



Institut für  
Angewandte  
Wirtschaftsforschung e.V.

# **Fahrermangel in der Region Stuttgart und in Baden-Württemberg – eine Untersuchung des IAW Tübingen im Auftrag der IHK Region Stuttgart**

**Günther Klee (IAW)**

**14. April 2008**

**Kongress „Logistikstandort Baden-Württemberg  
(Impuls 1: Fachkräfte für den Wachstumsmarkt Logistik)  
Haus der Wirtschaft in Stuttgart**



# Agenda

1. Merkmale der IAW-Studie  
(Autoren: Günther Klee & Jochen Späth)
2. Erkenntnisse
  - aus Unternehmensbefragung
  - aus Experteninterviews
3. Handlungsempfehlungen

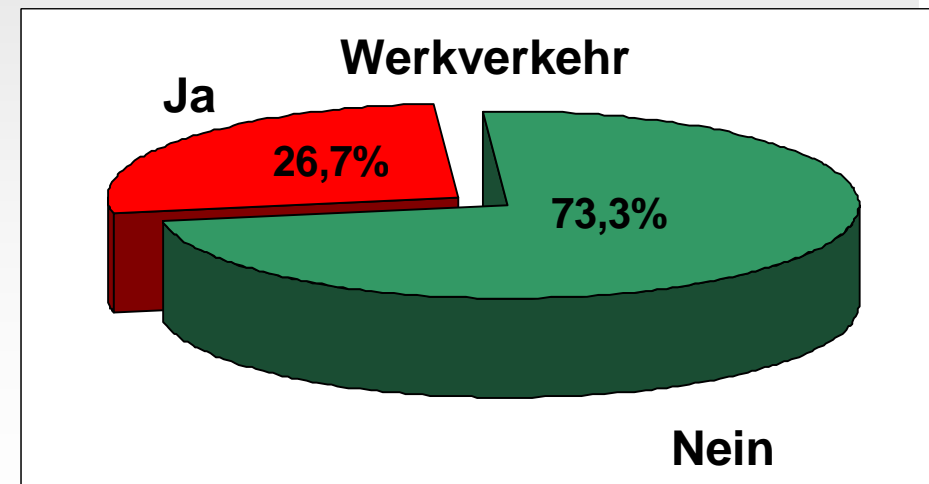
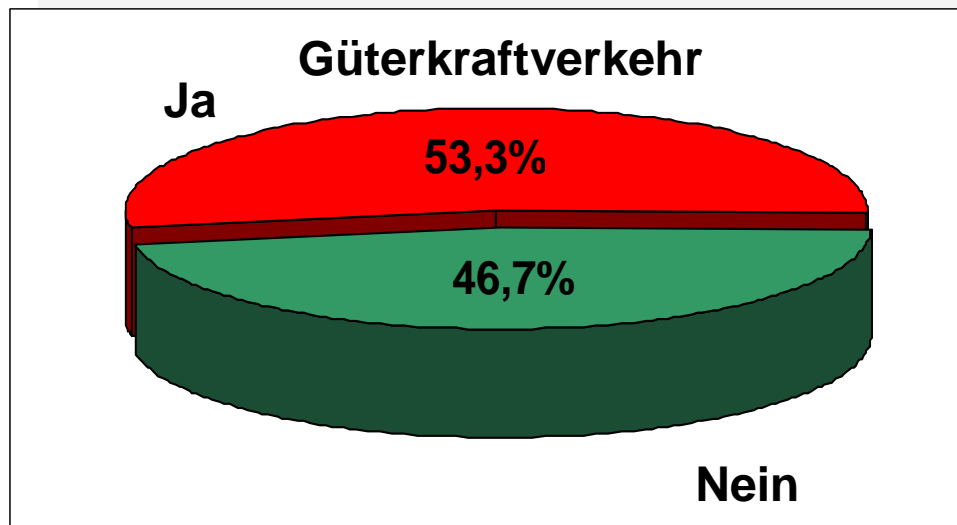


## IAW-Studie

- Motivation: BAG-Sonderbericht von Mai 2007
- Merkmale der IAW-Studie:
  - Regionaler Kontext (Baden-Württemberg)
  - Miteinbezug des Personen- und Werkverkehrs
  - Erforschung des Fahrermangels anhand:
    - Amtlicher Statistik (*in Gutachten*)
    - Experteninterviews (n = 12)
    - Unternehmensbefragung (n = 136)
  - Darstellung der empfohlenen und bereits praktizierten Gegenmaßnahmen
  - Prognose, Handlungsempfehlungen

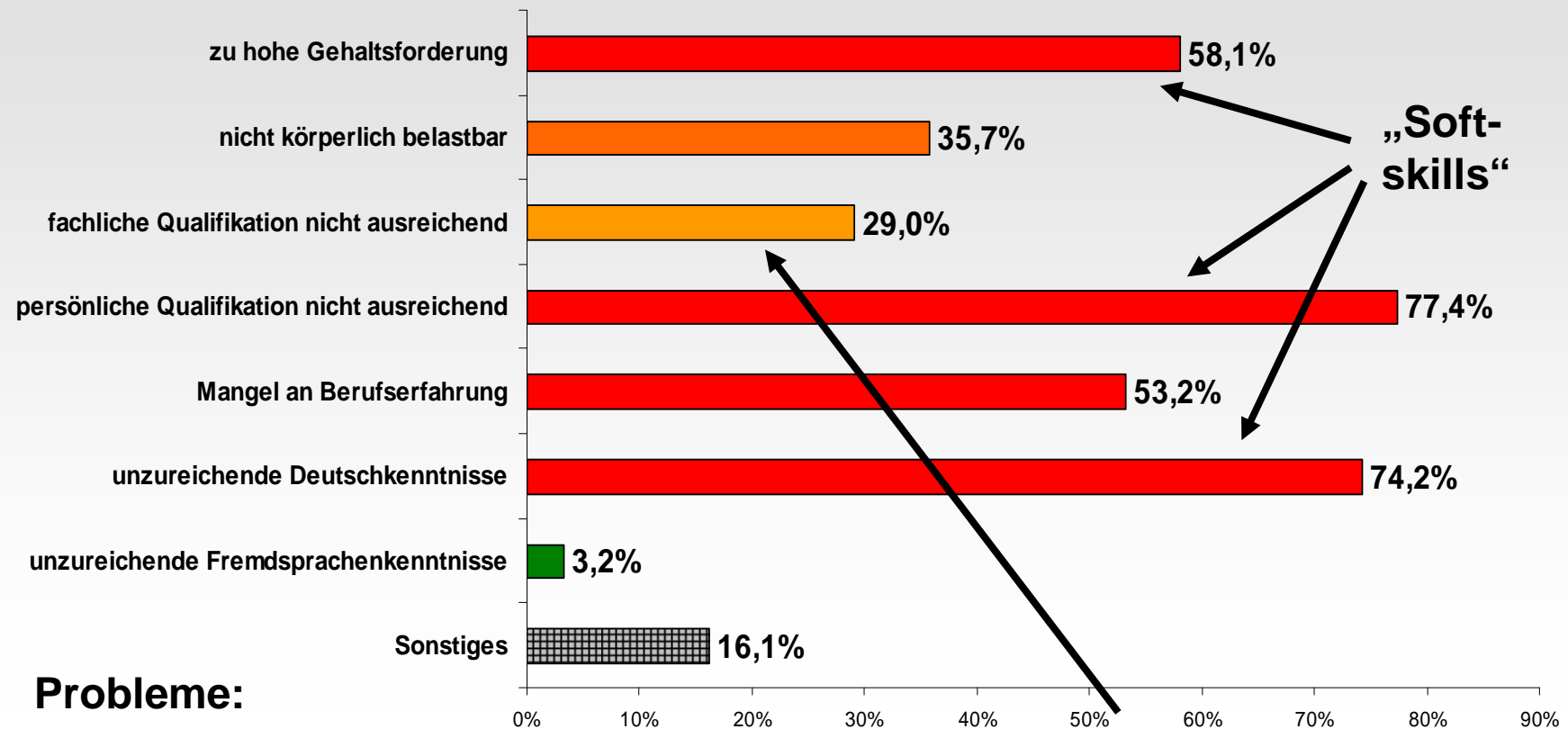
# Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Ca. 55% der befragten Unternehmen hatten in den letzten beiden Jahren Fahrerstellen, die nicht oder nur schwer besetzt werden konnten!



## „soft-skills“ sind wesentliches Kriterium!

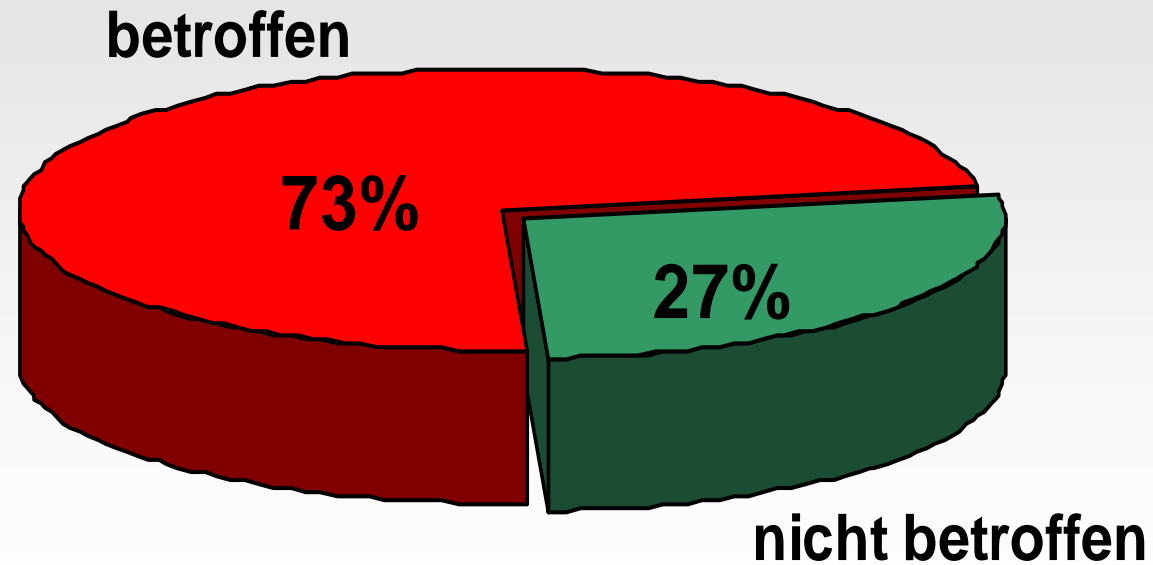
### Warum konnten die offenen Stellen nicht besetzt werden?



#### Probleme:

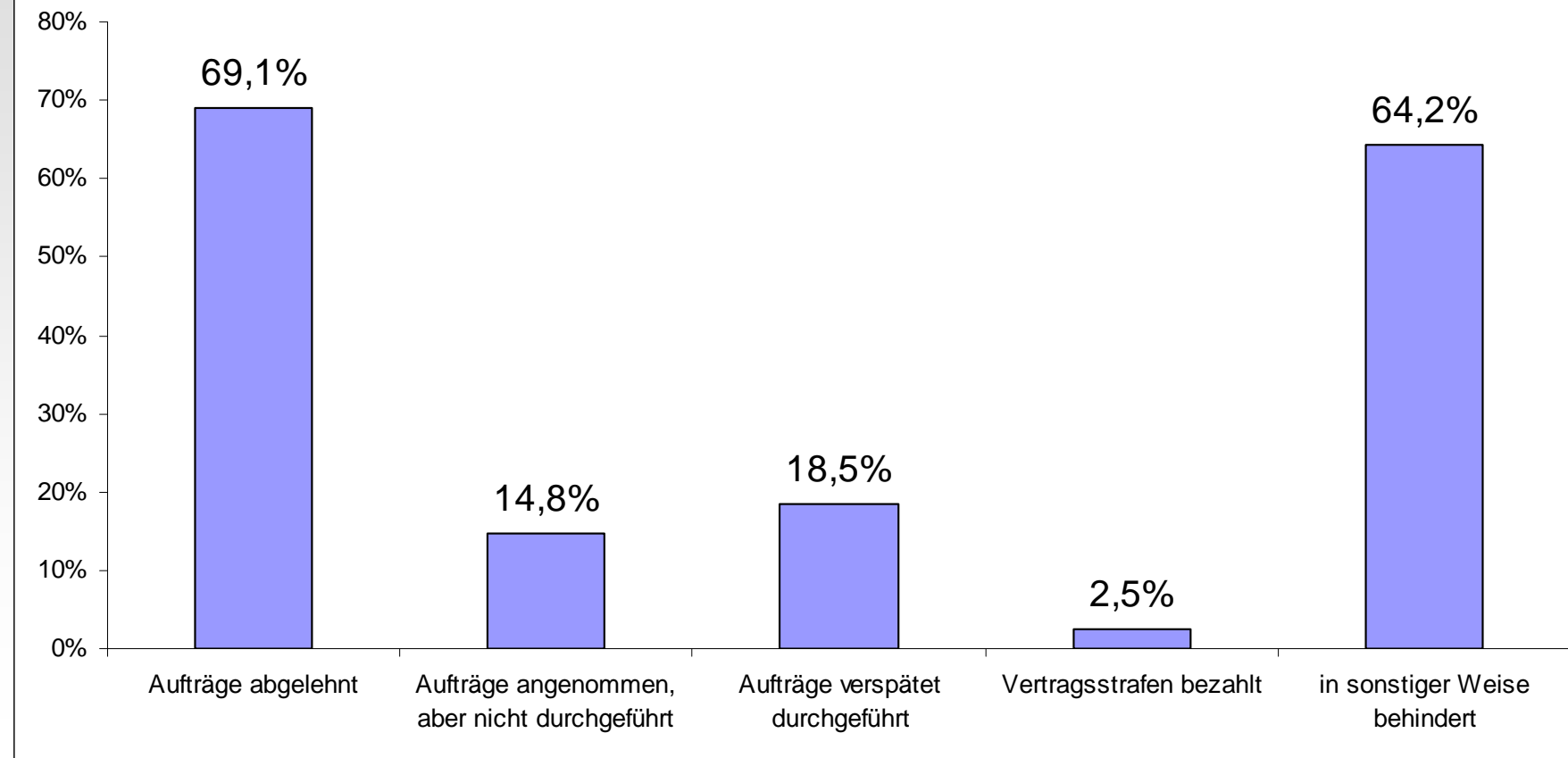
- Förderung der Arbeitsagenturen zielt nur auf „hard-skills“ ab
- EU-Berufskraftfahrer kann nicht gefördert werden

## Vom Fahrermangel in den vergangenen zwei Jahren betroffene Unternehmen



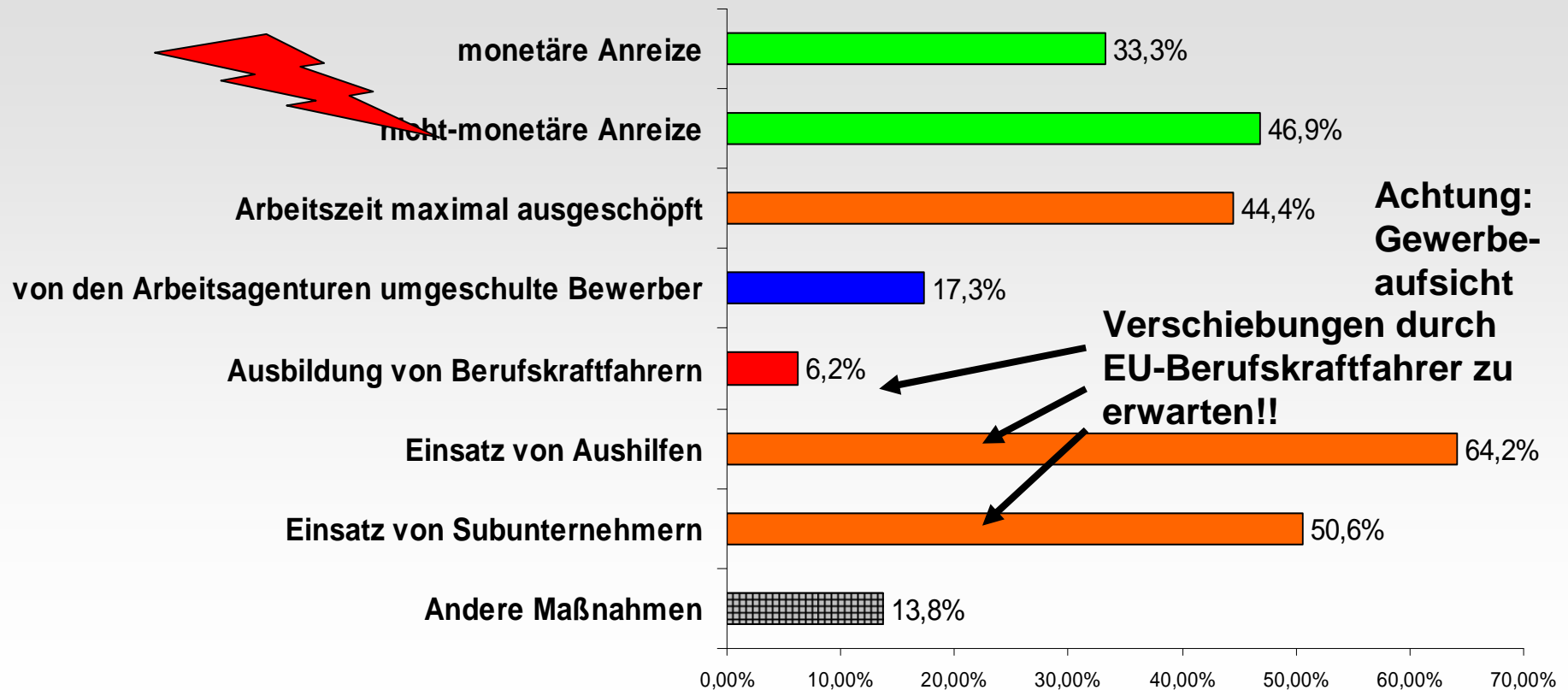
Quelle: IHK/IAW-Unternehmensbefragung, IAW-Berechnungen und Darstellung.

## Auswirkungen des Fahrermangels



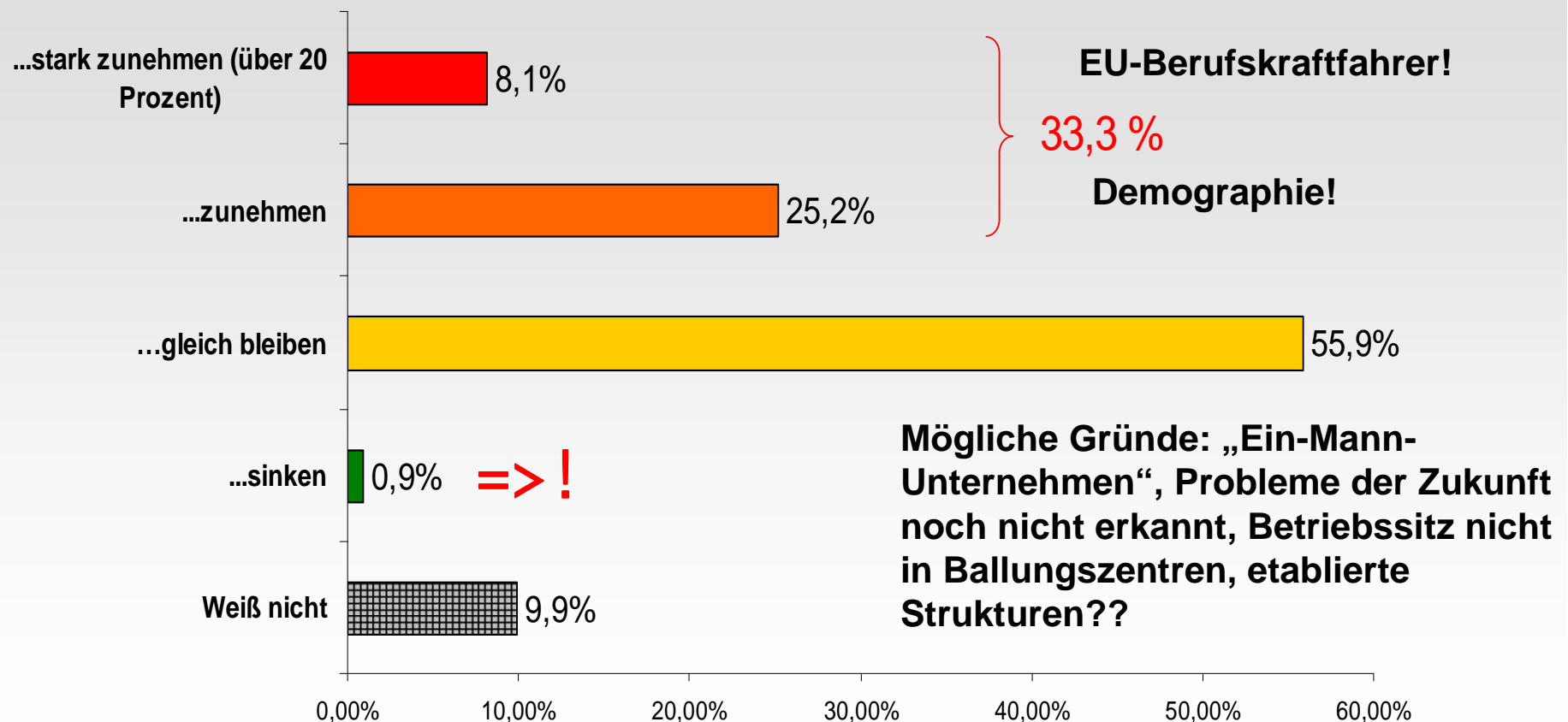
Quelle: IHK/IAW-Unternehmensbefragung, IAW-Berechnungen und Darstellung. Mehrfachnennungen möglich.

## Was machen die Unternehmen, um dem Fahrermangel zu begegnen?





## Der Fahrpersonalbedarf der Unternehmen wird in den nächsten 2 Jahren ...



**Je größer das Unternehmen, desto höher die Zuwächse => Über 60% der Unternehmen mit mehr als 100 MA gehen von (starken) Zuwächsen aus.**



## Handlungsempfehlungen (1)

- Sofern noch nicht vorhanden, hat die Einführung von Personalentwicklungsmaßnahmen und eine qualitativ hochwertige Personalplanung höchste Priorität.
- Gleiches gilt für die Neuerungen rund um das Thema EU-Berufskraftfahrer. Die Beschaffung von Informationen und entsprechende Vorbereitungen im Unternehmen müssen jetzt angegangen werden.
- Die Stellung des Fahrers im Unternehmen sollte verändert werden. Dies bedeutet in aller Regel eine Veränderung der Unternehmenskultur und auch nicht-monetäre (vgl. Personalentwicklung) sowie monetäre Maßnahmen.



## Handlungsempfehlungen (2)

- Neudefinition der Zuständigkeiten von Fahrern und Verladern  
→ effizientere Nutzung der knappen Ressource „Lenk- und Arbeitszeit“
- Vermehrte Ausbildung von Fahrern

**Das Image des Berufes und auch  
der Branche haben ein großes  
Verbesserungspotential**