

Deutschland steuert auf einen massiven Fahrer-mangel zu: Bis zu 120.000 Lkw-Fahrer könnten bald fehlen, warnt der Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL). Die Zahl ist wirklich gigantisch: Wenn jeder dieser fehlenden Fahrer einen voll beladenen Lkw steuern würde, entspräche das einem endlosen Lkw-Konvoi von mehr als 1.000 Kilometern Länge - quer durch Deutschland von Hamburg bis weit über München hinaus. Die Branche ist entsprechend unter Druck - und sucht mit Hochdruck neue Wege, um dem Problem zu begegnen.

Karsten Rohlwing, Geschäftsführer der Rohlwing Transport GmbH (RTG) mit Sitz in Henstedt-Ulzburg bei Hamburg, bildet seit 2012 selbst Berufskraftfahrer aus - pro Jahrgang drei bis vier Auszubildende - und ist im Auftrag der IHK Kiel als Prüfer tätig. „Würden wir nicht selbst ausbilden, gäbe es uns heute vermutlich gar nicht mehr“, erzählt Rohlwing. Er saß selbst viele Jahre als gelernter Berufskraftfahrer hinterm Steuer und bringt viel Herzblut für den Job mit. „Die 2015/2016 einsetzenden Flüchtlingsströme haben uns, salopp gesagt, den Hintern gerettet.“ Geeignete Fahrer in Deutschland zu finden, sei schon lange schwierig bis unmöglich geworden. „Bewerbungen von Einheimischen gibt es kaum noch. Und wenn doch, lässt die Qualität oft zu wünschen übrig. Die Bewerber sind unzuverlässig, wenig belastbar und zeigen kaum Pflichtbewusstsein, dafür haben sie eine Menge Forderungen“, beklagt er.

INTERNATIONALE FACHKRÄFTE WILLKOMMEN

Zu den derzeit 22 Fahrern der RTG kommen aktuell elf Auszubildende: ein Einheimischer, acht Marokkaner und zwei Chinesen, die Rohlwing über das beschleunigte Einwanderungsverfahren geworben hat - ein spezielles Konzept, mit dem qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland schneller einreisen und arbeiten können. Alle bringen bei ihrer Bewerbung solide Deutschkenntnisse mit und bekommen weitere Unterstützung, wenn sie da sind. Rohlwing zufolge ist die Sprache die wichtigste Voraussetzung, um hier die Ausbildung erfolgreich absolvieren zu können.

Der 23-jährige Marokkaner Ahmed Taha Elkhaoui, im zweiten Lehrjahr, hat sich für die Ausbildung bei Rohlwing entschieden, weil sein Onkel Lkw-Fahrer ist. „Außerdem habe ich durch das Spiel ‚Euro Truck‘ online schon viele Fahrerfahrung gesammelt“, erzählt er. In seiner Heimat sah er kaum Chancen auf eine Anstellung, zudem gilt der Beruf dort als gefährlich: Verkehrsregeln werden oft weniger strikt eingehalten und die Straßen sind teils schmal, kurvig oder in schlechtem Zustand. Deshalb hat er sich entschieden, sein Heimatland zu verlassen.

Sein chinesischer Kollege, der 26-jährige Zhexi Yao, ebenfalls im zweiten Lehrjahr, wollte schon immer große Fahrzeuge steuern. „Ich habe gehofft, in Deutschland einen sicheren Arbeitsplatz zu finden“, sagt Yao. Seine Familie habe ihn bei diesem Schritt gut unterstützt. Und der derzeit einzige einheimische Azubi, der 20-jährige Nils Feser, im dritten Lehrjahr, kam schon früh mit dem Beruf in Berührung: Er begleitete seinen Va-

Fotos: Weigand Transporte



Felix Behrens am Steuer eines Weigand-Lkw. Schon als Kind fuhr er mit seinem Vater im Fernverkehr mit und entwickelte eine Leidenschaft fürs Fahren. Heute macht der 18-Jährige bei Weigand Transporte in Sittensen seine Ausbildung zum Berufskraftfahrer - den CE-Führerschein hat er bereits in der Tasche.



LKW-FAHRER DRINGEND GESUCHT

Unternehmen setzen auf eigene Ausbildungsprogramme, internationale Talente und moderne Personalstrategien, um Nachwuchs zu sichern. Ein Besuch bei den Speditionen Rohlwing und Weigand.

VON NICOLE DE JONG



Felix Behrens lernt die Technik von Grund auf: Wer Berufskraftfahrer werden will, muss sein Fahrzeug kennen - von der Ladungssicherung bis zur Fahrzeugtechnik.



Ich habe eine Leidenschaft zum Beruf gemacht.

Nils Feser,
Auszubildender bei der
Rohling Transport GmbH

ter im Fernverkehr und entwickelte dabei eine Leidenschaft fürs Fahren. „Ich habe mich entschieden, diese Leidenschaft zum Beruf zu machen“, berichtet er. Alle drei sind mit ihrer Wahl zufrieden. Sie schätzen das Einsatzfeld in der Filialdistribution für Lebensmitteleinzelhändler sowie die gute Betreuung durch den Arbeitgeber und ihre Kollegen. Sie loben die familiäre, wertschätzende und entspannte Atmosphäre und können sich gut vorstellen, bei fairer Bezahlung auch nach der Ausbildung bei Rohling zu bleiben.

ARBEITGEBERMARKE ALS SCHLÜSSEL

Weigand Transporte aus Sittensen-Lengden bei Hamburg holte sich schon vor mehr als zehn Jahren externe Unterstützung, um weiterhin Fahrer zu gewinnen. Künftige Kraftfahrer sollten echte Weigander werden. „Ziel war es, Weigand als Arbeitgebermarke über die Region hinaus bekannt zu machen“, erläutert Ina Weigand, bei Weigand Transporte für das Personal verantwortlich.

Heute präsentiert sich das Unternehmen regelmäßig auf Facebook und Instagram mit kurzen Videos und wöchentlichen Posts. Die digitale Präsenz zahlt sich aus: Denn Fahrer bewerben sich selten spontan, sondern verfolgen das Unternehmen über Monate hinweg, bevor sie aktiv werden. Klassische Stellenanzeigen in Zeitungen? Für Weigand längst kein Thema mehr.



Ein weiterer zentraler Baustein der Personalgewinnung ist das Programm „Mitarbeiter wirbt Mitarbeiter“. Zufriedene Beschäftigte werden gezielt animiert, potenzielle neue Fahrer aus ihrem Umfeld anzusprechen. Über eine Prepaid-Bonuskarte, die in vielen Geschäften und Online-shops akzeptiert wird, erhalten werbende Mitarbeiter gestaffelte Boni - bei Einstellung, nach der Probezeit und nach einem Jahr Beschäftigung. So soll sichergestellt werden, dass neue Fahrer auch langfristig im Unternehmen bleiben.

Die Einarbeitung der neuen Fahrer ist intensiv und strukturiert. In einem dreiwöchigen Ausbildungsprogramm lernen die Mitarbeitenden sowohl theoretisch als auch praktisch. Module zur Führerscheinverlängerung, Produktschulungen sowie Einblicke in Werkstatt, Reinigung und Disposition gehören dazu. Während dieser Zeit haben auswärtige Teilnehmer die Möglichkeit, eine unternehmenseigene Unterkunft zu nutzen. Zusätzliche Events wie der „Brummi-im-Blick“-Tag stärken die Arbeitgebermarke und das Netzwerk.



Die Azubis bei Weigand lernen von Anfang an, Verantwortung für die Fahrzeuge zu übernehmen.

PERSÖNLICHKEIT ZÄHLT MEHR ALS NOTEN

Drei Fragen an Karsten Rohlwing, Geschäftsführer der RTG Rohlwing Transport GmbH mit Sitz in Herstedt-Ulzburg

Wie zeigt sich der Fahrermangel und was sind die Hauptursachen?

Der Fahrermangel führt konkret zu Schichtausfällen, Umsatzeinbußen und einer Verkleinerung des Fuhrparks. Zu den Hauptursachen zählen die geringe Zahl ausbildender Betriebe, der Wegfall der Wehrpflicht - und damit weniger Fahrer mit Führerschein - sowie die gestiegenen Erwartungen wechselwilliger Fahrer an Gehalt und Arbeitszeiten. Gleichzeitig hat der Beruf durch strukturelle Probleme an Attraktivität verloren, etwa aufgrund von schlechten Arbeitsbedingungen wie dem Mangel an Rastplätzen und dem anhaltenden Kostendruck.

Warum setzen Sie auf eigene Ausbildung und wie binden Sie Nachwuchs langfristig?

Die Entscheidung für die Ausbildung entstand aus persönlicher Verbundenheit zum Beruf - auch mein Vater war Lkw-Fahrer - und dem wachsenden Fachkräftemangel. Heute gewinnen wir die meisten Auszubildenden im Ausland. Wichtig für ihre langfristige Bindung ist vor allem ein familiäres Betriebsklima und gelebte Wertschätzung - nicht vertraglicher Zwang. Rund 80 Prozent bleiben nach der Ausbildung bei uns, auch wenn einige später andere Bereiche ausprobieren. Persönlichkeit zählt dabei mehr als Schulnoten oder Vorerfahrung.

Was erwarten junge Fahrer heute - und was müsste sich verbessern?

Junge Fahrer legen mehr Wert auf planbare Arbeitszeiten, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie moderne Arbeitsbedingungen, während Überstunden an Bedeutung verlieren. Zwar bietet der Beruf Sicherheit, Abwechslung, Vielfalt und Verantwortung, kämpft aber nach wie vor mit Imageproblemen. Um ihn wieder attraktiver zu machen, sind vor allem Verbesserungen bei der Infrastruktur - etwa mehr Rastplätze -, eine angemessene Bezahlung und faire Wettbewerbsbedingungen erforderlich.





Auch die Theorie gehört fest zum Ausbildungsalltag. Bei Weigand lernt Felix Behrens praktisch und mit modernen Hilfsmitteln alles Wichtige zu Themen wie Fahrzeugtechnik, Ladungssicherung und Routenplanung.

LEIDENSCHAFT UND ABWECHSLUNG

Neu-Weigander Felix Behrens ist quasi im Lkw aufgewachsen: Vater, Großvater und Onkel waren Berufskraftfahrer. Schon früh fuhr er mit, sammelte Eindrücke - und entschied sich nach einem Praktikum bei Weigand für die Ausbildung. „Man sieht viel von der Welt. Es ist einfach Leidenschaft“, sagt er. Die Abwesenheit von zu Hause empfindet er nicht als Belastung, sondern als Teil des Lebensstils, den er aus der Familie kennt.

Felix ist glücklich bei Weigand. Er schätzt die angenehme Arbeitsatmosphäre, die Kollegen und die Bezahlung. Bald wird der 18-Jährige eigenständig Fahrten übernehmen und bereits jetzt sammelt er Erfahrungen unter Anleitung eines Ausbildungsfahrers, den CE-Führerschein hat er bereits in der Tasche. Sein Credo: motiviert und positiv in die Zukunft blicken. Damit steht er exemplarisch für die Strategie von Weigand Transporte

- die auf langfristige Bindung, Authentizität und die Kraft der eigenen Belegschaft setzt statt auf kurzfristige Recruiting-Kampagnen.

Die Ausbildung zum Berufskraftfahrer dauert in der Regel drei Jahre. Die schulische Ausbildung der angehenden Lkw-Fahrer ist im Blockunterricht organisiert: Bei Felix folgen auf zwei Wochen im Betrieb jeweils eine Woche in der Berufsschule. Ahmed, Zhexi und Nils besuchen die Berufsschule in der Regel einmal pro Quartal für drei Wochen am Stück.

Fachliche Inhalte wie Ladungssicherung, Fahrzeugtechnik oder Routenplanung werden dabei mit allgemeinbildenden Fächern wie Deutsch, Englisch und Sport kombiniert. Englisch spielt insbesondere im Fernverkehr eine wichtige Rolle. Neben den fachlichen Kenntnissen sind auch Eigenschaften wie Geduld, Toleranz gegenüber anderen Verkehrsteilnehmern, Offenheit, Hilfsbereitschaft und Konzentrationsfähigkeit entscheidend - und diese bringen die jungen Auszubildenden mit.

Nicole de Jong ist freie Journalistin mit Sitz in Molln