

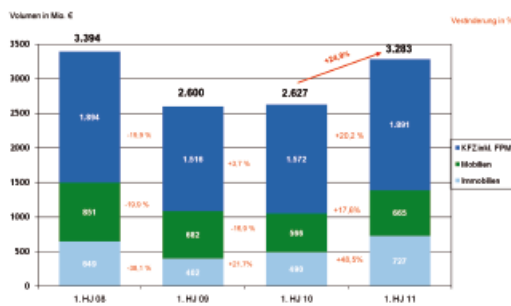


Foto: Raiffeisen-Leasing, W. Denk

lich mittel- und langfristig ebenfalls noch steigen werden, zahlt es sich aus auch auf Kleinigkeiten zu achten, die aber signifikante Auswirkungen haben können. Beispielsweise unnötigen Ballast im Kofferraum spazieren zu führen oder aber auch spritschonend zu fahren.

Auch wenn derzeit Downsizing am Markt angesagt ist, ist generell Potenzial vorhanden. Ein großer Bedarf liegt hier sicherlich in der Abdeckung kurz- und mittelfristiger Mobilitätslücken. Also beispielsweise für Mitarbeiter in der Probezeit oder auch für Mitarbeiter in zeitlich begrenzten Projekten.

Die Zukunft dieser Dienstleistung wird sich in Richtung Mobilitätsmanagement weiterentwickeln, da es immer mehr gilt den öffentlichen Verkehr in die Überlegungen der betrieblichen Mobilität einzubinden.



Entwicklung Leasing-Neugeschäft Österreich  
1. Hj. 2008 bis 1. Hj. 2011

Quelle: VÖL

38,5 % gestiegen und führte damit zu einem finanzierten Rekordbestand von 1,1 Mrd Euro. Per 30. 6. 2011 konnte ein All-Time-High-Bestand von 68.342 Fullservice-Leasingverträgen verzeichnet werden, was einer Steigerung binnen Jahresfrist von 6,9 % entspricht. Mit einem 12-Monats-Plus von 1,42 % auf insgesamt 87.955 Fahrzeuge hat sich die Anzahl jener Verträge, die zumindest Service/Wartung abgeschlossen hatten, weit weniger dynamisch entwickelt.

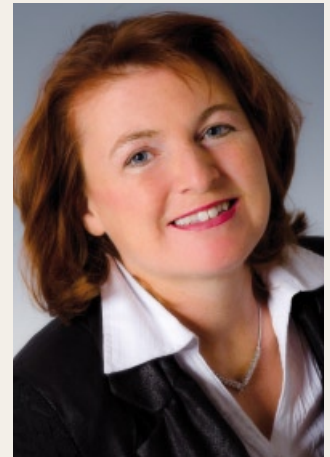
## Fuhrparkleiter: Wichtig aber oft vernachlässigt!

**Für den Vorstand oder Geschäftsführer eines Unternehmens ist der Fuhrpark ein wichtiges und kostenintensives Thema. Was häufig nicht bedacht wird, sie stehen als Fuhrparkbetreiber zusätzlich in der Halterhaftung. Fuhrparkmanagement ist eine verantwortungsvolle und schnittstellenintensive Aufgabe. Viele Unternehmen etablieren aus diesem Grund einen eigenen Fuhrparkleiter. Aber dies allein kann nicht die Lösung sein.**

### Die Erwartungen sind hoch

100%ige Mobilität, hohe Mitarbeiterzufriedenheit, Kostenreduktion, wenig Risiken (Haftung, Marktwerte). Perfektes Schnittstellenmanagement und Vernetzungsstärke sind Grundvoraussetzungen. Schließlich arbeitet man mit zahlreichen Fachbereichen zusammen oder ist selbst dafür zuständig:

- Einkauf und Service (Fahrzeug, Reifen, Versicherung, Tankkarte)
- Verkauf (Fahrzeugverwertung)
- Fahrerkommunikation und Motivation (von Monteuren und Vertriebsmitarbeitern bis hin zu Führungskräften)
- Personal, Betriebsrat (Dienstverträge, Dienstwagenregelung)
- Recht (Lieferantenverträge, Halterhaftung, Arbeitsschutz, Steuern, Strafgesetzbuch)
- Controlling (Fuhrparkdaten, Steuerung)
- Finanzen (Leasing, Kosten, Steuern)



Dipl.Bw (FH) Anette Mallinger  
Fuhrparkberatung  
ZA Partner  
anette.mallinger@zafs.at  
www.zafs.at

### Die Umsetzung ist selten optimal

Der Fuhrparkleiter wird trotz des kostenintensiven und motivatorisch bedeutenden Verantwortungsbereichs mit geringen Kompetenzen ausgestattet. Er berichtet selten direkt an die Geschäftsleitung. Trotz ausschließlich abteilungsübergreifender Tätigkeit wird er häufig in irgendeine der oben erwähnten Abteilungen gesteckt und seine Positionierung ist unklar. Nicht selten besitzt er nicht einmal ein eigenes Dienstfahrzeug, obwohl er eine optimale Fahrzeugwahl und 100%ige Mobilität gewährleisten soll. Stellenbeschreibungen fehlen meist, die Arbeit findet sich quasi von selbst. Zielvorgaben gibt es zwar, allerdings fehlt die Kompetenz und Konsequenz zur Umsetzung. Die Fahrerkommunikation läuft in der Regel hochemotional und Mobilität ist immer dringend, sodass Steuerung und Priorisierung erschwert werden. Der Fuhrpark funktioniert irgendwie, dank des hohen persönlichen Einsatzes des Fuhrparkverantwortlichen, der hoffentlich immer gesund bleibt und nie die Kontrolle verliert.

Dabei kann man diese Themenvielfalt rund um den Fuhrpark nachhaltig in den Griff bekommen:

Um die laufende Abstimmung zwischen Fuhrparkleiter, den beteiligten Unternehmenseinheiten und der Geschäftsleitung möglichst gering zu halten, werden anfangs alle Beteiligten produktiv eingebunden und die Ergebnisse in einer Dienstwagenregelung niedergelegt. Verwaltet man den Fuhrpark selbst, macht es durchaus Sinn, sämtliche Prozesse zu dokumentieren. Bei der Fahrzeugentscheidung werden die Fahrzeuggesamtkosten (TCO – Total Cost of Ownership) kalkuliert. Der Aufbau eines internen Reportings ermöglicht dann eine effektive Steuerung und reduziert Risiken und Kosten.

Eine qualifizierte Ausbildung für den Fuhrparkverantwortlichen ist in jedem Fall eine gute Investition. Da das „Wissen“ allerdings nur ein kleiner Teil der Aufgabenstellung ist, empfiehlt sich ein spezifisches Coaching. Diese effiziente Ausbildungsform findet direkt am und um den eigentlichen Arbeitsplatz statt und kann somit auch sämtliche Prozess- und Schnittstellenthemen mit berücksichtigen. Nachdem der Fuhrpark eine der drei größten Kostenkomponenten des Unternehmens ist und zahlreiche Risiken birgt, ist eine „Laissez-faire“-Politik **fahrlässig**.