

## Fachkräftemangel: Wie wird man als Arbeitgeber attraktiv?

**ROUND TABLE:** Die Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern wird zunehmend anspruchsvoller. Damit Unternehmen im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte die Nase vorn haben, braucht es hervorragende Ausbildungsmöglichkeiten, die Transport- und Logistikbranche benötigt aber auch eine Imagekorrektur.



(v.l.n.r.) Bernd Winter (Chefredakteur der Internationalen Wochenzeitung Verkehr), Alois Schrettl (Fuhrpark- und Ausbildungsleiter der Berger Akademie), Klaus Gasperlmaier (Geschäftsführer der Zollakademie Austria), Gottfried Buchinger (Geschäftsführer der Donaulager Logistik), Anja Kossik (Redakteurin der Internationalen Wochenzeitung Verkehr), Gerhard Wagner (Geschäftsführer von Bolk Transporte) und Efreng Lengauer (Koordinator des Studiengangs Logistikmanagement am Logistikum Steyr)

VON ANJA KOSSIK & BERND WINTER

**Verkehr:** Wo spüren Sie in Ihrem Umfeld den Fachkräftemangel am deutlichsten?

**Klaus Gasperlmaier:** Die Zollakademie wurde als Aus- und Fortbildungszentrum ins Leben gerufen, um den Bedarf nach einer spezifischen Qualifizierung für Logistiker abzudecken. Bei der Firma Engl-

mayer wurden im Zollconsulting-Bereich ganz spezielle Fachkräfte gebraucht. Man hat aus der Not eine Tugend gemacht und mit der Gründung der Zollakademie ein neues Geschäftsmodell entwickelt. Wir wissen, dass der Fachkräftemangel die Logistikbranche in vielen Bereichen besonders stark trifft. Da geht es um die Fahrer, die Lagerar-

beiter, aber auch um IT-Experten. Gerade gute IT-Leute sind für alle Unternehmen nicht leicht zu finden, aber die Logistiker tun sich da ganz besonders schwer. Das liegt sicherlich auch am leidenden Image der Branche.

**Efreng Lengauer:** Wir kennen das auch von der Fachhochschule in Steyr, dass es in den

letzten Jahren immer schwieriger wurde, junge Leute für ein Studium im Logistikbereich zu begeistern. Wir haben eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, bei denen es nicht nur darum geht, neue Studenten für eine Ausbildung am Logistikum zu motivieren, sondern die Bekanntheit der Logistik generell zu verbessern. Unsere Absolventen sind nach Ab-

schluss ihres Bachelor- und Masterstudiums dann eher in Managementpositionen zu finden; wir liefern der Wirtschaft also keine Fachkräfte im eigentlichen Sinn. Aber aus den Gesprächen mit den Unternehmen, mit denen wir unsere Projekte abwickeln, hören wir schon genau heraus, wo es „zwickt“. Mittlerweile sehen wir auch, dass mehr als 50 Prozent der Studierenden nicht den klassischen Ausbildungsweg beschreiten, sondern aus einem beruflichen Umfeld zu uns kommen und berufsbegleitend studieren. Viele davon haben eine Lehre abgeschlossen, machen die Matura nach oder absolvieren den Studienberechtigungslehrgang und können sich dann mit einem Bachelorstudien-gang weiterqualifizieren.

### AUSGANGSSITUATION

Die Transport- und Logistikbranche leidet – wie auch viele andere Wirtschaftssektoren – unter einem wachsenden Fachkräftemangel. Doch die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern ist bei Logistikern gerade in bestimmten Berufsgruppen eine besondere strategische Herausforderung. Wie gehen die Unternehmen damit um, dass es besonders bei den für die Branche lebensnotwendigen Spezialisten, wie beispielsweise den Berufskraftfahrern oder den Speditionskauleuten, schwierig ist, junge Menschen für das Thema Logistik zu begeistern? Und wie kann man zukünftig gerade im Hinblick auf die fortschreitende Automatisierung und die aktuelle Digitalisierungswelle mit anderen Industriezweigen um IT-Talente konkurrieren? Wie kann man die Logistik für Berufseinsteiger attraktiver machen und welche Ausbildungsformen können garantieren, dass Mitarbeiter auf dem besten Wissenstand sind, damit Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig bleiben? *Verkehr* hat fünf Logistikexperten an den runden Tisch gebeten, um mit ihnen über die Bedeutung einer qualifizierten Ausbildung bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels zu sprechen. Am Hafen Linz diskutierten unter der Leitung von Bernd Winter (Chefredakteur der Internationalen Wochenzeitung *Verkehr*), Klaus Gasperlmaier (Geschäftsführer der Zollakademie Austria), Gerhard Wagner (Geschäftsführer von Bolk Transporte), Gottfried Buchinger (Geschäftsführer Donaulager Logistik), Alois Schrettl (Fuhrpark- und Ausbildungsleiter der Berger Akademie) und Efreng Lengauer (Koordinator des Studiengangs Logistikmanagement am Logistikum Steyr).





► FORTSETZUNG VON SEITE 1

Wir haben auch – und das passt gut zum erwähnten Bedarf im Bereich Digitalisierung – dieses Jahr die ersten Absolventen aus dem neuen Masterstudiengang „Digitales Transport- und Logistikmanagement“. Da haben wir erkannt, dass in diesem technisch orientierten Umfeld auf akademischer Ebene ein Mangel vorhanden war und konnten schnell darauf reagieren.

**Gottfried Buchinger:** Wir sind als oberösterreichische Logistiker natürlich sehr froh darüber, dass wir über ein Kompetenzzentrum verfügen, das in der Ausbildung intensiv auf die Anforderungen der Unternehmen und auf technologische Neuentwicklungen in der Branche eingeht. Leider sind in den Ausbildungen in der Logistik meiner Meinung nach in den vergangenen 20 Jahren einige Fehler gemacht worden. Der Logistikberuf hat noch immer nicht den Stellenwert, den er haben sollte, weil er nämlich als Ausbeuterberuf „verschrien“ ist – gerade bei den Disponenten, Lagerarbeitern oder Lkw-Fahrern. Viele Unternehmen haben zwar seit län-

gerem erkannt, wie man mit jungen Leuten umgeht, aber das ist nicht überall so. Lehrlinge werden aufgenommen, werden aber nicht wie Lehrlinge behandelt, sondern wie billige Hilfskräfte – da gehört angesetzt. Der Mensch soll im Mittelpunkt des Unternehmens stehen. Dafür muss man die Rahmenbedingungen schaffen und auch die Möglichkeiten, junge Menschen so zu führen, dass sie eine Perspektive haben. Und das ist in der Vergangenheit nicht gemacht

**„NATÜRLICH GIBT ES VIELE GUTE UNTERNEHMEN, DIE EINIGES AN AUFWAND IN DIE AUSBILDUNG IHRER LEHRLINGE STECKEN. ES GIBT ABER AUCH SCHWARZE SCHAFE.“ – GOTTFRIED BUCHINGER**

worden. Das ist einer der wesentlichen Gründe, warum wir einen Fachkräftemangel haben. Denn junge Menschen haben mittlerweile bei der Berufswahl ganz viele Optionen und wir haben es verabsäumt, den Logistikberuf fair und menschlich zu gestalten und damit als interessante Möglichkeit zu positionieren. Da muss ein Umdenken stattfinden, und genau das passiert auch gerade landesweit in der Branche.

**Wie sieht die Situation diesbezüglich bei den Berufskraftfahrern aus?**

**Alois Schrettl:** Was den Beruf des Kraftfahrers unattraktiv macht, ist die fehlende Freizeit. Wir haben das Problem so gelöst, dass wir vor fünf Jahren ein spezielles Arbeitszeitmodell eingeführt haben. Die Fahrer arbeiten drei Wochen und haben eine Woche frei. Wir haben es damit geschafft, unsere Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Die bleiben bei uns bis zur Pensi-

nierung. Das liegt sicherlich auch daran, dass wir sowohl unsere Fahrzeuge als auch alle unsere Fahrer in Tirol angemeldet haben. Bei anderen Unternehmen kommen die Fahrer aus Bulgarien, Rumänien oder der Slowakei, und auch die werden immer seltener. Das heißt, bei einem aktuellen Altersdurchschnitt von 55 Jahren haben wir für die kommenden zehn Jahre noch genug Fahrer. Aber die Nachwuchssituation wird auch bei

uns spätestens in fünf Jahren schlecht ausschauen. Wir bieten in unserer Akademie unter anderem den Qualifizierungsnachweis C95 an, der alle fünf Jahre erneuert werden muss. Auch an der Art und Weise, wie diese Kurse abgehalten werden, gehört meiner Meinung nach etwas geändert. Denn sich nach einer langen Arbeitswoche noch an einem Samstag sieben Stunden lang in einen Theorievortrag zu setzen, schreckt zusammen mit den hohen Kosten für den

Führerschein allein schon viele ab, sich für diesen Beruf zu entscheiden. Auch die Arbeitszeiten, beispielsweise im Baurtransport, und die Tatsache, dass in diesem Bereich viele Fahrer im Winter stem-peln gehen müssen, wirkt sich negativ aus und lässt das Interesse bei jungen Menschen sinken. Und um zu bestärken, welche Bedeutung das Image heutzutage hat: Wir haben eine eigene Event-Abteilung, die für Red Bull die Transporte

und den Aufbau erledigt – dort haben wir nie Probleme, genug Leute zu bekommen.

**Gerhard Wagner:** Wir haben rund 200 Fahrer, von denen 90 Prozent in den Niederlanden registriert sind. Dort gibt es dieses Problem mit dem Fahrermangel nicht so wie in Österreich. Ich glaube, das ist darauf zurückzuführen, dass die Niederlande ein traditionelles Handelsland sind und damit das Image der Fahrer ein ganz anderes ist. Auch bei uns im Unternehmen gibt es sehr viele alte Fahrer, die schon ewig dabei sind. Dazu muss man aber sagen, dass wir keine Standardtransporte durchführen, sondern mit unseren Sonder- und Schwertransporten im Projektbereich zu Hause sind. Und dafür braucht es Mitarbeiter, die eine Herausforderung suchen. Wir haben Projekte in ganz Europa, beispielsweise in Nordschweden. Hier merken wir schon, dass es immer schwieriger wird, Leute zu finden, die mit den dafür notwendigen Arbeitszeiten – also drei Wochen unterwegs, eine Woche zu Hause – langfristig umgehen können, obwohl sie dabei wirklich gut verdienen. Wir sind heute noch gut mit Mit-



arbeitern versorgt; aber auch ich sehe da ein Problem in der Zukunft. Junge Menschen interessieren sich heute viel mehr für ein gutes Privatleben und ihre Freizeit als dafür, viel Geld zu verdienen. Da hat sich die Motivation und das Wertesystem dieser Generation im Vergleich zu unserer sehr verändert. Ich stimme auch völlig mit der Einschätzung überein, dass man den Mitarbeitern einfach ein entsprechendes Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen bereitstellen muss, unter denen sie dann auch wirklich gerne arbeiten wollen und sich wohlfühlen.

#### Wie ist die Lage bei den Lehrberufen?

**Wagner:** Ich bin ein Fan der Lehrlingsausbildung und auch der Dualen Akademie – das ist ein ganz tolles Projekt. Die meisten AHS-Abgänger fangen mit einem Studium an, aber ein sehr hoher Prozentsatz bricht das Studium ab. Diese jungen Leute haben dann keine wirkliche Berufsausbildung, und die fängt man damit auf. Die Duale Akademie ist eine Kombination aus Ausbildung und Job und die Absolventen haben danach einen Lehrabschluss.

**Gasperlmaier:** Das kann ich nur bestätigen. Da eröffnet sich ein sehr interessantes Potenzial, das für die Logistik gut geeignet ist. Das sind Leute, die schon ein Vorwissen bzw. etwas ausprobiert haben und in der Regel einfach bei einem falschen Studium gelandet sind. Die meisten haben sich das Studium anders vorgestellt und wollen dann doch lieber arbeiten. Da ist dann der Wille, etwas zu lernen und weiterzukommen, vorhanden

**Wagner:** Und das Gehalt ist auch interessant und wird zu 50 Prozent von der WKO gefördert. Ich bin auch in der Erwachsenenbildung engagiert. Da gibt es ein weiteres interessantes Projekt, die Initiative „Frauen in Handwerk und Technik“ des Arbeitsmarktservice (AMS). Dort wird versucht, Frauen für die

Zuge der Ausbildung auch Praktika in Unternehmen absolvieren und werden vielfach dort gleich angeworben.

**Buchinger:** Wir haben ein eigenes Ausbildungsprogramm für Lehrlinge gestartet, weil uns die jungen Leute nach Abschluss der Ausbildung früher immer abgewor-

Dann haben wir darauf geachtet, dass sie alle Abteilungen des Unternehmens durchlaufen. Damit war es dann leichter herauszufinden, was ihre persönlichen Neigungen und Stärken sind und in welchem Unternehmensbereich sie am besten eingesetzt werden können. Da muss man ein gutes Gespür für Menschen

dafür gemeinsam eine Vision und eine Strategie entwickelt und dann ganz konkret ein Ziel verfolgt. Das ist wirklich toll gelaufen. Der Erfolg dieses Programms gibt uns also Recht, und wir werden diesen Weg so weitergehen. Aber der Impuls dafür und der Umsetzungswille muss von der Chefetage kommen.

Viele Unternehmen sagen, dass die Lehrlingsausbildung schwierig ist und sie sich das gar nicht mehr antun wollen. Wie ist Ihre Erfahrung bei der Lehrlingsauswahl?

**Buchinger:** Bei dieser Frage kommen wir direkt zu unserem Problem. Die Logistikbranche hat in den letzten Jahren keinen guten Ruf gehabt. Als wir mit unserem Ausbildungsprojekt angefangen haben, hatten wir noch 20 bis 30 Bewerbungen für drei Lehrstellen. Diese Zahl ist mittlerweile auf zehn heruntergegangen. Natürlich gibt es in der Branche viele gute Unternehmen, die einiges an Aufwand in die Ausbildung ihrer Lehrlinge stecken. Es gibt aber auch schwarze Schafe. Und was ich als Prüfer bei den Lehrabschlussprüfungen teilweise von den Kandidaten zu hören bekommen habe, wie sie in ihrer Ausbildung behandelt wurden und wie wenig sie tatsächlich lernen durften – das ist ein Armutszeugnis für unsere Branche. Das beginnt sich zu bessern.

**Wagner:** Das liegt aber auch daran, dass sich unsere Branche weiterentwickelt hat. Früher hat ein Spediteur über alle Verkehrsträger Bescheid wissen müssen.

► FORTSETZUNG AUF SEITE 4



SHUTTERSTOCK.COM / VECTORKURIO

Logistik zu begeistern. In diesen Lehrgängen, die vom Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) durchgeführt werden, finden sich immer ganz tolle und ehrgeizige Persönlichkeiten, die eine Ausbildung zur Speditionskauffrau machen. Die Vermittlungsquote nach der Lehrabschlussprüfung ist immer 100 Prozent, denn die Teilnehmerinnen müssen im

ben wurden. In den letzten fünf Jahren ist aber jeder Lehrling bei uns im Unternehmen geblieben, weil wir uns ganz intensiv mit jedem einzelnen auseinandergesetzt haben. Wir haben den jungen Leuten schon zu Beginn ihrer Lehre gesagt, was ihre Perspektiven im Unternehmen sein können, wenn sie in ihrer Ausbildung gut mitarbeiten.

entwickeln und den Lehrlingen auch das Gefühl vermitteln, dass ihr Einsatz wichtig ist. Ich habe mich für dieses Programm auch immer persönlich eingesetzt. Eines unserer Lehrlingmädchen ist beispielsweise bei den Berufsweltmeisterschaften in Kasan, Hauptstadt der halbautonomen Republik Tatarstan, an den Start gegangen. Wir haben

ANZEIGE

## DONAULAGER LOGISTICS

### Ihr kompetenter Partner für professionelle Lagerung und Transporte

Donaulager Logistics und der Hafen Linz bilden ein verkehrsgeographisch zentrales und international bedeutendes Logistikzentrum, mit allen Vorzügen eines professionellen Güter-Handlings: Containerterminal, Handels- und Tankhafen inkl. Umschlaganlagen, Lagerhäuser und Stückguthallen, Speziallager für Tiefkühl- und Gefahrgut, temperaturgeführte Lager für Pharmaprodukte und wassergefährdende Stoffe.

Im Bereich der Transportlogistik sind wir mit Sammel-, Teil- und Komplettlagerungen in ganz Europa unterwegs. Moderne LKW mit GPS-Verfolgung und Hand-Held-Terminals als auch ADR-Ausrüstung befördern Güter aller Art. Auch temperaturgeführte Transporte (Thermo- und Kühltransporte) werden abgewickelt. Komplettlogistik für Schiffsbelieferungen ergänzen unser Portfolio.



Logistik mit System

DONAULAGER LINZ AG  
LOGISTICS HAFEN



► FORTSETZUNG VON SEITE 3

Heute gibt es Systemverkehre und damit werden die Mitarbeiter von Spediteuren zu Sachbearbeitern. Und diese Spezialisierung schränkt teilweise die Ausbildungsoptionen ein.

**Buchinger:** Meiner Meinung nach ist es aber trotzdem die Aufgabe der Unternehmen, dass der Lehrling das entsprechende Fachwissen eines Speditionskaufmanns in der Ausbildung auch tatsächlich erlernt. Und es hängt schon von der Unternehmensführung ab, dies auch sicherzustellen.

**Schrettl:** Das ist in unserem Fall einfacher. Unser Unternehmen hat viele verschiedene Sparten und unsere Lehrlinge durchlaufen in ihrer Ausbildung alle Abteilungen. Sie fangen bei der Fahrzeugsteuerung im Fuhrpark an und lernen direkt von und bei den



„Was ich als Prüfer bei den Lehrabschlussprüfungen teilweise von den Kandidaten zu hören bekommen habe, wie sie in ihrer Ausbildung behandelt wurden und wie wenig sie tatsächlich lernen durften – das ist ein Armutszeugnis für unsere Branche. Das beginnt sich aber zu bessern“, sagt Gottfried Buchinger.

besser entscheiden zu können, in welchem Bereich sie zukünftig arbeiten wollen. Wir haben seit zehn Jahren Lehrlinge im Unternehmen und es fangen jedes Jahr acht bis zehn neue an. Und so etwas spricht sich dann natürlich

dene Kompetenzen erfordern. Deswegen gibt es bei uns auch Menschen mit vielen verschiedenen Ausbildungshintergründen: Lehrlinge, HAK-Absolventen, Studienabbrecher, Akademiker und klassische Quereinsteiger.

„WIR KÖNNEN ALS PROBLEMLÖSER UND PARTNER DER INDUSTRIE AUFTRETEN. ABER WIE BEKOMMEN WIR DIE LEUTE, DIE WIR BRAUCHEN, UM DIESES LEVEL AUCH TATSÄCHLICH ZU ERREICHEN?“ – KLAUS GASPERLMAIR

Disponenten, damit sie einmal ein Bild von ihrem Beruf bekommen. Danach durchlaufen sie die Abteilungen Rail, Ocean und Air Cargo und zuletzt verbringen sie noch drei Wochen im großen Lager in Erfurt. Das ist für die Lehrlinge nicht nur interessant, sondern gibt ihnen auch die Möglichkeit, nach ihrem Abschluss

herum und das Unternehmen bekommt durch Mundpropaganda ein positives Image.

**Haben Sie es im Logistikbereich auch mit Quereinsteigern zu tun?**

**Gasperlmair:** Im Bereich Zoll oder Zollconsulting ist es so, dass die Anforderungen sehr vielfältig sind und verschie-

Dieser Mix ergibt in Summe eine gute Abdeckung. Das Wichtigste ist das Interesse an den verschiedenen Aspekten des Berufs, und dann ist es egal, aus welcher Ecke ich ursprünglich komme. Die wenigsten Mitarbeiter haben heute eine klassische Speditionsausbildung, was früher undenkbar gewesen wäre. Auf der Zollakademie treffen sich Leute mit unterschiedlichstem Vorwissen.

**Buchinger:** Natürlich gibt es immer wieder Quereinsteiger. Ich finde auch, dass es für die Arbeit in unserer Branche vor allem ein prinzipielles Interesse an der Logistik braucht. Und dann muss man sich natürlich die Zeit nehmen, jemanden an den Beruf heranzuführen und letztendlich auch sein Wissen zu teilen.

**Wagner:** Unser Unternehmen befindet sich in Attnang-Puchheim – dort gibt es einige große und international bekannte Industriebetriebe. Es

ist beeindruckend, wie professionell in diesen Unternehmen an die Mitarbeiter- und Lehrlingsauswahl herangegangen wird. Die umfassende Ausbildung, auch in Bereichen, die mit dem täglichen Job nicht unmittelbar etwas zu tun haben wie Teambuilding oder Bankwesen, finde ich echt beeindruckend. Da geht es um die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter und es wird hier auch aktiv am Image der Unternehmen gearbeitet. Umgekehrt ist es so: Wenn die Wahrnehmung des Unternehmens in der Bevölkerung einmal ruiniert ist, dann dauert es Jahre, um wieder einen guten Ruf zu bekommen.

**Schrettl:** Ja, man darf die Bedeutung der Mundpropaganda nicht unterschätzen. Die Menschen reden miteinander, und wenn ich mich als Unternehmen heute um meine Mitarbeiter kümmere und ihnen entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten biete, dann spricht sich das herum.

**Wie sieht es denn mit der Bekanntheit und dem Image der Logistik aus?**

**Buchinger:** Wenn ich heute in eine Schule wie eine HAK hineingehe, um unser Unternehmen vorzustellen, bin ich immer wieder schockiert: Selbst in einer wirtschaftlich orientierten Schule wissen die meisten nicht, was Logistik kann oder überhaupt ist. Da weiß ich dann immer, was für einen Stellenwert wir Logistiker haben.

**Wagner:** Die meisten berufsbildenden Schulen freuen sich schon immer darüber, wenn man zu ihnen kommt und den Schülern das Thema Logistik ein bisschen näherbringt.

**Lengauer:** Ich habe schon 2001 vom damaligen Ver-

kehrsministerium den Auftrag bekommen, einmal zu sondieren, wie man das Thema Logistik in die Lehrpläne der Berufsbildenden Höheren Schulen integrieren kann. Das Ergebnis war eine Lehrplanänderung mit einem Transport- und Logistikscherpunkt, was dann auch umgesetzt wurde. In Oberösterreich wurde an einigen Schulen damit begonnen, die



„Menschen reden miteinander, und wenn ich mich als Unternehmen heute um meine Mitarbeiter kümmere und ihnen entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten biete, dann spricht sich das herum“, sagt Alois Schrettl.

ANZEIGE

**JETZT NEU! WEBINARE**

NEW SKILLS TRAINING

WISSEN AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS.

www.zoll-akademie.at



nur braucht es jemanden, der diese Begeisterung auch schüren kann. Und das ist dann auch die Rolle der Unternehmen, die den Schülern zeigen können, wie spannend und vielfältig die Logistik in der Praxis sein kann. Genau das Gleiche machen wir auch, wenn wir in die Schulen gehen und ihnen die Logistik als Studienfach näherbringen. Wir versuchen natürlich, die

rade sehr populär. Das zweite Spiel soll fünf Aufgabenstellungen haben, die in Richtung internationaler Transport gehen. Da wird in den 45 Minuten einer Unterrichtseinheit – so lange dauert die Suche nach dem Code für den Ausbruch – ein bisschen logistisches Hintergrundwissen vermittelt und gleichzeitig der Spieltrieb angesprochen. Das Ziel ist, die Logistik in den Köpfen der Schüler mit einem positiven Erlebnis zu verknüpfen.

**Buchinger:** Das Problem mit dem negativen Image der Logistik hat sicherlich auch damit zu tun, dass über viele Jahre Lkw-Fahrer nicht so behandelt wurden, wie es sein sollte. Und damit war teilweise auch das Auftreten der Fahrer nach außen nicht das Beste. Die Fahrer sind die Repräsentanten der Branche, die in der Öffentlichkeit am meisten wahrgenommen werden. Logistik fängt bei den Fahrern an und geht bis hinauf zum Management. Daher braucht es innerhalb eines Unternehmens auf allen Ebenen ein gleiches Bild, ein gleiches Verständnis und ein entsprechendes Auftreten. Es ist aber die Aufgabe der Unternehmen, dieses gewünschte Bild in der Öffentlichkeit zu ermöglichen und für die Fahrer auch die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Und das hat nicht immer stattgefunden. Dann darf man sich nicht wundern, dass es so schwer ist, Personen zu finden, die in die Logistik einsteigen wollen.

**Lkw-Fahrer sind also wichtige Imageträger?**

**Buchinger:** Da hat sich schon einiges verbessert, weil viele schon auf den Zug aufgesprungen sind. Aber ein Fahrer ist ein genauso wichtiger Mitarbeiter wie jeder andere im

Unternehmen. Und in einer globalisierten Welt oder innerhalb der EU sollte es auch egal sein, aus welchem Land er kommt – ob aus Rumänien, Bulgarien oder Österreich. Da darf es keine Unterschiede geben. Da ist das Wichtigste, dass mit den Fahrern fair umgegangen wird und ihnen ein entsprechendes Equipment und eine adäquate Infrastruktur zur Verfügung gestellt wird, wenn sie unterwegs sind.

**Wagner:** Genau! Denn die Fahrer prägen unser Erscheinungsbild nach außen. Bei uns im Unternehmen werden die Fahrer zum Beispiel entsprechend eingekleidet und sie bekommen auch eine eigene Einschulung. Meiner Erfahrung nach ist es so, dass der erste Eindruck wichtig ist. Wenn man einen Fahrer sieht, der mit seinem Lkw zur Rampe kommt, dann kann man daraus Schlüsse ziehen. So wie der Fahrer aussieht, so ist auch



„Ich glaube, dass es möglich ist, junge Menschen für unseren Job zu begeistern. Er ist vielfältig, spannend und international. Dafür müssen wir wieder mehr nach außen gehen“, sagt Gerhard Wagner.

an. Was teilweise für eine Ladung bezahlt wird – davon kann keiner überleben.

**Buchinger:** Da sind wir wieder beim Thema: Das sind dann genau die Unternehmen, die ihre Mitarbeiter ausnutzen. Denn bei den Preisen können

diesem Gesamtbild spielen ganz viele verschiedene Aspekte zusammen, und das macht die Sache komplex.

**Gasperlmair:** Damit haben wir das Spannungsfeld sehr gut beschrieben, in dem sich die Logistiker bewegen. Wie soll

„DIE LEHRPLÄNE GEHÖREN DRINGEND ENTRÜMPELT UND MIT TOPAKTUELLEN THEMEN AUS DEM BEREICH DIGITALISIERUNG AUFGEFRISCHT.“ –GERHARD WAGNER

das Unternehmen. Da weiß man sofort, was für ein Unternehmen dahintersteht.

**Schrettl:** Ja, das mit der Bekleidung und der Einschulung ist bei uns im Unternehmen auch so. Nur ist das Problem meiner Meinung nach noch viel tiefgreifender. Das fängt nämlich beim Preisdumping

sie ihre Leute gar nicht ordentlich bezahlen. Und es geht noch weiter. Die Firmen, die Leistungen ausschreiben, verlangen extrem hohe Qualitätslevel. Da werden von den Dienstleistern ganz viele Zertifikate gefordert. Die Auftragsvergabe erfolgt dann aber häufig nach völlig anderen Kriterien, Hauptsache billig. In

diese Dienstleistung zukünftig aussehen? Und welche Leute brauchen wir dafür? Denn je hochwertiger die Dienstleistung ist und je mehr wir zu einem Teil der Logistik des Kunden werden, je enger wir in dessen Versorgungsketten eingebunden und je besser wir mit ihm vernetzt sind, desto weniger austauschbar sind wir auch. Und das muss zukünftig unser Anspruch sein. Aber genau dafür die Leute zu bekommen und sie auch entsprechend auszubilden – das ist die eigentliche Herausforderung. Wir haben einerseits die Chance, durch die Digitalisierung und die globale Vernetzung als Problemlöser und als gleichwertiger Partner der Industrie aufzutreten. Aber wie erreichen wir die Leute, die wir dafür brauchen, um dieses Level auch tatsächlich erreichen und Konzepte anbieten zu können, mit denen wir unverwechselbar werden?



„Wichtig wäre auch, dass wir uns in der Branche besser vernetzen. Da wären beispielsweise überbetriebliche Lehrwerkstätten eine Idee“, sagt Klaus Gasperlmair.

► FORTSETZUNG AUF SEITE 6

Roundtable

table  
mangel

verschiedenen Berufsbilder entsprechend vorzustellen. Es wird aber immer schwieriger, junge Menschen von einer Berufswahl im Logistikbereich zu überzeugen. Wir haben dafür sogar mit dem Verein Netzwerk Logistik ein eigenes Tool gestaltet. Auch haben wir ein Spiel, ein Escape Game, für die Paketlogistik entwickelt. Das Ausbrechen aus einem Raum, bei dem man in einer bestimmten Zeit Aufgaben lösen muss, ist bei Jugendlichen ge-

ANZEIGE

**Berger**  
LOGISTIK

www.berger-logistik.com

Die Berger Logistik GmbH gehört zu den führenden Logistikunternehmen in Österreich und bietet seit 1961 mithilfe von modernster Informationstechnologie maßgeschneiderte Logistikdienstleistungen in ganz Europa und weltweit an Kunden an. Seit 2011 bildet die Berger Logistik GmbH Ihre Fahrer über die eigene Ausbildungsakademie aus.





**JETZT werben!**  
**25%**  
**Frühbucherrabatt\*\***

KW 38-39, ET 25.09.

KW 40-41, ET 09.10.

**Südosteuropa\***

**Türkei**

\*inkl. englischer Beilage 



# INTER- NATIONAL SPECIAL

credit: GaudiLab/iStock, design36/shutterstock

**Verkehr – International - Präsentieren Sie Ihr Unternehmen und zeigen Sie Flagge!**

Aufgrund der „Neuen Seidenstraße“ und des boomenden E-Commerce kommt es zu einer Verlagerung der Warenströme. Immer mehr Regionen und Länder gewinnen an logistischer Bedeutung. Wir beleuchten die jeweiligen Märkte mit spannenden Recherchen zur aktuellen Wirtschaftssituation. Welche Unternehmen sind vor Ort und wie sind ihre Erfahrungen? Welche Hürden müssen genommen werden und welche Potentiale liegen in den Märkten?

Infos unter: [verkehr.co.at/mediadaten](http://verkehr.co.at/mediadaten) • E: [anzeigen@verkehr.co.at](mailto:anzeigen@verkehr.co.at) • T: +43 1 740 95 – 455

**verkehr**

INTERNATIONALE WOCHENZEITUNG SEIT 1945

\*\* gültig auf die Preise der aktuellen Mediadaten 2020





„Ich persönlich habe die Schüler immer als sehr begeisterungsfähig wahrgenommen; nur braucht es jemanden, der diese Begeisterung auch schüren kann. Und das ist dann auch die Rolle der Unternehmen, die den Schülern zeigen können, wie spannend und vielfältig die Logistik in der Praxis sein kann“, sagt Efreng Lengauer.

► FORTSETZUNG VON SEITE 5

**Apropos Digitalisierung.** Sie haben schon erwähnt, dass die Verfügbarkeit von Informatikern zum Problem wird.

**Gasperlmair:** Der IT-Bereich ist eine große Schwachstelle. Dieser Bereich wird zukünftig immer notwendiger und wichtiger werden, um derartige Strategien auch tatsächlich umsetzen zu können. Und gerade da ist es schwer, an gute Mitarbeiter zu kommen.

**Buchinger:** Ja, auch für andere Industriezweige wird es immer härter, in diesem Bereich gutes Personal zu bekommen. Da herrscht ein echter Mangel.

**Gasperlmair:** Und die wenigen Leute, die hier auf den Markt drängen, suchen sich in den seltensten Fällen die Logistik als Arbeitsbereich aus.

**Lengauer:** Die wenigsten Informatiker wissen überhaupt, dass in der Logistik ein Bedarf besteht und wie spannend die Logistik sein kann. Wir arbeiten da beispielsweise in einer neuen Initiative mit dem Studiengang Software-Engineering zusammen. Wir haben dafür gemeinsam ein Paket geschnürt. Die Informatiker müssen sich im Zuge ihrer Ausbildung für eine Vertiefung in einem Bereich entscheiden und eine dieser Vertiefungen wird logistische Elemente enthalten. Da werden Softwareingenieure ausgebildet, die sich mit den speziellen Anforderungen der Logistik beschäftigen. Das wird ab dem kommenden Wintersemester erstmals angeboten. Ich glaube, dass das der Logistikbranche in Zukunft helfen können.

**Gibt es eigentlich auch einen Personalmangel bei den Managementpositionen?**

**Buchinger:** Gute Leute für das mittlere und obere Management zu bekommen, ist noch

verhältnismäßig einfach – da gibt es im Studienbereich hervorragende Ausbildungen. Wir haben das Problem an der Basis, egal ob das jetzt Berufskraftfahrer oder Lagerarbeiter sind. Dort müssen wir mit Verbesserungsmaßnahmen ansetzen, und das fängt schon bei der Bezahlung an. Was Lagerarbeiter in unserer Branche teilweise verdienen, ist eine Katastrophe. Davon kann man kaum eine Familie ernähren.

oder Lagermitarbeitern auch gut zusammenarbeiten können, durchlaufen sie bei uns ein ausführliches Training in Sachen Sozialkompetenz, in dem es explizit um das Thema Mitarbeiterführung geht. Wie geht man mit solchen Personen im Arbeitsalltag richtig um? Denn diese Menschen haben einen entsprechenden Respekt verdient und wenn ich das als Manager oder Unternehmer nicht bieten kann, habe ich mich menschlich

**„WICHTIG IST AUCH, DASS FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR IHRE MITARBEITER DA SIND UND EIN OFFENES OHR FÜR IHRE PROBLEME HABEN. DA BRAUCHT ES EINE RUNDUMBETREUUNG.“ – ALOIS SCHRETTL**

**Lengauer:** Das kann ich nur bestätigen. Im Bereich des mittleren Managements gut ausgebildete Mitarbeiter zu finden – da sind wir in Österreich recht gut versorgt. Dazu können wir als FH auch einiges beitragen. Das Logistikum kann den Bedarf im mittleren und westlichen Österreich gut abdecken, die FH in Wien versorgt Ostösterreich mit Nachwuchskräften. Das bedeutet aber auch, dass wir immer versuchen, die Ausbildungen an die Bedürfnisse des Markts entsprechend anzupassen. Damit unsere Studierenden in ihrem Berufsleben dann mit Mitarbeitern wie Lkw-Fahrern

disqualifiziert. Darum ist es ein ganz wesentlicher Punkt der Ausbildung, auch solche kritischen Punkte anzusprechen und sich beispielsweise einmal mit der Fahrersituation auseinanderzusetzen. Was bedeutet es für den Fahrer, wenn Sanitäreinrichtungen versperrt sind? Oder wie ist die Situation eines Subfrähters in der Paketlogistik? Solche Bedingungen abzustellen, wird in die Verantwortung zukünftiger Manager fallen, damit die Branche nicht noch mehr in Verruf kommt.

**Nutzen Sie im Bereich der Aus- und Weiterbildungs-**

**maßnahmen auch digitale Möglichkeiten von Videochat-Dienste wie Zoom?**

**Buchinger:** Wir verwenden selbstverständlich digitale Medien und Videokonferenzen und haben bereits vor der Corona-Krise einen rund sechsstelligen Betrag in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter gesteckt. Da sind natürlich auch E-Learning-Angebote dabei. Die waren vor allem während der Pandemie-Maßnahmen eine gute Alternative,

mit den Schulen abhalten, haben wir dieses Jahr auf ein Videokonferenz-Format umstellen müssen. 143 Teilnehmer waren hier online dabei, haben spannende Diskussionen miteinander geführt und sich Vorträge angehört. Das ist sicherlich zukunftsweisend und eröffnet tolle neue Möglichkeiten.

**Gasperlmair:** Auch wir haben uns bereits vor der Corona-Zeit intensiv mit diesem Thema auseinandergesetzt und bereits einige Lehrinhalte im E-Learning-Format anbieten können, wie beispielsweise Übungsmodule. Ausbildungen werden zukünftig dank der Erfahrungen während der Corona-Krise sicherlich anders aussehen als vorher. Viele Lösungen, die während Corona entwickelt wurden, werden wir beibehalten und auch sicherlich andere Module auf Online-Formate umstellen. In den Lehrgängen wollen wir weiter die Gruppendynamik nutzen. Da müssen sich die Teilnehmer auch persönlich austauschen können, und das Zwischenmenschliche darf man ebenfalls nicht vergessen. Hier kann man die Präsenzveranstaltungen recht einfach mit E-Learning-Formaten ergänzen.

► FORTSETZUNG AUF SEITE 8

ANZEIGE

## PROJECT-CARGO AM WASSERWEG

Binnenschiffe sind die einzige umweltfreundliche und wirtschaftliche Alternative zur Straße. So werden Sondertransporte zwischen den ARA-Häfen und dem Schwarzen Meer einfacher, planbarer und sicherer. BBRC BreakBulk River Cargo ist ein regelmäßiger, durchgehender Service am Rhein-Main-Donau Kanal. Für Voll- und Teilladungen, auf Wunsch mit Zwischenlagerung, Vor- und Nachläufen.





BBRC Break Bulk River Cargo – The eco-friendly alternative | Austria | Wartenburger Straße 1b | 4840 Vöcklabruck | T +43 7672 32 999 | office@bbrc-transport.com | www.bbrc-transport.com

BBRC ist eine Marke der BOLK Transport GmbH Austria





► FORTSETZUNG VON SEITE 5

**Was ist also jetzt Ihrer Meinung nach zu tun, um die Situation mit dem Fachkräftemangel und dem schlechten Image zukünftig zu verbessern?**

**Wagner:** Ich glaube, dass es möglich ist, junge Menschen wieder für unseren Job zu begeistern. Er ist vielfältig, spannend und international. Dafür müssen wir wieder mehr nach außen gehen, um die Bedeutung der Logistik für das gesamte Wirtschaftssystem besser herauszustreichen. Wir spielen eine bedeutende Schlüsselrolle, die in der Wahrnehmung zu wenig beachtet wird. Wichtig ist außerdem, dass jeder Mitarbeiter, der sich weiterbilden will, dazu auch die Möglichkeit bekommt. Man muss einfach in die Qualifikation der Mitarbeiter investieren. Wir müssen uns auch überlegen, ob die Ausbildungspläne z. B. bei der Lehrlingsausbildung überhaupt noch zeitgemäß sind. Die Lehrpläne gehören dringend entrümpelt und mit topaktuellen Themen aus dem Bereich Digitalisierung aufgefrischt.

**Buchinger:** Wir werden uns auch in Zukunft auf die Weiterbildung und individuelle Förderung unserer Mitarbeiter konzentrieren, und zwar mit einem eigenen Schulungs- und Kompetenzzentrum hier am Standort oder indem wir entsprechende Fortbildungsvereinbarungen treffen. Für junge Mitarbeiter wird das Thema Digitalisierung immer größere Bedeutung bekom-

men. Das benötigt auch ein entsprechendes Equipment, wie beispielsweise Smartphones oder Tablets, die immer auf dem neuesten Standard zu Verfügung gestellt werden müssen. Auch in Bezug auf die Themen Flexibilisierung der Arbeitsmodelle und Homeoffice wird sich aufgrund der Corona-Erfahrungen in Zukunft vieles ändern. Was die Werbung oder Image-Maßnahmen anbelangt: Die allein helfen nichts, solange nicht ein Großteil der Logistikdienstleister die Message auch glaubhaft rüberbringt und das auch tatsächlich lebt. Denn nur dann kann das auch gelingen. Der wertschätzende Umgang mit den Mitarbeitern ist mir dabei besonders wichtig. Und das muss in die Köpfe der Führungsriege auch hinein. Die Logistikbranche muss endlich anfangen, visionärer

zu denken. Da braucht es einen Fokus auf Lösungen und nicht ein Jammern darüber, was alles nicht geht.

**Gasperlmair:** Genau! Denn bei aller Jammerei über den Fachkräftemangel darf man nämlich nicht vergessen, dass das Ausbildungssystem in Österreich prinzipiell sehr gut ist. Es gibt die Lehre mit dem dualen Ausbildungssystem, die Duale Akademie und die Fachhochschulen. Wir müssen daran arbeiten, dass wir diese Qualität nicht verlieren, dann sind wir schon gut aufgestellt. Wichtig wäre auch, dass wir uns in der Branche besser vernetzen. Da wären beispielsweise überbetriebliche Lehrwerkstätten eine Idee. Ich glaube, dass zukünftig unternehmensübergreifende Zusammenarbeit immer wichtiger werden wird. Und ganz wichtig ist auch, dass Ausbil-

dungen einen unmittelbaren Praxisbezug haben. Die Branche braucht Menschen mit Lösungskompetenz – keine Auswendiglerner.

**Schrettl:** Wir setzen in unserem Unternehmen auf das Thema Arbeitszeitflexibilität und sind außerdem dabei, unsere Akademie weiter auszubauen. Wir werden hier zukünftig unser Ausbildungsangebot erweitern. Wichtig ist auch – und das sehen wir immer wieder bei unseren Fahrern –, dass Führungskräfte für ihre Mitarbeiter da sind, als Ansprechpartner immer zur Verfügung stehen und ein offenes Ohr für ihre Probleme haben. Da braucht es eine „Rundumbetreuung“. Und so etwas spricht sich letztendlich dann auch herum.

**Lengauer:** Wenn ich das aus der Perspektive der Lehre

betrachte, geht es nicht nur darum, eine entsprechende Fachkompetenz zu vermitteln, die man dann abprüft. Es ist enorm wichtig, zukünftigen Führungskräften auch eine soziale Kompetenz mitzugeben. Außerdem werden wir uns in der Bachelorausbildung noch mehr mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen – jetzt nicht im Sinne der klassischen IT-Fähigkeiten. Da geht es vielmehr darum, wie ich als zukünftiger Manager bei digitalen Themen wie Prozessoptimierung oder Automatisierung kompetent mitreden und die digitale Transformation am besten begleiten kann. Denn die betriebswirtschaftliche, kaufmännische Logistik und die digitale Logistik werden noch viel enger zusammenwachsen, als sie es heute schon sind.

**Vielen Dank für das Gespräch!**

#### RESÜMEE DES ROUNDTABLES

Der Fachkräftemangel in der Logistik braucht eine differenzierte Betrachtungsweise, denn es handelt sich dabei um ein hochkomplexes Thema mit vielen verschiedenen Teilaspekten. Während die Fachhochschulen ihre Ausbildungen engmaschig auf die Bedürfnisse und Anforderungen des Logistikmarkts abstimmen und Österreichs Unternehmen so mit kompetenten Führungskräften im mittleren und oberen Management versorgen, sieht die Lage am anderen Ende des Spektrums, also bei Arbeitskräften wie Berufskraftfahrern, Lagerarbeitern oder Disponenten, alles andere als rosig aus. Die schlechte Versorgung des Logistik-Arbeitsmarkts mit IT-Fachkräften stellt ebenfalls ein Problem dar. Doch der Mangel an jungen Menschen, die sich für einen Logistikberuf interessieren, ist zu einem guten Teil hausgemacht. Denn das Image der Branche hat in der Vergangenheit sehr gelitten. Das liegt zum einen daran, dass die Logistik in der Öffentlichkeit prinzipiell zu wenig wahrgenommen wird, zum anderen aber auch daran, dass die schwarzen Schafe unter den Logistikdienstleistern ihre Mitarbeiter zum Teil schlecht behandelt, bezahlt, manchmal sogar ausgebeutet haben. Das hat sich herumgesprochen und lange Zeit das negative Bild der Logistik nach außen geprägt. Doch hier hat bereits ein grundlegendes Umdenken stattgefunden. Erfolgreiche Unternehmen sind sich der Bedeutung bewusst, die jeder einzelne Mitarbeiter auch als Repräsentant des Unternehmens nach außen hat. Mitarbeiterqualifikation, faire Bezahlung, flexible Arbeitszeitmodelle, menschliche Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegs- und Karrierechancen sind dort keine leeren Schlagworte. Hier wird in die Mitarbeiter investiert, sie finden entsprechende Rahmenbedingungen vor und das spricht sich auch positiv herum. Österreich verfügt mit der Lehre, der Dualen Akademie und dem FH-Studium über ein breites Spektrum an Ausbildungen, die jungen Menschen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund gute Einstiegsmöglichkeiten in die Logistikbranche bieten. Wichtig ist dabei, dass die Lehrpläne einen großen Praxisbezug aufweisen, zukunftsorientiert sind und den Schülern und Studenten nicht nur Faktenwissen, sondern vor allem Lösungs- und Sozialkompetenz vermitteln. Es ist außerdem notwendig, in der Öffentlichkeit mehr Präsenz zu zeigen und aktiv auf mögliche Kandidaten zuzugehen. Nur so ist es möglich, die Logistik als spannendes und international orientiertes Berufsfeld besser zu präsentieren.