

Fahrzeuglogistik

Verschlafene Autohersteller prüfen ihre Dienstleister



Von Werner Balsen

Das Verhältnis zwischen Fahrzeugherstellern und -logistikern war lange angespannt. Es ähnelte eher einer Herr-Knecht-Beziehung als einer Partnerschaft auf Augenhöhe. Erst zuletzt atmeten die Fertigungsfahrzeuglogistiker etwas auf: Die Autokonzerne, die mit vielen selbstgemachten Problemen zu kämpfen hatten, gaben sich etwas partnerschaftlicher.

Jetzt allerdings stellen sie ihre Dienstleister auf eine harte Probe.

Seit mehr als einem Jahr steht fest, dass sie mit einem neuen und anspruchsvollen Testverfahren konfrontiert sind, der Worldwide Harmonised Light Vehicles Test Procedure. Ihren Ingenieuren war - nach allem, was man

hört - schnell klar, dass der neue Test länger dauert und durch den Einzelcheck von Ausstattungsvarianten sehr viel mehr Fahrzeuge auf den Prüfstand müssen als bisher. Nur: Die Logistiker derselben Konzerne erfuhren das offenbar erst sehr spät. Sie suchten jedenfalls nicht langfristig mit ihren Partnern aus der Fahrzeuglogistik nach Lösungen.

Die sind ohnehin schwer zu finden: Abstellflächen für Hunderttausende von Fahrzeugen sowie zusätzliche LKW und Trucker sind nicht leicht aufzutreiben. Die Verzweiflung ist so groß, dass einige Konzernstrategen offenbar schon mit einer Lockerung der Kabotageeregeln liebäugeln.

Kurz: Das Chaos ist groß. Die deutsche Autoindustrie hat wieder ein Problem verschlafen, statt sich zeitig dagegen zu wappnen.

POLITIK SEITE 5

Ihre Meinung zum Kommentar
 balsen@dvz.de

DB-Güterverkehr

„Zukunft Bahn“ ist noch nicht angebrochen



Von Timon Heinrich

Mehr Güter auf die Schiene“ lautet die Weisung der Politik. DB Cargo ist aber in der anderen Richtung unterwegs - und dies trotz der zahlreichen Zukäufe von Bahnen in Europa und dem 2017 gestarteten Programm „Zukunft Bahn@DB Cargo“. Mengen und Leistungen sind im Vergleich zum Vorjahr um rund 7 Prozent zurückgegangen.

Das Problem liegt offenbar vor allem in der mangelnden Zuverlässigkeit als Folge fehlender Ressourcen. Viele Güterzüge können nicht mit Loks bespannt werden, unter anderem, weil Personal fehlt. Erschwerend wirken Einflüsse wie Wetter und Streiks.

Nun haben auch andere große europäische Güterbahnen Rückgänge zu beklagen. Doch mit „Zukunft Bahn“ wollte die DB ja gerade ihre Hausaufgaben machen. Sicher dauert es einige Zeit, bis Veränderungen wirken, insbesondere soweit es die Rentabilität angeht. Die Produktion zu stabilisieren und das Problem der stehenden Züge zu lösen, für die es weder Loks noch Lokführer gibt, das hätte jedoch seit dem Start von „Zukunft Bahn“ erreicht werden können. Offenbar ist die Zukunft noch nicht angebrochen.

Damit stellt sich auch die Frage, was eine Trassenpreissenkung bringen soll, wenn die unternehmensinternen Voraussetzungen für Mehrverkehr nicht gegeben sind. Das ist keine Kritik an der Trassenpreissenkung an sich.

TRANSPORT & LOGISTIK SEITE 11

Ihre Meinung zum Kommentar
 heinrici@dvz.de

Meistgeklickt

Jede Woche finden Sie an dieser Stelle die am meisten gelesenen Artikel - ist Ihnen vielleicht etwas Wichtiges entgangen? Dann schauen Sie doch noch mal rein:

- LOGISTIK-WELTMEISTER DEUTSCHLAND**
Logistics-Performance-Index der Weltbank
 Deutschland schafft den Titel-Hattrick. Der Vorsprung auf die Verfolger vergrößert sich. Die Kluft zwischen Industrie- und Entwicklungsländern wird wieder kleiner, bleibt aber markant.
- ABBIEGEASSISTENT**
Edeka Südbayern bietet günstiges Abbiegesystem
 Wie viel darf ein Abbiegeassistent kosten, und was muss er können? Diese Fragen sind nicht ganz neu, haben aber durch die Initiative von Verkehrsminister Andreas Scheuer an Dynamik gewonnen. Edeka hat eine Antwort.
- BINNENSCHIFFFAHRT**
„Wir müssen weiter am Image arbeiten“
 Der neue Ebu-Präsident Paul Goris hält einen Anteil der Binnenschiffahrt am Modal Split von 40 Prozent für möglich.
www.facebook.com/DVZLogistik



Ausbildungsstart

Junge Talente brauchen keinen Feldweibel

Die Branche ächzt unter dem **Mangel an Fachkräften** und Fahrern. Andererseits sind potenzielle Bewerber durch den Kasernenhoftton verschreckt, der oft in den Betrieben herrscht. Zeit zum Umdenken.



Von Harald Ehren

Die meisten von uns kennen diese Sprüche: „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“, „Lehrjahre gleich Schwerjahre“ oder „Lernen ist wie Rudern gegen den Strom“. Um es gleich vorweg zu sagen: Es sind Weisheiten, die im vorigen Jahrhundert oder davor im Zeitalter der Dampfmaschine ihre Bedeutung hatten. Im 21. Jahrhundert, in dem gerade Gelerntes angesichts der rasanten Veränderungen durch die Digitalisierung nur noch eine geringe Halbwertszeit hat, sind jene Leitsätze ein Anachronismus. Um eins draufzusetzen: Und sie sind gefährlich. Denn sie halten junge Menschen davon ab, sich für eine Ausbildung zu interessieren - sie zu beginnen und sie zu beenden.

Bevor an dieser Stelle die reflexartige Reaktion von Teilen der Branche abläuft, das betreffe ja alles die Transport- und Logistikunternehmen überhaupt nicht. Und wenn, dann nur marginal, weil man nicht so digital ist. Wer so denkt, hat nicht die richtige Taktik im „war for talents“.

Zumal: Wer sich dieser Tage in Ausbildungsbetrieben umhört, kann bisweilen eine schizophrene Zustandsbeschreibung feststellen. Zum einen herrscht Mangel an Jugendlichen, die sich ausbilden lassen wollen. Das wird bemängelt, der Staat, die Verbände werden zum Handeln aufgefordert. Zum anderen klagen Ausbilder, dass früher alles besser war. Heute müsse man erst einmal den Teenagern Anstand und Benimm sowie die Grundlagen

der Orthographie und Mathematik beibringen.

Gewiss: Zum Ausbildungsstart am 1. August zeigt sich einmal mehr die ganze Misere des deutschen Arbeitsmarktes. Viele Bundesländer melden die geringste Arbeitslosigkeit seit 25 Jahren. Händeringend wird nach Arbeitskräften und vor allem Auszubildenden gesucht. So untersuchte aktuell zur Jahreshälfte der Job-Navigator des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister die Entwicklung des Stellenmarktes und verglich sie mit dem Vorjahreszeitraum. Der stärkste Zuwachs bei den freien (Ausbildungs-)Stellen zeigt sich aktuell für Berufe im Bereich Transport, Verkehr und Logistik mit einem Plus von 32 Prozent. Passend dazu: Die Berichte von Auszubildenden und Jobwechslern in die Logistik über Demütigungen, Beschimpfungen, Bloßstellungen bis hin zum Mobbing nehmen im gleichen Maße zu.

Die antiquierte Vorstellung einiger Ausbilder und auch Unternehmensinhaber, man müsse neue Mitarbeiter und vor allem Auszubildende „formen“ und fast schon militärisch drillen, damit sie die ihnen zugewiesene Rolle im Betrieb erfüllen, ist fatal für die Branche. Die schwarzen Schafe, die den Auszubildenden die Lehrjahre zu Schwerjahren machen, fördern nicht unbedingt das ohnehin schwierige Image der Branche bei jungen Menschen. Mit einer Feldweibel-Mentalität gehört man im „war for talents“ zu den Verlierern.

Dabei gibt es in den Betrieben mittlerweile so viele vorzeigbare und vor allem kreative Beispiele, die junge Talente ermuntern, eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich, in der Intra- und Lagerlogistik oder sogar als Kraftfahrer aufzunehmen. An erster Stelle seien hier die Teilnehmer und Gewinner des

gemeinsamen Nachwuchspreises vom DSLV und der DVZ genannt - allesamt bestens ausgebildete Talente, die nur Positives aus ihren Betrieben berichten. Weil sie dort ernst genommen werden - auch als Mitarbeiter, die frischen Wind in Arbeitsprozesse bringen.

Vorbildlich auch die Gedanken, die sich der Kerpener Spediteur Hans Peter Nolden in einem Schreiben an die DVZ-Redaktion über die Ausbildung zum Berufskraftfahrer macht. Nolden regt an, in Abstimmung mit den Kammern, Schulen und der Agentur für Arbeit die Ausbildung zum Berufskraftfahrer von drei auf zwei Jahre zu verkürzen. In diesen zwei Jahren sollten die Auszubildenden verteilt die Beihilfen von drei Jahren erhalten.

Die Bundesregierung plant übrigens zum 1. Januar 2020 eine Mindestausbildungvergütung im novellierten Berufsbildungsgesetz zu verankern. Es meldet sich bereits erste Kritik an den Plänen, etwa vom Wirtschaftsrat der CDU, die als Folge der geplanten Anhebung der Untergrenze für Lehrlingsvergütungen die Ausbildungsbereitschaft gerade von Kleinbetrieben weiter fallen sieht. Hier wird von beiden Seiten das Pferd falsch aufgezäumt. Sicherlich spielt der Lohn eine Rolle bei der Wahl des Ausbildungsplatzes und der Arbeitsstelle. Nur bei der Generation Z, die jetzt auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt drängt, ist die Entlohnung ein Aspekt von vielen. Was die jungen Talente verlangen, ist eine verlässliche Perspektive auch bei der Arbeitszeit, eine „sinnvolle“ Tätigkeit und Wertschätzung. Ob das die Apologeten der „Herrenjahre“ in den Ausbildungsbetrieben wissen?

HUMAN RESOURCES SEITE 6

Ihre Meinung zum Leitartikel
 ehren@dvz.de