

Die weibliche Lösung



LKW-Fahrerin war immer ihr Traumberuf, deshalb gab Petra Riemer ihren Job als Arzthelferin auf

Stefanie Jankuhn

Um den Fahrermangel mit weiblicher Verstärkung zu beheben, muss viel passieren: Dazu gehören nicht nur Veränderungen bei der Einstellung junger Frauen in Sachen Berufswahl, sondern auch ein Umdenken in den Firmen. Das zeigt der dritte Serienteil „Demografischer Wandel“.

Frauen, die schwere LKW steuern, zählen zu den Exoten. Das war schon vor 30 Jahren so, als Petra Riemer ihren LKW-Führerschein gemacht hat. „Für mich war der Fernverkehr eine hervorragende Möglichkeit, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen“, sagt die selbstfahrende Unternehmerin aus Lage an der Dinkel. „Nach der Geburt unserer ersten Tochter gab mein Mann seinen Beruf auf und wir fuhren abwechselnd mit unserem LKW. Das war Jobsharing im wahrsten Sinne des Wortes.“ Heute fährt jeder seinen eigenen Renault Magnum.

Anfangs häufig von Kollegen belächelt

Riemer erinnert sich noch daran, dass sie anfangs oft von Kollegen belächelt wurde. „Aber ich habe mich durchgebissen und den Mund aufgemacht. Ich hatte immer ein gesundes Selbstbewusstsein.“ Insbesondere an den Rampen staunt sie noch heute, wie viel sich ihre männlichen Kollegen gefallen lassen. In den ersten Jahren sei auch das Be- und Entladen körperlich anstrengend gewesen, doch dank der immer besseren technischen Ausstattung der LKW sank die Belastung. „Mit den neuen Anforderungen an die Ladungssicherung, die in den letzten vier, fünf Jahren an uns gestellt werden, hat sich das Thema aber wieder zum Problem entwickelt.“ Auch mit dem digitalen Tachografen kann sich Riemer nicht anfreunden: „LKW-Fahrerin war mein Traumberuf, doch mit dieser elektronischen Fußfessel hat das Ganze

sehr an Reiz verloren.“ Denn der Wunsch, unabhängig zu sein und nicht unter ständiger Beobachtung zu stehen, bewogen die gelernte Arzthelferin zum Jobwechsel.

Immer mehr Fahrerinnen im Nahverkehr

Dass Frauen eher zögerlich Männerberufe wählen, führt Juliane Achatz, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Institut für Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung (IAB), auch auf historisch gewachsene Zuschreibungen zurück, die manche Berufe als reine Männersache erscheinen lassen, etwa weil sie viel Körperkraft erfordern. „Selbst wenn dies aufgrund des technischen Fortschritts heute nicht mehr der Fall ist, wirken diese Zuschreibungen immer noch“, sagt Achatz. Zudem rechnen Frauen damit, dass sie in typischen Männerberufen schlechtere Ein- und Aufstiegschancen haben. „Nicht zu Unrecht, wie sich wiederum bei den Ingenieurinnen zeigt, bei denen die Arbeitslosenquoten in der Vergangenheit höher lagen als bei ihren männlichen Kollegen.“ Fundierte Informationen über die realen Anforderungen und Chancen tragen aber bei, diese Rollenstereotype zu überwinden. Umso wichtiger sei es, dass „Unternehmer bei Stellenausschreibungen explizit Frauen ansprechen und darlegen, was den Beruf auch für sie interessant macht“, rät sie. LKW-Fahrerin Rinet Tantzen muss bei dieser Frage nicht lange überlegen: „Ich habe jeden Morgen, wenn ich die Kabinenvorhänge öffne, ein anderes Bild vor Augen“, schwärmt sie. Zudem bekomme sie deutlich mehr Gehalt als bei einem Supermarkt an der Kasse – indes weniger als ihre männlichen Kollegen.

„Dafür muss ich 50 Prozent mehr leisten“, so ihr Eindruck. Dass sich ihre Sozialkontakte in den 13 Jahren, die sie im Fernverkehr auf Achse ist, minimiert haben, nimmt sie in Kauf. „Damit muss man in diesem Beruf umgehen.“ Schwieriger findet sie die Situation an manchen Rasthöfen – nicht nur in Sachen Hygiene, sondern weil sie von einigen Kollegen als Freiwild gesehen werde.

DIE SERIE

Demografischer Wandel – was nun?

Wege aus dem Fachkräftemangel zeigt die neue VR-Serie

- VR 41: Folgen des demografischen Wandels
- VR 43: Gesundheitsmanagement für LKW-Fahrer
- **VR 44: Frauen – sind sie der Ausweg aus der Fahrerkrise?**
- VR 45: Das Miteinander verschiedener Kulturen nutzen
- VR 46: Hauptschüler – besser, als viele Firmen glauben

Im November 1998 machte Rinet Tantzen ihren LKW-Führerschein. Danach fuhr sie einen Kühlerrundlauf nach Griechenland. Einige Jahre arbeitete sie im Schwerlastverkehr, wo ihr aber bei Ladevorgängen die schweren Ketten zu schaffen machten. „Da habe ich immer Männer um Hilfe gebeten – und auch bekommen.“ Heute fährt sie wieder Container und hat dieses Problem nicht mehr. Dass sie ihr Fahrzeug nicht selbst repariert und keine Räderwechsel vornimmt, hat sie ihren Chefs von Anfang an klar vermittelt. „Das wurde voll und ganz akzeptiert.“ Tantzen hat beobachtet, dass die Zahl der Fahrerinnen im Nahverkehr zunimmt. „Im Fernverkehr sehe ich zwar auch ab und zu neue Frauen. Doch nach zwei bis drei Jahren geben die meisten wieder auf, weil sie zu Hause Probleme bekommen.“

„Der Beruf ist nach wie vor unattraktiv“

Dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade im Fernverkehr schwer möglich ist, stellt Yvonne Haack fest, Geschäftsführerin von der Zeitarbeitsfirma Fahr-Zeit, die LKW-Fahrer und -Fahrerinnen vermittelt. „Wir haben ohnehin wenig Bewerberinnen – und wenn, können wir ihnen oft keine geeignete Stelle anbieten“, so Haack. Denn auch im Nahverkehr ist die Situation nicht ideal, wenn Fahrerinnen an die Abholzeiten etwa von Kindergärten gebunden sind. „Bei der heutigen Verkehrslage ist es schwer, pünktlich um 16 Uhr Feierabend zu machen. Die Speditionen können und wollen das oft nicht zusagen.“

Als weiteres Problem für den Einsatz von Fahrerinnen nennt Haack das manuelle Laden, das nach wie vor weit verbreitet ist. „Der Beruf der LKW-Fahrerin ist für Frauen derzeit unattraktiv“, fasst die Expertin zusammen. „Das ist schade, denn wir haben mit Fahrerinnen gute Erfahrungen gemacht, insbesondere bei Transportaufgaben, bei denen neben der Fahrtätigkeit technische Anforderungen im Vordergrund stehen, wie zum Beispiel das Fahren eines Betonmischers oder LKW-Tests. Auch Peter Gerlach, bei der Logistik Akademie Janz zuständig für Unternehmensentwicklung und Vertrieb, berichtet, dass Firmen, die LKW-Fahrerinnen einsetzen, damit ausgesprochen zufrieden sind. „Sofern die familiären Rahmenbedingungen passen, gilt das auch für den Fernverkehr.“ Er rät Unternehmern daher dazu, Frauen den Wiedereinstieg nach der Familienzeit zu ermöglichen. Zu den Risikofaktoren für Firmen zählt er insbesondere die Vereinbarkeit privater und beruflicher Interessen.

AFT ALTMANN FAHRZEUGTRANSPORTE

Knackpunkt Familie

17 junge Leute bildete AFT Altmann Fahrzeugtransporte in den letzten vier Jahren zum Berufskraftfahrer aus. Davon waren zwei weiblich. „Schulisch waren die jungen Damen in vielen Fällen besser, im Praktischen dagegen eher die Jungs“, berichtet Geschäftsführer Franz Plankl. Eine der beiden frisch gebackenen Berufskraftfahrerinnen verließ das Unternehmen direkt nach der Ausbildung, weil sie an ihrem Wohnort eine Anstellung fand. Die andere ist nach wie vor bei AFT Altmann Fahrzeugtransporte beschäftigt, allerdings überwiegend im Innendienst. „Das passt perfekt, weil sie beide Seiten kennt.“ Unter den knapp 170 Fahrern, die derzeit in dem Unternehmen beschäftigt sind, findet sich derzeit keine einzige Frau. „Wir würden gerne



AFT Altmann Fahrzeugtransporte

Bildete zwei Berufskraftfahrerinnen aus: AFT

Fahrerinnen einstellen“, sagt Plankl. „Es gibt bei uns auch Schichtverkehre, die sich im Umkreis von 30 bis 40 Kilometern bewegen und daher besser planbar sind.“ Mit den Leistungen der insgesamt sechs Fahrerinnen, die er bislang beschäftigte, war er auch durchaus zufrieden. „Aber nach ein bis zwei Jahren haben sie meist aus familiären Gründen gekündigt.“ eee

Da die Zahl der Frauen mit LKW-Führerschein verschwindend gering ist, bildet die Ausbildung weiblicher Berufskraftfahrer den wichtigsten Hebel für mehr Frauen am LKW-Steuer. „Doch dazu müssen die Schulabsolventinnen erst über das Berufsbild informiert sein“, so Gerlach. Zur Akquise sollten Firmen in Schulen und auf Ausbildungsmessen gehen und Schnupperpraktika im Betrieb bieten, um die Faszination LKW wirken zu lassen. Das größte Hindernis für mehr Frauen am LKW-Steuer bilden für ihn jedoch die Unternehmer selbst: „Viele wollen sich nicht auf dieses Wagnis einlassen“, so Gerlach. „Tun sie es doch, sollten sie ihre weiblichen Fahrer insbesondere in der Anfangsphase unterstützen.“ Mangelnde Offenheit der Entscheider in der Transportbranche gegenüber LKW-Fahrerinnen kritisiert auch Reinhold Grötsch,

LBT-Geschäftsführer Ober- und Mittelfranken. Dass nach wie vor nur ein Prozent der Berufskraftfahrer-Azubis weiblich ist, ist für ihn ein Zeichen für Klischeedenken auf beiden Seiten. Auch Grötsch rät Firmen zu intensiver Aufklärung über das Berufsbild des Berufskraftfahrers sowie darüber, dass es in diesem Beruf klar geregelte Arbeitszeiten gibt – und dass ein guter Kraftfahrer fast nicht arbeitslos wird. Sinnvoll ist es, dabei, auch den Kanal der Arbeitsagenturen zu nutzen und darüber gezielt Frauen anzusprechen. „Die Misere besteht nicht nur darin, dass Bewerberinnen fehlen, sondern auch, dass die Betriebe kein Interesse haben, Frauen einzustellen“, sagt Grötsch. „Mit dieser Kombination wird sich der Fahrerengpass noch katastrophaler entwickeln.“ ■■■

Eva Elisabeth Ernst, freie Journalistin

EXPERTEN-TIPPS



Yvonne Haack, Geschäftsführerin des Personaldienstleisters Fahr-Zeit

Was LKW-Fahrerinnen in ihrem Beruf wichtig ist

Was Transport- und Speditionsbetriebe tun können, um zu einem attraktiven Arbeitgeber für LKW-Fahrerinnen zu werden, sagt Yvonne Haack, Geschäftsführerin des Personaldienstleisters Fahr-Zeit:

- Respektvoller Umgang mit den Fahrerinnen – seitens der Vorgesetzten und der Kollegen
- durchgängige Ausstattung der Fahrzeuge mit modernen Ladehilfsmitteln wie Ameisen
- Sozialräume wie Umkleiden und Duschen für Fahrerinnen
- Speziell für Frauen mit Kindern oder Kinderwunsch sind folgende Punkte wichtig:
- Betriebseigene Kinderbetreuung mit flexiblen Bring- und Abholzeiten
- die Möglichkeit, in den Ferienzeiten Urlaub nehmen zu können
- Überstunden und längere Touren nur nach rechtzeitiger vorheriger Ankündigung
- freie Wochenenden
- keine Benachteiligung der Fahrerinnen – auch wenn sie nicht wie ihre Kollegen spontan Überstunden machen können. eee