



## Begehrtes Gut

**FACHKRÄFTE** Logistikdienstleister und Verlager kämpfen mit Fachkräftemangel, auch in Sachen Gefahrgut. Bieten Personalvermittler eine Lösung an?

**D**er Kandidat soll Chemie studiert haben, wenigstens drei Jahren berufliche Erfahrung in der Industrie vorweisen, ausgeprägtes Interesse an internationalem Chemikalienrecht und weiteren Rechtsgebieten zeigen sowie idealerweise auch im Qualitäts- und Umweltmanagement fit sein. Außerdem werden Projektmanagement-Erfahrung, Organisationsfähigkeit, sehr gute IT- und Englischkenntnisse sowie diverse soziale Kompetenzen vorausgesetzt. Mit diesem Stellenprofil suchte Ende Oktober ein mittelständischer Hersteller von Spezialechwerkzeugen und Reinigungssystemen auf Unternehmenshomepage und Online-Jobbörsen einen „Leiter Gefahrgutmanagement“. Die Personalakquisition wird sich vermutlich nicht nur

deshalb hinziehen, weil nur sehr wenige Fach- und Führungskräfte die Anforderungen erfüllen. „Für solche Stellenausschreibungen muss ein Unternehmen in den Markt hineinhorchen“, empfiehlt Hans G. Janßen, Geschäftsführer der Personalberatung NJP in Sachsenheim. Auf gut Deutsch: Für derartige Positionen müssen Bewerber von anderen Unternehmen abgeworben werden.

Hier schlägt die Stunde der Personalvermittler. Wenn diese bei kniffligen Stellenbesetzungen, welche besondere Qualifikationen und Berufserfahrungen voraussetzen, keinen geeigneten Kandidaten in ihren Datenbanken finden, recherchieren sie bei konkurrierenden Marktteilnehmern des Kunden. Häufig fallen ihnen dann qualifizierte Mitarbeiter

auf, welche noch gar nicht an einen Stellenwechsel gedacht haben. „Wer Stellen in Nischenmärkten wie Gefahrgut besetzen will, muss ein solches Vorgehen von vornherein einplanen“, sagt Tobias Hebling, Regionalleiter von Fiege UniServ. Weil trotzdem nicht immer qualifizierte Bewerber gefunden werden, haben manche Personalvermittler in hauseigene Akademien investiert und können für freiwerdende Stellen zusätzlich erfolgreiche Absolventen vorschlagen. Gerade Fiege UniServ fällt mit entsprechenden Anstrengungen auf. Die Konzerntochter bietet teils mit eigenen Dozenten, teils mit externen Anbietern Weiterbildung zu allen marktüblichen logistischen Inhalten an. Auch eine hauseigene LKW-Fahrschule mit ADR-Lehrgängen ist vorhanden.

Foto: N-Media-Images/Fotolia



angewiesen. Ohnehin können diese Dienstleister kaum Erfahrung bei der Besetzung von Positionen mit Gefahrgut-Know-how vorweisen. Aber auch die Angebote der „Logistikspezialisten“ unterscheiden sich im Detail durchaus. Jeder Dienstleister bietet Stellenbesetzungen im kaufmännischen Bereich – also Außendienst, Disposition, Verkauf oder Spedition – auch auf Sachbearbeiterebene an. Im Bereich Lager und Transport hingegen besetzen die meisten ausschließlich leitende Positionen.

Wer Fahrer mit ADR-Schein und Lagerfachkräfte mit Gefahrgut-Know-how sucht, muss sich in der Regel weiterhin auf dem freien Markt orientieren. Weil außerdem mancher Dienstleister fast ausschließlich Kunden mit Straßengüterverkehr im Portfolio hat, vermittelt er kaum Fach- und Führungskräfte für andere Verkehrsträger. Entsprechend unterschiedlich sind die Erfahrungen mit Stellenbesetzungen im Gefahrgutbereich. „Für bis zu zehn Prozent der Personalvermittlungen sind entsprechende Quali-



**Vor allem für Speditionen und Logistikunternehmen tätig: Andrea Möckel, Geschäftsführerin von Möckel & Associates in München.**

Geringere Größenordnungen nennt LogisticPeople in Mörfelden-Walldorf. Höchstens drei bis vier Prozent der vermittelten Stellen setzen Kenntnisse im Gefahrgutmarkt voraus, schätzt Geschäftsführer Karl-Heinz Geier. „Wir haben über Schulungen in allen zwölf Personalkategorien des Luftverkehrs hinaus ein Qualifizierungsangebot auch für andere Verkehrsträger entwickelt“, sagt Geier. Das 1997 gegründete Unternehmen hat sich erst mit Personaldienstleistungen in der Luftfracht einen Namen gemacht und bietet heute mit einem bundesweiten Niederlassungsnetz Vermittlungs- und Qualifizierungsservices für Lager- und Beschaffungslogistik, Hafenwirtschaft und andere Teilmärkte an.

Auch Personaldienstleister, welche sich auf Handels- und Industrielogistik spezialisiert haben, melden wegen des geringeren Gesamtbedarfs relativ niedrige Zahlen. Für höchstens ein bis zwei Stellenbesetzungen im Jahr sind Gefahrgut-

### Für ein bis zwei Stellenbesetzungen im Jahr sind Gefahrgutkenntnisse erforderlich, so ConLog.

fikationen erforderlich“, sagt Andrea Möckel, Geschäftsführerin von Möckel & Partner in München. Der 2006 gegründete Personaldienstleister hat sich mit dem Branchenunternehmen Kühlhans & Associates zum Netzwerk Partner4Logistics zusammengeschlossen, welches an bundesweit zehn Standorten vor allem für Speditionen und Logistikunternehmen arbeitet.

### Spezialisten für die Suche nutzen

Außer Fiege UniServ gibt es rund ein halbes Dutzend weitere Personalvermittlungen, welche sich auf den Logistikmarkt spezialisiert haben und auch bei der Suche nach Gefahrgutspezialisten helfen können. Auf Adecco, Randstad, Towers Perrin und andere marktbekannte Personaldienstleister, welche für alle möglichen Unternehmen Aufträge übernehmen, ist die Branche nicht unbedingt

### Vermittler für Personal mit Gefahrgut-Know-how

	Fachlageristen	Fachkräfte für Lagerlogistik	Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienste	Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	Speditionskaufleute	Schiffahrtskaufleute	Kraftfahrzeugführer
<b>ConLog</b> <a href="http://www.con-log.net">www.con-log.net</a>	•	•			•		
<b>Fiege UniServ</b> <a href="http://www.fiege-uniserv.de">www.fiege-uniserv.de</a>	•	•	•	•	•	•	
<b>LogisticPeople</b> <a href="http://www.logistic-people.de">www.logistic-people.de</a>				•	•		
<b>NJP Personal- und Unternehmensberatung</b> <a href="http://www.njp.de">www.njp.de</a>				•	•		
<b>Partner4Logistics</b> <a href="http://www.partner4logistics.de">www.partner4logistics.de</a>	•	•	•	•	•	•	•



kenntnisse erforderlich, heißt es bei Con-Log in Koblenz. „Wir sind auf solche Anfragen jederzeit vorbereitet“, sagt Geschäftsführer Thomas Klein.

Wie viele andere Branchen hat auch die Logistik mit Fachkräftemangel zu kämpfen. In einer Umfrage der Bundesvereinigung Logistik (BVL) bestätigte jedes zweite Unternehmen, dass manche offene Stellen nur mit Mühe besetzt werden können. Der Boom nach dem Konjunktur einbruch 2008/9 hat die Probleme verschärft. 2011 sind 50.000 neue Stellen geschaffen worden, 2012 kommen voraussichtlich nochmals 10.000 weitere hinzu. Außer IT-Experten, Ingenieuren und Betriebswirten sind auch qualifizierte Speditionskaufleute, Lagermitarbeiter und LKW-Fahrer

## BME-Studie

189 Verlager und Anbieter logistischer Dienstleistungen waren für die aktuelle Studie des Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) befragt worden. Ein Ergebnis: Fast 50 Prozent fühlen sich durch den anhaltenden Fachkräftemangel in ihrer Geschäftsentwicklung deutlich bedroht.

schwer zu finden, versichern bis zu 17 Prozent der befragten Unternehmen. Was für den Logistikmarkt gilt, trifft für den Gefahrgutmarkt erst recht zu. Auf entsprechende Stellenausschreibungen melden sich manchmal überhaupt keine qualifizierten Bewerber, wie einige Unternehmen erfahren mussten.

Auf diese Veränderung hat mancher Personalvermittler bereits reagiert. Außer Fiege UniServ bietet auch Partner4Logistics die Vermittlung von Fahrern an. „Höchstens 60 Prozent haben einen ADR-Schein“, schätzt Möckel. Vorbei sind die Zeiten, als dieses Papier eine Selbstverständlichkeit für jeden LKW-Fahrer war. Für die Personaldienstleister bedeutet dies, dass sie ihren Kunden zunehmend nur Mitarbeiter vermitteln können, die mit Gefahrgut keine Erfahrung haben und deshalb weitergebildet werden müssen. „Das gilt für alle Positionen bis hoch zum Gefahrgutbeauftragten“, sagt Hebling. Für den Auftraggeber stellt sich dann die Frage, ob er den vorgeschlagenen Kandidaten selbst nach ADR, DGR oder anderen Standards qualifiziert oder dies dem Personaldienstleister überlässt. Wer angesichts der strengen Prüfaufgaben und Befristungen längst in eine hausinterne Weiterbildung investiert

hat, wird auch neu eingestellte Mitarbeiter selbst qualifizieren. Aus diesem Grund stellen einige bekannte Speditionen wie Hoyer Gefahrgutspezialisten weiterhin direkt ein und arbeiten in diesem Segment nicht mit Personalvermittlern zusammen.

Von Fiege UniServ abgesehen bieten die Personalvermittler Qualifizierungen im Gefahrgutbereich ausschließlich auf Kundennachfrage an. „Im Kern ist dieses Segment nur eine von vielen Nischen“, bestätigt Klein. Jeder Dienstleister kann

---

**Nachfragen lohnt sich: Personalvermittler selektieren auf Wunsch nach speziellen Qualifikationen.**

---

deshalb zwischen Gefahrgutrecht, Chemikalienrecht, Arbeitssicherheit, Ladungssicherung und anderen Bereichen selektieren. Auch hier kommt es auf das entsprechende „Verfallsdatum“ an. Je später entsprechende Qualifikationen erneuert werden müssen, desto begehrt ist erfahrungsgemäß ein Bewerber.

---

**Stefan Bottler**

Fachjournalist, Schwerpunkt Logistik

## Interview

### Peter Bauer, Direktor Dachser Spedition Schweiz, zum Thema LKW-Fahrermangel in der Schweiz

*Worauf ist der LKW-Fahrermangel in der Schweiz zurückzuführen?*

Auf dem Fuhrunternehmenmarkt gibt es in der Schweiz nur wenige Big Player. Die Branche ist nach wie vor stark fragmentiert und weist eine Vielzahl von kleinen und mittleren Unternehmen auf. Diese haben kaum die Möglichkeit, eigene Chauffeure (LKW-Fahrer, d. Red.) und Chauffeusen auszubilden und damit wiederum dem steigenden Personalmangel gezielt entgegenzuwirken. Gleichzeitig sind aber auch die Anforderungen bezüglich Aus- und Weiterbildung in den vergangenen Jahren stark angestiegen. So müssen die Lernenden zur herkömmlichen Ausbildung neu auch einen speziellen Fähigkeitsausweis erwerben und regelmäßig Weiterbildungskurse besuchen. Das sind zusätzliche Hürden, die es uns erschweren, neue Lernende zu akquirieren. Deshalb müssen die Vorschriften gelockert und die Ausbildungsbarrieren für den Nachwuchs abgeschafft werden. Nur so können wir langfristig die Nachfrage nach qualifizierten Fahrerinnen und Fahrern decken. Den hohen Qualitätsstandard können wir ohne diese zusätzlichen Barrieren mit internen Schulungen sicherstellen.

#### Das Berufsbild des LKW-Fahrers leidet auch in der Schweiz an Imageproblemen.

*Ist Dachser denn auf den Personalmangel vorbereitet?*

Der Güterverkehr auf der Straße wird in den nächsten Jahren massiv ansteigen – das zeigen aktuelle Studien. Die Branche muss auf diese Entwicklung vorbereitet sein. 2011 ist zwar die Anzahl Lernender im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozent gestiegen. Aber das wird nicht ausreichen, um den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen. Deshalb unterstützen wir auch die Einführung einer zweijährigen Attestlehre, wie sie der Schweizerische

Nutzfahrzeugverband Astag vorschlägt. Der Großteil der Dachser-Fahrer arbeitet bei Subunternehmen. Nichtsdestotrotz möchten wir uns mit dieser negativen Entwicklung nicht tatenlos abfinden. Deshalb haben wir uns entschlossen, auch selber Lernende in unserer Niederlassung in Birsfelden auszubilden, um zumindest den eigenen Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs in einem kleinen Rahmen zu sichern. Zurzeit haben wir einen Auszubildenden und zwölf eigene Fahrer in der Schweiz.

*Könnten bei der Suche nach LKW-Fahrern nicht auch Personaldienstleister helfen?*

Bei der Rekrutierung von Chauffeuren sind selten Personaldienstleister involviert. In der Regel läuft diese über die persönliche Weiterempfehlung von Kollegen, das Internet oder auch das klassische Inserat in den Lokalzeitungen.

*Das Berufsbild Lastwagenfahrer hat nach wie vor, auch über Landesgrenzen hinweg, mit einem Imageproblem zu kämpfen. Wie schätzen Sie das ein?*

Hier besteht tatsächlich Nachholbedarf. Das schlechte Image muss in der öffentlichen Wahrnehmung definitiv korrigiert werden, denn die negativen Vorstellungen, die mit diesem Beruf in Verbindung gebracht werden, haben mit der Realität nichts zu tun. Chauffeure sind vorerst professionelle Dienstleistungserbringer, die täglich in direktem Kontakt mit unseren Kundinnen und Kunden stehen. Das erfordert Sozialkompetenz und hohe Sensibilität im Umgang mit Menschen. Gleichzeitig übernehmen sie täglich Verantwortung für mehrere Hunderttausend Franken und somit auch Verantwortung für das ganze Unternehmen.

Die Dachser-Fahrer sind unsere Visitenkarte nach außen und machen unser Unternehmen erst zu dem, was wir sind. Zum anderen werden unsere Mitarbeitende laufend geschult, einerseits um unsere Qualitätsanforderungen zu erfüllen und andererseits um neue technische Entwicklungen in unserer Branche zu beherrschen. So auch bei



**Peter Bauer, Direktor Dachser Schweiz:**  
„In der Regel läuft es über persönliche Weiterempfehlung.“

der Einführung der neuen Flotte, die die Schadstoffnorm EURO 6 erfüllt.

#### Dachser

Das international tätige Logistikunternehmen Dachser erwirtschaftete im Jahr 2011 einen Umsatz von 4,3 Milliarden Euro. 21.000 Mitarbeiter bewegten an weltweit 315 Standorten 49,3 Millionen Sendungen mit einem Gesamtgewicht von 37,1 Millionen Tonnen. Die Dachser Spedition AG Schweiz ist eine Tochtergesellschaft des weltweit tätigen Transport- und Logistikdienstleisters Dachser mit Hauptsitz in Kempten/Deutschland. Die Tätigkeit umfasst den nationalen und internationalen Stückgutverkehr sowie die internationale Luft- und Seefracht. Das Unternehmen wurde 1930 gegründet. Die erste Niederlassung hierzulande eröffnete im Jahr 1967. Heute operiert Dachser in der Schweiz von acht Standorten aus und beschäftigt 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Unternehmen ist in Familienbesitz und erwirtschaftete in der Schweiz im Jahr 2011 einen konsolidierten Bruttoumsatz von 147,9 Millionen Schweizer Franken (123,3 Millionen Euro).

**Tim-Oliver Frische**  
Fachjournalist