADR Produkte

Tankcontainer Chassis – entspricht Fahrzeugklasse EX/II, EX/III, FL, OX, AT (o. Abb.)
• für 7,15 m, 7,45 m und 7,82 m (swap body) Tankcontainer als auch für 20-Fuß ISO-Container geeignet
• serienmäßig mit Auslaufwanne, Aluminiumfelgen, ADR-Tafel, Feuerlöscher und innenliegenden Schlauchrohren ausgestattet

Feldbinder Tanksattelanhänger TSA 30.3-1 ADR
z. Transport v. Gefahrstoffen gem. ADR Tankcode: L4 BH, ca. 30.000 l, V4A-Edelstahl, 1-kammerig, 3 Schwallwände

Feldbinder Tanksattelanhänger TSA 30.3-1 BIT
z. Transport v. Bitumen gem. ADR Tankcode: L4 BH, ca. 30.000 l, V2A-Edelstahl, 1-kammerig, 3 Schwallwände

Feldbinder Tanksattelanhänger TSA 32.3-3 LM
z. Transport v. Lebensmitteln, ca. 32.000 l, V2A-Edelstahl, 3-kammerig

www.pema.eu