

„Wir sind darauf total stolz“ Oliver Hauer über die Turbo-Quali

Seit 2024 ist die Move Alliance ein anerkannter Bildungsträger – über den ersten Absolventen der „Servicekraft im Möbel- und Umzugsverkehr“ berichteten wir letzte Ausgabe. Heute geht es zu dessen „Chef“ Oliver Hauer von Jüngling und einem weiten Weg.

Oliver, Du selbst hast einen der härtesten Ausbildungswege hinter dir, den man haben kann: Dein Vater Werner hatte dich damals gebeten, das Gymnasium abzubrechen, damit Du in die Geschäftsführung einsteigen kannst. Wie viele Tage überlegt man da, ob das ein sinnvoller Schritt ist, wenn man ein Bursche in der elften oder zwölften Klasse ist?

Oliver Hauer: In der Tat. Tatsächlich nicht so sehr lange. Ich war kein schlechter Schüler, aber ich war kein fleißiger Schüler. Mich hat die Speditionswelt schon als Kind fasziniert. Ich bin in ganz jungen Jahren, überall da, wo ich durfte, mit dem Lkw mitgefahren. Ich hab' im Lager meine ersten Mopeds verdient. Mit 14 Jahren war ich das erste Mal drei Wochen mit einem Lkw mit in der Türkei unterwegs. Von daher war mein Weg vorgezeichnet,

wobei ich gleich mit einem Sportredaktions- oder vergleichbaren Studium geliebäugelt habe. Aber als einziges Kind und aufgrund der Tatsache, dass mein Vater sehr früh massive Herzprobleme hatte und sein Arzt ihm damals gesagt hatte, „also, Sie machen es keine zehn Jahre mehr, wie weit ist denn Ihr Sohn?“, hat er mit mir darüber gesprochen. Ob ich mit 17 oder 18 nicht doch schnell eine Ausbildung machen wollte, also kein Abi und kein Studium. Das habe ich dann gemacht. Meine kaufmännische Ausbildung war bei der Firma Christ in Heilbronn, und anschließend noch Praktika bei Tischendorf in Kiel, bei Frye in Olfen und im Außendienst bei Christ in Stuttgart. Daran schloss sich die Bundeswehr an, ehe ich ins eigene Unternehmen bin. Dann habe ich aber noch berufsbegleitend studiert, das ging drei Jahre. Ich habe den Betriebswirt gemacht. Das war eine harte Zeit,

aber ich möchte sie nicht missen.

Wenn ich das richtig recherchiert habe, bist Du 1994 in die Geschäftsführung eingestiegen, 1995 ist Dein Vater laut Handelsregister raus...

Hauer: Ich bin 1994 in die Geschäftsführung eingestiegen und im selben Jahr ist mein Vater gestorben. So war das. Ja.

Wenn Du an Deine eigene Ausbildung zurückdenkst: Was hast Du von damals mitgenommen, wo Du heute sagst: So verhalte ich mich nicht als Ausbilder oder so bin ich nicht als Chef zu meinen Mitarbeitern?

Hauer: Die Ausbildung bei der Firma Christ war sehr gut, weil sie sehr breit war. Das war ja damals schon eine Spedition mit sehr unterschiedlichen Bereichen. Ich durfte überall reinschauen, überall reinschnuppern. Das Gute an der Ausbildung war, dass sie die Azubis wirklich ins kalte Wasser geworfen haben. Mehr oder weniger. Mein Vater war damals auch so. Also, eine kurze Einweisung und dann: Du bist jetzt Sachbearbeiter und machst dies und das und jenes. Das ist auch das, was ich heute mit Azubis mache. Die müssen nicht nur Theorie, die müssen auch Praxis, die müssen alles lernen und alles wissen. Und sie sollen möglichst schnell mit Kunden und Prozessen zu tun haben. Nur so lernt man das.

Was ich, das muss ich jetzt einfach mal positiv formulieren, im Laufe meiner beruflichen Karriere gelernt habe, ist, dass die Chefs, die sehr nah am



Foto: Jüngling

gewerblichen Personal sind, auch den meisten Erfolg haben. Denn je größer Du bist und je weiter weg Du von Deinen ‚Leuten an der Front‘ bist, desto mehr innere betriebliche Unruhe und Fluktuation hast Du.

In welchen Berufen bildet Ihr heute bei Jüngling aus? Du hast rund 100 Mitarbeiter, die Zahl habe ich jedenfalls online gefunden.

Hauer: Jüngling, mit Schwesterfirmen, hat Stand heute rund 75 Mitarbeiter. Durch das Zwei-Mann-Handling, in dem wir tätig sind, beschäftigen wir jedoch sehr viele Subunternehmer. So sind also täglich weit über 100 Leute für uns unterwegs. Wir bilden momentan aktiv aus zum Berufskraftfahrer, Kaufmann für Spedition und Logistik und Fachkraft für Lagerwirtschaft. Die Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice haben wir auch ausgebildet, aber wir haben die letzten Jahre für den Beruf keine geeigneten Azubis mehr finden können.

...das hört man leider öfter. Springen wir mal zu der neuen Turboqualifizierung. Dein Youseff hat sie jetzt.

Hauer: Ja. Wie das vielleicht schon einmal kommuniziert wurde, hat mein Aufsichtsratskollege bei der Confern, der Christian Grove-Heike, schon vor ein paar Jahren sehr gute Kontakte zu seinem Jobcenter. Und mit denen über verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen diskutiert. Das Problem, das wir Umzugsspediteure alle haben, ist, dass eigentlich niemand – oder nur sehr wenige – die Fachkraft für drei Jahre lernen will. Viele brechen vorher ab oder du findest erst gar keinen dafür. Dasselbe passiert ja bei den Berufskraftfahrern. Wir haben uns immer wieder überlegt, ob man das schneller hinkriegt. Oder wie wir Alt-Lehrlinge dort hineinbekommen können. Die entweder keine Ausbildung gemacht oder sich umorientiert haben, also keinen Abschluss haben. Da hatte Christian erste Kenntnisse, dass man als erstes einen Maßnahmenträger benötigt, der diese



Qualifikation anbietet. Und um Maßnahmenträger werden zu können, musst Du Dich dafür erst einmal qualifizieren. Das ist ein unglaublich schwieriger Prozess. Wir haben uns in der Move Alliance zusammen mit den Euromovers-Kollegen intensiv damit beschäftigt und sind übereingekommen, da nicht nachzulassen und das von der Basis her anzugehen. Das heißt, wir hatten das Ziel, eine beschleunigte Qualifizierung für Berufskraftfahrer ins Leben zu rufen. Diese Maßnahme also zu formulieren, zu definieren. Und als Voraussetzung dafür, ein Maßnahmenträger zu werden. Dafür muss man ja auch auditiert werden. Das ist unglaublich viel Bürokratie, viel Schriftkram. Und Du brauchst natürlich dafür auch geeignete Personen. Glücklicherweise haben wir auf einem langen Weg jemanden gefunden, der dafür die guten Kenntnisse hatte, das war Andrea Ludwig, die das für uns in der Move Alliance betreute. Mit ihr gemeinsam – das war sicherlich ein Prozess von mehr als einem Jahr – haben wir alles Schritt für Schritt gemeinsam erarbeitet. Ohne all das hätte das Arbeitsamt diese Maßnahme nicht gefördert. Zu qualifizieren, zu schulen, das ist das eine. Aber jemand muss das ja auch bezahlen. In der Move Alliance sind wir wahnsinnig stolz darauf, dass wir so etwas in unserer Branche haben und das als Erste hineinbekommen haben. Und wir sehen, nicht nur

für unsere Betriebe, sondern die gesamte Branche, darin ein ungeheures Potenzial. Denn wir haben ja alle das Thema: Du brauchst einen Kraftfahrer, aber der soll das Fahrzeug ja nicht nur fahren, der soll ja die Ladung sicher stauen oder noch besser: beim Umzug mit-helfen. Aber wo findest Du so Leute? Wenn ich bei Jüngling beispielsweise unsere Teamleiter oder Klasse-2-Fahrer nehme, dann haben wir diese fast alle selbst ausgebildet. Und das jetzt eben ist etwas, wo keine drei Jahre mehr dafür brauchst. Du bekommst das in einem halben Jahr und das sehr praxisbezogen. Die Schulungen über Ladungssicherung, Verpacken, Grundkenntnisse der Montage, Dübelkunde und das gibt es von der DMG oder anderen. Und er macht den Führerschein. Alles wirklich in sechs bis sieben Monaten. Das ist ein Zeitraum, wo ein Alt-Lehrling sagt, ‚das kann ich mir vorstellen, mich da noch einmal auf den Hosenboden zu setzen und zu lernen‘. Und andererseits ist es ein Zeitraum, wo Betriebe zusammen mit Arbeitsagenturen, die die Mittel bereitstellen, so etwas zu finanzieren.

Ich will es jetzt nicht ‚Pferdefuß‘ nennen, aber Du als Unternehmer musst diesen Mitarbeiter anstellen – Arbeitslose werden ja nicht gefördert, wie einer Deiner Kollegen erfahren musste – und finanzierst dann sechs, sieben Monate



einen Mitarbeiter, der aber für Dich die meiste Zeit nicht zur Verfügung steht. Oder?

Hauer: Das erste ist richtig. Auch in unserem Arbeitsamts-Bezirk war es so, dass die gesagt haben, ‚ein Arbeitsloser bekommt diese Qualifizierungsmaßnahme nicht finanziert‘. Wohlgleich aber einer, der von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Wir wissen aber, dass das in den Jobcentern unterschiedlich ausgelegt wird und auch die Höhe der Förderung unterschiedlich stattfindet. Bei uns war das so, dass der Youseff Berdikane sich schon länger beworben hatte: Sein Ziel war immer, Kraftfahrer zu werden. Wir hatten, ich sag mal so, nicht den Druck dazu. Weil er auch schon Ende 30 ist. Und ich hatte das mit ihm diskutiert, eine dreijährige Ausbildung noch einmal zu machen, wollte er nicht. Er hat eine Familie mit drei Kindern, da wäre er finanziell nicht über die Runden gekommen. Dann waren wir so weit, über Move Alliance diese Qualifizierung bald anbieten zu können – als Aufsichtsrat wusste ich, dass das irgendwann kommt. Und man uns auch wirklich als Anstoß gebraucht, um diese Maßnahme überhaupt genehmigt zu bekommen. Denn Du brauchst dann auch jemanden, der bereit ist, diese Maßnahme zu durchlaufen, also uns als Unternehmen und ein Kandidat. Wir

haben das mit dem Jobcenter diskutiert, Youseff eingestellt, bewusst mit dem Ziel, dass er diese Maßnahme bei uns machen kann – das war da noch nicht genehmigt. Nach rund vier Monaten haben wir das beantragt. Und dann ging das auch recht schnell durch.

Das heißt, die eigentliche Problematik war tatsächlich, die Maßnahme durchzubekommen und nicht, bei Euch den geeigneten Mitarbeiter dafür zu finden?

Hauer: Grundsätzlich haben wir einen sehr engen Dialog mit unserem Jobcenter hier geführt. Und obgleich diese Maßnahme, wie soll ich es formulieren, noch nicht in deren Katalog gelistet war, haben wir den Prozess denen kommuniziert. Auch mit Hilfe von Frau Ludwig. Die haben uns zu verstehen gegeben, dass wenn wir qualifiziert werden, die Maßnahme existent ist, sie dann den Herrn Berdikane mit seinem Background – das muss man natürlich auch alles mit berücksichtigen – qualifizieren. Und so war es dann letztlich auch. Man kann das nicht verallgemeinern: Das ist auch eine individuelle Prüfung der Person an sich. Das wurde uns

Das Foto hatten wir bereits letzten Monat gezeigt: Oliver Hauer und seine neue Servicekraft Youseff Berdikane.

in den Gesprächen sehr deutlich gemacht. Nicht jeder kann diese Maßnahme wahrnehmen, es kommt auf die individuelle Situation an. Es findet quasi eine Prüfung statt, inwieweit die Fachleute der Arbeitsagentur den jeweiligen Kandidaten für geeignet halten. Oder der die Voraussetzungen mitbringt.

Jetzt bist Du Chef und musst betriebswirtschaftlich denken, darfst aber keine ‚Knebelverträge‘ machen. Und wir hören beispielsweise auch aus unserem Schulungsbereich, dass einige Firmen ihre gewerblichen Mitarbeiter nicht schulen, weil die ja nach einer Qualifizierung zu einem anderen Betrieb abwandern könnten. Gleiches gilt ja für den Erwerb des großen Führerscheins. Inhaltlich mag ich da nichts zu sagen, aber kurz zusammengefasst: Wie sicherst Du Dich ab, dass ein Qualifikant bleibt?

Hauer: Das ist Betriebsrisiko. Natürlich kannst Du da auch einmal Pech haben, das muss man einfach so sehen. Du kannst natürlich versuchen, da etwas zu formulieren – haben wir in der Vergangenheit auch schon gemacht –, dann fühlt sich der eine oder andere vielleicht moralisch verpflichtet, aber rechtsbindend ist das natürlich nicht. Aber meine Erfahrung ist heute so: Du musst für Arbeit sorgen, dafür, dass die Jungs genug zu tun haben. Wenn die wochenlang



zu Hause sitzen, kommen die schon ins Grübeln. Das Zweite ist: Im Betrieb, im Team so eine Harmonie, so ein Teamgefüge zusammenzustellen, dass jeder seinen Job gern macht. Denn ich kenne den Job schon viele, viele Jahre: Wir hatten es früher viel einfacher, Personal für diesen Job zu finden, obgleich er früher viel schlechter bezahlt war. Warum? Es gab vielleicht mehr, die es gewohnt waren, und auch bereit, körperlich zu arbeiten. Auch länger zu arbeiten. Das hat sich im Laufe der Zeit und mit den Generationen geändert. Heute verdienen die Mitarbeiter viel besser, haben mehr Möglichkeiten, also musst Du denen Anreize schaffen, den Job zu machen. Früher hatte man mehr Unabhängigkeit, es gab keine digitalen Tachografen, kein Handy, kein GPS... Unterwegs war man da sein eigener Herr. Man hat dann nur am Abend mal telefoniert. Oder am Wochenende. Das ist ja heute nicht mehr so. Man ist ja quasi dauernd GPS-überwacht, das muss man wollen und können. Deshalb ist es für einen Unternehmer auch viel schwieriger geworden, das ganze Ding am Laufen zu halten.

Jetzt habe ich eher was auf dem Zettel, das eine ‚Äpfel-Birnen-Frage‘ ist, denn natürlich ist ein 20-jähriger, der eine FMKU-Ausbildung macht, etwas anderes als ein End-30er mit viel Lebens- und Berufserfahrung, der die Turbo-Quali macht, aber Du kannst natürlich jetzt sehr gut zwischen beiden Berufsbildern vergleichen: Wie schätzt Du etwaige Unterschiede ein, wie sind die fachlichen Qualitäten? Merkt man den Unterschied zwischen drei Jahren und sechs Monaten? Wie arbeitest Deine neue Servicekraft heute, wie geht sie mit dem Mobiliar um, wie redet sie mit den Kunden?

Hauer: Die Kommunikation mit dem Kunden hängt immer stark von der Person, von der Persönlichkeit ab. Da hatten wir nach drei Jahren auch schon welche, die sich alle wichtigen theoretischen Fragen angeeignet haben, Haftungsübergang, Reklamationsfristen



und die ganzen organisatorischen Vorbereitungen. Und andere, die da in gewisser Weise ignorant waren. Ich bin der vollen Überzeugung, dass es ausreicht, für den Job, den wir machen, es konzentriert, bewusst und motiviert in sechs Monaten macht. Da kannst Du die Kenntnisse für den Start in ausreichender Form bündeln, praktisch und auch theoretisch. Aber es kommt sehr stark auf den Auszubildenden an.

In wieweit bist Du jetzt im Move-Alliance-Netzwerk, immer seid Ihr schon auf fast 200 Betriebe angewachsen, der Ratgeber, der Mann für Tipps und Tricks? Oder sind Deine Erfahrungen nicht übertragbar, weil jedes Jobcenter anders denkt und handelt?

Hauer: In der Tat haben sich schon einige bei mir erkundigt. Ich werde bei unserem nächsten Treffen darüber auch noch einmal berichten. Und stehe auch anderen Kollegen da gerne für ein Gespräch zur Verfügung. Man kann es nicht verallgemeinern, es hängt auch immer von dem Topf ab, den ein Arbeitsamt zur Verfügung hat, es kommt sicherlich auch auf den Berater an. Wir hatten da mit unserem, ich möchte es fast so sagen, ein glückliches Händchen. Er war der Sache sehr offen gegenüber, sehr zugetan. Ich weiß aber auch von anderen Kollegen, die anderswo andere Maßnahmen gefördert haben wollten, dass die da weniger Glück hatten. Man denkt zwar immer, dass bei uns alles in Gesetzen, in Normen geregelt ist, aber das ist nicht so. Ich kann aus meiner Erfahrung heraus nur empfehlen, mit dem Berater ein gutes Verhältnis aufzubauen und mit ihm auch die Chancen zu erörtern. Und wenn der Kandidat dann geeignet ist, sollte es allen möglich sein, solche Maßnahmen durchzubringen.

Jetzt bist Du erst zarte 57 Jahre alt und hast noch ein paar sonnige Jahre als Chef vor Dir: Machst Du's nochmal nach all diesen Erfahrungen oder sagst Du...

Hauer: ...was, das Speditionsleben?

...nein, einen oder zwei Mitarbeiter durch diese Turbo-Qualifizierung schicken.

Hauer: Ich hoffe noch auf viele, um ganz ehrlich zu sein. Wir arbeiten ja in der Move Alliance auch daran, noch andere Maßnahmenpakete durchzukriegen, also nicht nur den klassischen CE-Führerschein, sondern auch mal nur den B-Führerschein, aber nur kombiniert mit weiteren Qualifizierungen wie Elektrofachkraft oder Sanitär- und Kücheninstallationen. Auch das ist im Moment im Angriff, das in sechs Monaten als Turbo-Qualifizierung durchzukriegen. Weil wir im Zwei-Mann-Handling ja auch sehr stark im Neumöbelbereich tätig sind, hoffen wir, dass auch das bald eine Qualifizierungsmaßnahme wird. Und da haben wir in der Firma in der Tat schon den einen oder anderen Kandidaten ausgemacht, der sich dem stellen würde. Und umgekehrt würde ich, wenn ich wieder geeignete Personen habe, auch das im CE-Bereich zu realisieren. Definitiv. Momentan sind wir überaus happy mit Youssef, der seine praktische Prüfung auch mit einem „sehr gut“ absolviert hat. Er ist bei uns schon Auslandstouren gefahren und wird wechselweise im Nah- und Fernverkehr eingesetzt. Und das für ihn mit großer Freude und für uns alles mit Zufriedenheit abwickelt. Muss ich wirklich sagen.

Das Interview wurde am 2. Oktober telefonisch geführt.