



Alle reden vom Fahrermangel – doch nur der gut organisierte Mittelstand ergreift bei der Ausbildung junger Menschen wirklich die Initiative.

Text | Jan Bergrath

Lern PROZESS

Dein Chef bittet dich, kurzfristig eine Tour zu übernehmen. Du bist aber schon mit Freunden verabredet. Wie reagierst du?“ Schon die zweite Frage des Profiltests auf der Internetseite www.werde-kraftfahrer.de ist gewissermaßen eine Fangfrage.

Ganz schön gemein eigentlich, wenn man 16 oder 17 Jahre alt ist und sich überlegt, Berufskraftfahrer zu werden. Denn ein pflichtbewusster Lkw-Fahrer sagt natürlich die Verabredung ab, ungeachtet dessen, ob er die Tour und den versauten Feierabend

vielleicht einem dummen Planungsfehler in der Disposition zu verdanken hat. Das war schon immer so, und es müsste ein Wunder geschehen, sollte es sich in Zukunft ändern.

Die Transportbranche braucht dringend Nachwuchs. Und plötzlich merken die Speditionen: Huch, die demografische Falle gibt es ja wirklich! So sollen in den nächsten 15 Jahren rund ein Drittel der etwa 777.000 Fahrer altersbedingt aufhören. Jetzt wird die Zeit langsam knapp. Denn da das Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz seit September 2009 den Jobzugang für Querein-

steiger beschränkt, kamen letztes Jahr „netto“ nur rund 11.000 qualifizierte Fahrer neu auf den Arbeitsmarkt. 9.600, die vor der IHK die Prüfung bestanden haben, und 1.500 aus der dreijährigen Ausbildung. Doch viele haben schon wieder das Handtuch geworfen, weil sie mit den Arbeitsbedingungen nicht klarkamen. Etwa junge Leute, weil sie sich einfach etwas anderes vorgestellt haben.

Um genau das zu vermeiden, gibt es die anfangs genannte Internetseite vom Bundesverband Güterkraftverkehr und Logistik (BGL) e.V. und der SVG Bundes-Zentral-

Nach Plan

Wir bilden jährlich zehn Berufskraftfahrer aus. Die Azubis durchlaufen während ihrer dreijährigen Ausbildung mehrere Bereiche im Betrieb. Am wichtigsten ist natürlich das Fahren und die Mitarbeit als Beifahrer. Hier sind die Azubis gefordert, aktiv mitzuwirken. Die älteren Fahrer beurteilen sie auch wöchentlich. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Ausbildung in der Werkstatt. Uns ist wichtig, dass sich die Fahrer bei Pannen selbst helfen können oder zumindest die Fehlerursache schon so weit eingrenzen können, dass das Werkstattmobil gezielt helfen kann. Während der Ausbildung bekommen die Azubis auch den Staplerschein und arbeiten etwa vier bis acht Wochen im Lager. Allerdings nicht rein als Lagermitarbeiter, sondern auch als Rangierer. Um den richtigen Umgang mit den Papieren zu erlernen und die Verwaltungsabläufe zu verstehen, stehen auch noch vier Wochen in der Verwaltung an. Seit diesem Jahr haben wir eintägige innerbetriebliche Schulungen zu eigenen Themen für die Azubis eingeführt, die etwa alle sechs bis acht Wochen stattfinden.



Joachim Wiedmann,
Ausbildungsleiter bei Große-Vehne

genossenschaft Straßenverkehr eG. Sie soll junge Männer und Frauen anregen, sich für einen „Beruf mit Perspektive“ zu entscheiden. Und dann sitzen sie allein daheim vor dem Rechner, lesen erst von den „vielseitigen und verantwortungsvollen Aufgaben“, die sie erwarten, und dass sie die „Visitenkarte des Unternehmens“ seien. Legitim vor dem Hintergrund, Werbung für die Branche zu betreiben. Aber die heile Welt gerät schnell ins Wanken, sobald die Massenmedien wieder über einen schweren Lkw-Unfall oder betrügerische Machenschaften in der Transportwelt berichten. Das Image der Branche ist nach wie vor nicht gut.

Doch gerade Jugendliche laufen häufig Gefahr, sich selbst falsch einzuschätzen. Deshalb lohnt es sich für sie, die zehn Fragen des Profiltests zu beantworten. Das Ergebnis: Wer schnell die Lust verliert, bei schwie-

rigen Aufgaben rasch mutlos wird, nicht zu viel Arbeit, aber dafür ein möglichst hohes Einkommen haben will und dazu auch noch ein ziemlich unaufgeräumtes Zimmer hat, der sollte es sich besser nochmals überlegen. Der beste Tipp für potenzielle Kraftfahrer: Manche Speditionen bieten mittlerweile ein- bis zweiwöchige Praktika an. Einfach mal mit einem alten Hasen eine größere Tour mitfahren, quasi als Stresstest für die eigene mentale Einstellung.

Genau mit diesen ganz normalen Schwierigkeiten der Jugendlichen hat Berufsschullehrer Klaus Bruns aus Meppen jetzt schon im fünften Jahr hautnah zu tun. „Oft stellt sich erst in der Lehre heraus, dass eine mangelnde Eignung für den Beruf besteht“, so Bruns. Für ihn ist einer der hauptsächlichen Gründe, warum so viele junge Menschen oft schon nach sehr kurzer Zeit keine Perspektive im Transportgewerbe mehr sehen und die Flinte ins Korn werfen, schlicht die mangelnde soziale Kompetenz – laut sozialwissenschaftlicher Definition „die Gesamtheit persönlicher Fähigkeiten und Einstellungen, die dazu beitragen, individuelle Handlungsziele mit den Einstellungen und Werten einer Gruppe zu verknüpfen und in diesem Sinne auch das Verhalten und die Einstellungen von Mitmenschen zu beeinflussen“. Auf Deutsch: Man sollte überzeugt sein, das dieser spezielle Lebensrhythmus und das Umfeld zu einem passen.

Viele Unternehmen bevorzugen statt direkter Schulabgänger eher etwas ältere Jugendliche, die vielleicht schon eine Lehre durchlaufen oder abgebrochen haben. Die besitzen praktischerweise auch vielfach schon den Pkw-Führerschein. Und noch etwas unterscheidet die Transportbranche von vielen anderen Berufen: „Bei einem Drittel der Abbrecher waren gesundheitliche Gründe entscheidende Ursache der Vertragsauflösung. Eine leichte Sehschwäche oder die Erfordernis, ständig Medikamente einnehmen zu müssen, kann zu einem Problem werden“, erklärt Bruns.

Dazu kommt in der heutigen Gesellschaft der nicht zu unterschätzende Freizeitgedanke. „Es wird immer mehr zu einem sozialen Problem, nachts mit dem Lkw unterwegs zu sein“, sagt der Braunschweiger Spediteur und BGL-Vizepräsident Adalbert Wandt. Seit 1979 bildet sein Unternehmen Nachwuchsfahrer aus und auch er sieht gerade eine unzureichende Vorauswahl bei den jugendlichen Bewerbern als große Gefahr. Bislang 120, meist männliche, neue Fahrer konnte er rekrutieren – eine Erfolgsgeschichte. Rund die Hälfte ist ihm treu geblieben, einige schon mehr als 25 Jahre. Sie haben sogar nun zum Teil selber wieder Kinder, die eine entsprechende Ausbildung machen. Manche wechseln nach drei bis fünf Jahren zu ande-



Sepp Helm (l.) und Katrin Seeger (2. v. l.)
sind Azubis bei Schuon.

Fördernd: Bei Schuon kümmern sich Ausbildungsleiterin Judith Singer und Fahrertrainer Christian Eckel gemeinsam um die Nachwuchskräfte.

ren Firmen, weil sie eine Zeit lang in den internationalen Fernverkehr wollen. „Aber sie bleiben der Branche immerhin erhalten“, freut sich Wandt.

Fast schon ein Wunder. Denn die Transportbranche ist nicht gerade für soziale Kompetenz bekannt. Vom wettbewerbsgetriebenen Mittelständler über den Familienbetrieb mit Nestwärme bis hin zum selbstfahrenden Hasardeur, dem Banken, Leasinggesellschaften und Kunden im Nacken sitzen, ist alles vertreten. Ebenso wie die Palette der Fahrer vom lenkzeitbewussten Familienvater bis zum einsamen Trucker reicht, der seine pauschalierte Arbeitszeit für einen miesen Lohn verkauft. Vom generellen Wandel mit klaren und einfach einzuhaltenden Gesetzen und einem durchgehend vernünftigen Lohnniveau ist die Branche so weit weg wie die Erde vom Mond. Vielleicht ein Grund, warum im August auf der Internetseite des BGL noch knapp



Alexander und Rainer Benzinger mit ihren Werbeflyern für Auszubildende.

Beharrlich: Zwei Jahre kämpfte Benzinger um eine Berufsschulklasse für die Azubis der Initiative – von der jetzt der ganze Raum Stuttgart etwas hat.

Lagerlogistik mit Staplerschein ist ein wichtiger Teil des dreijährigen Lehrplans.

Ausbildungszahlen

Rund 40 Prozent der Berufskraftfahrer-Azubis in Deutschland brechen ihre Ausbildung ab. Von 2.416 neuen Azubi-Verträgen im Jahr 2010 wurden nach Angaben des DIHK 981 vorzeitig gelöst, 2009 gaben 916 von 2.133 Lehrlingen auf. Diese hohe Quote liegt deutlich über der anderer Ausbildungsberufe.



Ausbildungsinhalte des Mechatronikers helfen, die Lkw-Technik zu verstehen.

300 Ausbildungsplätze für Berufskraftfahrer unbesetzt sind.

Eigentlich ist es eine gute Idee, eine in der Öffentlichkeit angefeindete Schlüsselbranche endlich einmal aufzuwerten, indem man auch die Fahrer, die sich bislang aus allen möglichen Berufen plus Bundeswehrführerschein rekrutiert haben, in ihrer Stellung aufwertet.

Schon seit 1974 ist der Kraftfahrer ein anerkannter Ausbildungsberuf. Glaubt man dem BGL, gibt es bereits seit 2001 eine „neue Generation“ von gut ausgebildeten, technisch versierten Berufskraftfahrern- und Fahrerinnen, da die Ausbildungszeit von zwei auf drei Jahre verlängert wurde, um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden. Jörg Magnussen von der Dekra Akademie in Meppen sieht das etwas differenzierter: „Jeder verbindet das Lkw-Fahren mit langen Lenk- und Arbeitszeiten. Tagelang von zu Hause weg, keine sozialen Kontakte, das schreckt viele junge Menschen ab. Doch erst seitdem bei einigen Betrieben die Leute in



Kleingruppen weggelaufen sind, wird etwas mehr auf die Fahrer eingegangen.“

Doch es gibt auch Erfolgsgeschichten, die Hoffnung machen – die Ausbildungsinitiativen. In der Regel mittelständische Firmen, hin und wieder ergänzt durch kleinere Betriebe, schließen sich zusammen, um die Ausbildung für die jungen Probanden attraktiver zu machen. Der zarte „Ansturm“, der sich daraus entwickelte, offenbarte gleich ein weiteres Manko: Es gibt nicht genügend Berufsschulen, die den Kraftfahrer im Lehrplan haben. Wer mit wenig Lehrgeld mehrere 100 Kilometer zur Schule fahren muss, verliert bald die Motivation.

Daher schlossen sich die Speditionen Große-Vehne aus Schwieberdingen, Benzinger in Frielzheim und Schuon aus Haiterbach zusammen, um in der bestehenden Berufsschule Schorndorf eine eigene Klasse für die Berufskraftfahrer zu gründen. „Dafür haben wir zwei Jahre gekämpft“, sagt Rainer Benzinger, Hauptinitiator der Initiative. Als langjähriger Bildungsbeauftragter bei Bosch

konnte der Vater von Juniorchef Alexander auch seine Kontakte ins zuständige Kultusministerium in die Waagschale werfen. „Wir mussten uns verpflichten, eine Mindestanzahl von Schülern zu garantieren. Jetzt gibt es schon drei Klassen und der gesamte Großraum Stuttgart profitiert davon.“ Auch in Roth, Meppen, Bremerhaven und Kassel wurden so neue Klassen gegründet. Auf seiner Internetseite listet der BGL mittlerweile 40 Standorte auf. Noch zaghaft, zum Teil mit Hilfe von Dekra, SVG oder TÜV, beteiligen sich jetzt auch kleinere Betriebe an der Ausbildung, indem Inhalte aus dem Lehrplan wie Werkstatt oder Lager an größere Partner abgegeben werden.

Wie problematisch gerade das Thema Berufsschule ist, musste die Spedition Nuss aus Wörth erfahren. Die zuständige Berufsschule befindet sich aktuell in Bad Dürkheim. „Hier haben wir das Problem, dass die Auszubildenden drei bis vier Stunden unterwegs sind, um die Schule mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen“, sagt Ausbil-



Patrick Beriwan (l.) und Carsten Müller (r.) lernen bei Nuss.

rufen nicht die erwünschte Unterstützung.“ Schließlich startete Nuss selbst eine Werbeinitiative, stattete einen Lkw mit Werbepläne aus, druckte ansprechende Flyer im Eintrittskartenformat aus und verteilte sie gezielt an Schulen in der Region. Der Erfolg zeichnete sich gleich im nächsten Jahr aus: „Wir hatten plötzlich dreimal so viele Bewerbungen wie bisher.“

Doch nicht nur das – durch die Ausbildungsinitiative ist es Nuss gelungen, dass jetzt 25 neue Ausbildungsstellen in der Südpfalz geschaffen werden. „Sechs Azubis kommen von uns, die übrigen laut Zusagen von anderen Betrieben“, sagt Ditz. „So können wir uns jetzt offiziell an die Berufsschule Germersheim wenden, um dort eine eigene Klasse für Berufskraftfahrer zu installieren. Für die Region wäre das ein Meilenstein in der Ausbildung.“ ◀

dungsleiter Alexander Ditz. „Dies ist für uns völlig unakzeptabel. Auch in Gesprächen mit den Eltern erleben wir oft, dass sie ihren Kindern aufgrund des enormen Zeitaufwandes für die Berufsschule vom Beruf abraten. Deshalb überstellen wir unsere Schüler jetzt nach Karlsruhe. Das billigt bei unseren entsprechenden Anträgen sogar die in Rheinland-Pfalz zuständige Schulbehörde.“

Manche Unternehmen geben jetzt sogar richtig Gas und stellen fünf bis zehn Jugendliche pro Jahr ein. Wie die jetzt 20-jährige Katrin Seeger bei Schuon haben viele durch die Eltern ein positives Berufsbild mitbekommen und sind dadurch motiviert, den Beruf des Fahrers von allen Seiten kennenzulernen. Der lange Lernprozess bis zur IHK-Prüfung kann aber nur funktionieren, wenn ein kom-

petenter Ausbildungsleiter im Betrieb die jungen Leute an die Hand nimmt und darauf achtet, dass nicht nur der vorgegebene Lehrplan eingehalten, sondern auch die Ungeduld der Jugend im Zaum gehalten wird. Fahren wollen sie alle, so schnell wie möglich. Genau das nutzen manche Betriebe schlicht und einfach aus. Wer seine Rohdiamanten zu früh abschleift, hat allerdings schon verloren.

Wie Unternehmen potenzielle Fahrer finden, zeigt sich regelmäßig beim „Tag des Berufskraftfahrers“ in Meppen. Auch Nuss ist früh aktiv geworden. „Anfangs hatten wir sehr wenige Bewerbungen“, erinnert sich Ditz. „Wir waren sehr früh mit der Agentur für Arbeit in Gesprächen, um den Ausbildungsberuf bekannter zu machen. Leider bekamen wir aufgrund der Vielzahl an Be-



Alexander Ditz ist Ausbildungsleiter bei der Spedition Nuss in Wörth.

Kontinuierlich: Die Spedition Nuss hat sich vorgenommen, jedes Jahr sechs Jugendliche als Auszubildende zum Berufskraftfahrer einzustellen.

Schwachpunkt soziale Kompetenz

Bereits zum vierten Mal stellte sich der „Ausbildungsverband Grafschaft Bentheim/Emsland“ beim „Tag des Berufskraftfahrers“ auf dem Kirmesplatz in Meppen der

Öffentlichkeit vor. Für das im August begonnene neue Ausbildungsjahr konnten 24 Azubis gewonnen werden. Allerdings sind laut Berufsschullehrer Klaus Bruns im dritten Lehrjahr von einst 20 Schülern nur 14 verblieben, die auch die Abschlussprüfung vor der IHK bestanden haben. Für ihn liegt ein entscheidender Grund der hohen Abbrecherzahlen bei der oft unzureichend ausgeprägten sozialen Kompetenz, den sogenannten „Soft Skills“. Bruns beschreibt es so: „Jederzeit sicher, vorausschauend und umsichtig ein Fahrzeug von bis zu 40 Tonnen und einem hohen Ladungswert durch den Straßenverkehr zu führen, erfordert ein hohes Maß an Disziplin, Verantwortungsbewusstsein, Selbstkontrolle und Sorgfalt. Sich in strikte Zeitpläne einzufinden, erfordert ein hohes Maß an Verlässlichkeit, Selbstdisziplin und der Fähigkeit sich selbst vorausschauend zu organisieren. Doch die angesprochenen Fähigkeiten sind häufig nicht von vornherein in ausreichendem Maße gegeben, sondern werden vielfach erst mit zunehmender Lebens- und Berufserfahrung erworben.“



Klaus Bruns aus Meppen, Berufsschullehrer für Berufskraftfahrer.



Unternehmer aus dem Emsland werben beim Aktionstag in Meppen um Azubis.