



Der Fachkräftemangel bei den Berufskraftfahrern ist symptomatisch für die Situation der Logistik- und Mobilitätsbranche.

## FACHKRÄFTEMANGEL

# VIELE STELLEN BLEIBEN UNBESETZT

Ein wirkungsvolles Gesamtkonzept muss die Bedürfnisse der Arbeitnehmer erkennen und berücksichtigen. Bisher werden einzelne Maßnahmen ergriffen, um möglichst schnell akute Personallücken zu schließen.

Logistik und Mobilität sind tragende Säulen unserer Wirtschaft. Doch Unternehmen, die Menschen und Güter bewegen, werden kaum positiv wahrgenommen. Sie leiden oftmals unter dem schlechten Image und gelten selten als attraktive Arbeitgeber. Der Nachwuchs fehlt, die Fluktuation ist hoch, viele Stellen bleiben unbesetzt, etwa bei den Berufskraftfahrern. Eine strategische Zukunftsfrage

lautet daher, wie die Branche zum attraktiven Arbeitgeber wird.

In Deutschland leiden 46 Prozent aller Unternehmen unter akutem Fachkräftemangel. Jedes zweite Unternehmen muss deshalb bereits Aufträge ablehnen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Manpowergroup. Der Personaldienstleister befragte dafür im vergangenen Jahr rund 42.000 Personalverantwortliche.

Auch Logistik- und Mobilitätsdienstleister klagen seit einigen Jahren über diese Entwicklung. So gehören Berufskraftfahrer zu den zehn gefragtesten Berufsgruppen in Deutschland. Der hohen Nachfrage auf Arbeitgeberseite stehen nicht ausreichend qualifizierte Bewerber gegenüber. Gerade junge Schulabsolventen finden den Beruf wenig attraktiv. Laut einer Marktumfrage des Bundesamts

für Güterverkehr sehen sie vor allem bei Bezahlung und Freizeit erheblichen Verbesserungsbedarf. Hinzu kommen lange Arbeitszeiten, eine geringe Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das tendenziell negative Image der Branche.

### Nachwuchs begeistern

Der Fachkräftemangel bei den Berufskraftfahrern ist symptomatisch für die Situation

**WEITERE INFOS**

Die Studie „Handlungsfelder in der Personalarbeit in Transport und Logistik“ wurde von Prof. Kai-Oliver Schocke, Zentrum für Logistik, Mobilität und Nachhaltigkeit an der Frankfurt University of Applied Sciences durchgeführt und beschäftigt sich mit dem Thema „Fachkräftemangel wirksam und nachhaltig begegnen“. Zielgruppen sind Personalverantwortliche und Führungskräfte in Transport und Logistik. Die Studienergebnisse werden beim 1. HR-Summit Logistik & Mobilität am 2. Juni in Frankfurt präsentiert.

der Logistik- und Mobilitätsbranche. Das negative Image bezieht sich nicht nur auf einzelne Berufe, sondern auch auf die Branche generell. Welche enorme Bedeutung zufriedene Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg haben, ist noch nicht überall angekommen. „Personalfragen werden in der Logistik noch immer sehr stiefmütterlich behandelt“, meint Elke Wasser, Geschäftsführerin, Logistic Training Center, das Qualifizierungskurse, Umschulungen und Seminare anbietet, häufig in Kooperation mit der IHK und der Bundesagentur für Arbeit.

Um den Nachwuchs zu begeistern, muss die Branche ihre Rahmenbedingungen langfristig verbessern. „Damit kommt der Personalabteilung strategische Bedeutung zu, sie muss frühzeitig in alle Entscheidungen einbezogen werden“, fordert Wasser.

**Personallücken schließen**

Um eine Arbeitgebermarke mit Strahlkraft zu entwickeln, sollten Unternehmen ein Gesamtkonzept entlang der Prozessschritte Mitarbeiter finden, integrieren und binden erarbeiten. Bisher ergreifen sie eher einzelne Maßnahmen, um schnell akute Personallücken zu schließen. Ein wirkungsvolles Gesamtkonzept muss die Bedürfnisse der Arbeitnehmer jedoch umfassend beachten.

Dazu zählen eine angemessene Bezahlung, Teilzeitmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsmanagement und Weiterbildung.

**Integration und Bindung**

Bei allen strategischen Personalentscheidungen sind Kosten und Nutzen sorgfältig abzuwägen. „Eine Fachkraft für 20 Euro pro Stunde leistet mitunter deutlich mehr als zwei Ungelernte für 8,50 Euro“, beschreibt Wasser. Dass sich billig oft nicht lohnt, zeigt auch das Beispiel der internationalen Mitarbeiter. Wer in ihnen vor allem günstige Arbeitskräfte sieht, muss mit geringer Leistung und hoher Fluktuation rechnen. Dabei bieten ausländische Mitarbeiter gerade in der Logistik- und Mobilitätsbranche eine große Chance. Es zahlt sich langfristig aus, in Integration und Bindung zu investieren, sie ebenso zu entlohnen wie ihre deutschen Kollegen und ihnen dieselben Rechte und Pflichten zu gewähren. Lohn- und Sozialdumping hingegen beschädigen das Image des Unternehmens und der gesamten Branche. |



**AUTORIN**  
BEATRICE MAISCH  
Projektmanagerin  
und Konzeptio-  
nerin, Mainblick,  
Frankfurt  
beatrice.maisch@  
mainblick.com

**HR-SUMMIT LOGISTIK & MOBILITÄT**

Informationsveranstaltung / Donnerstag, 2. Juni, 9 bis 18 Uhr, IHK Frankfurt

Auf dem HR-Summit Logistik & Mobilität diskutieren Fach- und Führungskräfte mittelständischer Unternehmen aktuelle Personalfragen. Die Veranstaltung bietet Impulsvorträge, Diskussionen und Foren zu den Themen „HR in neuer Rolle“, „Arbeiten 4.0“ und „Ausländische Mitarbeiter“. Veranstalter sind das Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain, Mainblick, Agentur für Strategie und Kommunikation, sowie die Kommunikationsberatung Mandelkern. Kooperationspartner ist die IHK Frankfurt. Die Teilnahme am Kongress kostet 299 Euro. Weitere Informationen und Anmeldung online unter [www.hr-summit-logistik.de](http://www.hr-summit-logistik.de).

**6. Demografiekongress**

Donnerstag, 14. April, 10 bis 16 Uhr, IHK Frankfurt

„FrankfurtRheinMain – 4.0 im Licht der Zukunft“ ist das Motto des diesjährigen Demografiekongresses. In den Beiträgen und Diskussionen geht es unter anderem um zentrale Fragen zum Themenkomplex Industrie 4.0: Jobmotor oder Jobkiller? Flexibilisierung der Arbeit oder Entgrenzung? Und welche Zukunftsszenarien für Mobilität, Gesundheit und Familien werden durch Industrie 4.0 realistisch? Der Kongress wird gemeinsam von 13 Partnern, darunter die IHK Frankfurt, unter dem Dach des Demografienetzwerks FrankfurtRheinMain

durchgeführt. Nach den Keynotes und dem Bistro-Talk am Vormittag behandeln am Nachmittag drei Foren (Arbeit 4.0, Metropolregion, Willkommenskultur) verschiedene Aspekte von FrankfurtRheinMain 4.0. Die Teilnahme kostet 150 Euro plus Mehrwertsteuer (90 Euro für Vertreter von Kommunen und Mitglieder von Arbeitskreisen des Demografienetzwerks FrankfurtRheinMain). Infos und Anmeldung: Mandelkern, Kongressorganisation, Telefon 0 69 / 7 16 75 80 24, E-Mail [j.cimring@mandelkern.de](mailto:j.cimring@mandelkern.de), Internet [www.demografienetzwerk-frm.de](http://www.demografienetzwerk-frm.de). |

**Zelthallen – Stahlhallen**



**HTS**  
**RÖDER HTS HÖCKER GMBH**

**Top Konditionen – Leasing und Kauf**  
<http://www.hts-ind.de> – Telefon: 06049 95100

# FACHKRÄFTE DRINGEND GESUCHT

Der Fachkräftemangel ist ein brennendes Thema in der Logistik. Susanne von Verschuer, Geschäftsführerin, Fermont, beleuchtet im Interview die Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze der Branche.

**Frau von Verschuer, Sie sind gelernte Speditionskauffrau und seit 2011 alleinige Geschäftsführerin des Familienunternehmens Internationale Spedition Fermont. Seit 2003 gehören Sie dem Vorstand der German International Movers an und sind seit 2012 Vizepräsidentin Verkehr der IHK Frankfurt. Welchen Stellenwert messen Sie der Personalarbeit angesichts des Fachkräftemangels in der Logistikbranche bei?**

VON VERSCHUER: Personal ist unser wichtigstes Gut. Umso schwerer wiegt der Fachkräftemangel für uns: Statt den nötigen vier neuen Lkw schaffen wir dieses Jahr beispielsweise nur zwei an, weil uns schlicht die Fahrer fehlen. Aber auch Speditionskauffleute, Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service sind rar. Die Branche hat kein positives Image. Und wir stehen im regionalen Wettbewerb um neue Mitarbeiter, noch dazu mit großen Logistikern oder Firmen aus anderen Branchen.

**Was zeichnet Ihre Branche besonders aus?**

VON VERSCHUER: Früher hieß es, Möbelpacker kann jeder werden. Aber das stimmt nicht! Die Ausbildung als Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service dauert drei Jahre, weil auch die Themen Elektro- und Wasserinstallation intensiv behandelt werden. Der Job ist aber auch deshalb sehr anspruchsvoll und vielseitig, weil wir sehr nah

mit unseren Kunden in Kontakt kommen. Die Arbeit bei einer Möbelspedition besteht zu einem großen Teil aus Emotionen. Wir begleiten Menschen in verschiedenen Lebensabschnitten, vom Einzug in die erste eigene Wohnung bis hin zum letzten Umzug ins Pflegeheim. Da spielen Gefühle eine große Rolle. Vor allem, wenn wir neben Möbeln auch die persönlichen Gegenstände von Menschen verpacken. Der Job erfordert also nicht nur handwerkliches Geschick, sondern auch kommunikatives Feingefühl.



*Susanne von Verschuer, Geschäftsführerin, Fermont: „Personal ist unser wichtigstes Gut. Umso schwerer wiegt der Fachkräftemangel für uns. Aktuell bilden wir drei zukünftige Fachkräfte aus, und ich würde sofort vier weitere einstellen, wenn es geeignete Bewerber gäbe.“*

**Warum ist es so schwer, geeignete Bewerber zu finden?**

VON VERSCHUER: In unserem Geschäft ist Wochenendarbeit normal – vor allem bei Bürorumzügen. Das ist jungen Schulabgängern nur schwer zu vermitteln. Außerdem sind es viele Jugendliche gar nicht gewohnt, sich auf etwas zu fokussieren. Das größte Problem sind aber die mangelnde Motivation und das fehlende Interesse, sich konkret mit der Berufswahl auseinanderzusetzen. Mittlerweile haben viele Speditionen Angst davor, schließen zu müssen, weil

sie nicht genügend Nachwuchskräfte finden.

**Wie wichtig sind Aus- und Weiterbildung für Sie?**

VON VERSCHUER: Aktuell bilden wir drei zukünftige Fachkräfte aus, und ich würde sofort vier weitere einstellen, wenn es geeignete Bewerber gäbe. Auch Weiterbildungen sind ein zentrales Thema für uns: Da wir zahlreiche internationale Kunden haben, ist beispielsweise ein Cultural-Awareness-Training bei uns Pflicht. Dabei lernen unsere

suchen. Und es lohnt sich durchaus, abseits der gängigen Wege nach Fachkräften zu suchen: Eine unserer Ausbildungsleiterinnen hat die Schule damals abgebrochen und kann sich darum heute sehr gut in die Situation dieser Jugendlichen hineinversetzen. Generell finde ich, dass Zeugnisse längst nicht so wichtig sind wie die Persönlichkeit eines Menschen.

**Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor?**

VON VERSCHUER: Wir brauchen bereits in den Schulen ein Umdenken. Die Lehrpläne müssen praxisorientierter sein. Das bedeutet, dass die Schüler auch ganz grundsätzliche Dinge wie Kontoführung oder den Abschluss eines Mietvertrags lernen. Aber auch für die Berufsorientierung muss es mehr Zeit geben. Damit das besser gelingt, muss die Wirtschaft sich viel stärker in den Schulen einbringen – die Verbände haben genügend erfahrene Mitglieder, die den Jugendlichen als Mentoren zur Seite stehen könnten. Damit das gelingt, sind wir als Branche aber auch auf eine enge Zusammenarbeit mit der IHK und der Arbeitsagentur angewiesen. ■

Mitarbeiter, auf kulturelle Besonderheiten zu achten, also beispielsweise bei japanischen Haushalten die Schuhe stets vor der Tür ausziehen.

**Wie finden Sie neue Fachkräfte?**

VON VERSCHUER: Wir besuchen Azubimessen und werben an Schulen für unseren Beruf. Außerdem gehen wir auch ungewöhnliche Wege und geben Jugendlichen aus sozialen Brennpunkten oder Schulabbrechern eine Chance. Das zeigt wohl, wie dringend wir Auszubildende



**INTERVIEW**  
BORIS  
KRETZINGER  
PR-Redakteur,  
Mainblick,  
Frankfurt  
boris.kretzinger@  
mainblick.com