

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Motivation | 1 |
| 2 | Vorgehensweise | 3 |
| 3 | Quantifizierung des Fahrpersonalmangels im Straßengüterverkehr | 5 |
| 3.1 | Vorbemerkungen | 5 |
| 3.2 | Methodisches Vorgehen und Begriffsbestimmung | 6 |
| 3.3 | Quantifizierung der Fachkräftelücke an Fahrpersonal | 9 |
| 3.3.1 | Justierung der Fachkräftelücke – Basis | 11 |
| 3.3.2 | Justierung der Fachkräftelücke – dynamische, jährliche Effekte..... | 14 |
| 3.3.3 | Fachkräftemangel – Ergebnis, Diskussion und Prognose..... | 16 |
| 4 | Ursachen und Wirkungen der Kapazitätsengpässe | 19 |
| 4.1 | Ursachen des Mangels an Fahrpersonal | 19 |
| 4.2 | Wirkungen des Mangels an Fahrpersonal und deren Quantifizierung..... | 23 |
| 4.3 | Wahrnehmung und Erwartungshaltung des Fahrpersonals – Befragung der Zielgruppe | 29 |
| 5 | Lösungsansätze und Maßnahmen zur Begegnung der Kapazitätsengpässe | 35 |
| 5.1 | Politische Maßnahmen | 36 |
| 5.1.1 | Ausweitung des Einsatzes von Lang-Lkw – erhöhte Produktivität bei konstanter Fahrpersonalanzahl – Effizienzsteigerung..... | 36 |
| 5.1.2 | Zusätzliche Park- und Rastanlagen entlang von Autobahnen schaffen – Personalgewinnung..... | 37 |
| 5.1.3 | Führerschein mit 17 senkt die Zugangsbarrieren für jungen Nachwuchs – Personalgewinnung..... | 37 |
| 5.1.4 | Staatlich geförderte Image- und Ausbildungsinitiative betont die Relevanz des Berufsbildes – Personalgewinnung | 38 |
| 5.1.5 | Berufsanerkennung von Fahrpersonal aus Drittstaaten vereinfachen und Zugangsbarrieren reduzieren – Personalgewinnung | 39 |
| 5.2 | Etablierte Maßnahmen auf Unternehmensebene | 40 |
| 5.2.1 | Vorladeequipment reduziert Standzeiten an der Rampe – Effizienzsteigerung | 40 |
| 5.2.2 | Gemeinsame Verkehrskonzepte – Unternehmensübergreifende Abstimmung über präzises Forecasting von Transportmengen – Effizienzsteigerung | 41 |
| 5.2.3 | Einsatz von Predictive Maintenance zur Vorbeugung von Fahrzeugausfällen – Effizienzsteigerung..... | 42 |
| 5.2.4 | Fahrerzentrierte Einsatzplanung zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance – Personalgewinnung | 42 |
| 5.2.5 | Driver Officer als direkter Ansprechpartner rund um alle Fahrpersonal-Belange – Personalgewinnung | 43 |
| 5.2.6 | Ausbildungsinitiative und Social-Media-Marketing für die Nachwuchsgewinnung – Personalgewinnung | 44 |
| 5.2.7 | Fahrpersonalrekrutierung im Ausland mit Shuttle-Service erhöht den Fahrpersonalpool – Personalgewinnung | 44 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5.2.8 | Fahrer-wirbt-Fahrer-Prämie wirkt dem Mangel nicht nachhaltig entgegen – Personalgewinnung | 45 |
| 5.3 | Perspektivische Maßnahmen auf Unternehmensebene – nachhaltige Begegnung des Fahrpersonalmangels | 46 |
| 5.3.1 | Additive Fertigungsverfahren – Transporte vermeiden durch bedarfsgerechte Produktion vor Ort | 46 |
| 5.3.2 | Automatisiertes und autonomes Fahren – große Potenziale mit hohen strukturellen Hürden..... | 47 |
| 5.3.3 | Optimierungsverfahren des Operations Research – etabliert mit Aussicht auf verstärkten Einsatz auf neuen Anwendungsfeldern..... | 48 |
| 5.3.4 | Transparenz und Gaia-X – digitale Infrastruktur als Voraussetzung kollaborativer Maßnahmen..... | 49 |
| 5.3.5 | Online-Kooperations-Plattformen als digitale Marktplätze – Überwinden aktueller Hemmnisse verspricht hohe Effizienzgewinne..... | 49 |
| 5.3.6 | Integration der Logistik in die Produktionsplanung und -steuerung – Paradigmenwechsel zur ganzheitlichen statt produktionszentrierten Wertschöpfung..... | 51 |
| 5.3.7 | Abschließende Bewertung der perspektivischen Maßnahmen..... | 51 |
| 6 | Ausblick | 53 |

Anhang

Literaturverzeichnis

Weitere Literatur

Autoren

Trägerschaft