

„DO.WERT- Demografieorientierte Organisation und Gestaltung im Logistik- und Verkehrssektor - Mehrwert für intelligenten, umweltfreundlichen & integrierten Verkehr“

Einflussfaktoren für den Fachkräftemangel im Fahrpersonal

Patricia Tegtmeyer, Ulrike Hellert

Bereits jetzt herrscht nach Angaben des TÜV Rheinland ein Mangel an Lkw-Fahrenden^[1] und die Lücke zwischen den benötigten, qualifizierten und den zur Verfügung stehenden Berufskraftfahrenden wird in Zukunft weiter steigen. Zum Teil ist dies ein Effekt der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung: Die geburtenstarken Jahrgänge steuern in erhöhtem Ausmaß auf das Rentenalter zu, gleichzeitig schrumpft die Personengruppe, die ins Berufsleben eintritt^[2]. Weitere Faktoren für die Nachwuchsprobleme und den Verlust qualifizierter Fahrer/innen werden insbesondere im Image der Branche, den Arbeitsbedingungen, der Vergütung und der Wertschätzung des Fahrpersonals durch Auftraggeber wie Arbeitgeber gesehen^[3].

Der branchenspezifische Nachwuchsmangel

Derzeit ist nur jeder dritte gewerbliche Transportbetrieb ein Ausbildungsbetrieb^[1]. Hier wirkt sich häufig die Unternehmensstruktur negativ aus: Gerade kleine Unternehmen haben nur in seltenen Fällen alle Voraussetzungen, um selbst auszubilden. Mehr als 80 Prozent der Unternehmen im Verkehr- und Logistiksektor haben jedoch weniger als 20 Beschäftigte.

Weiterhin sind die Qualifikationsanforderungen in den Fahrberufen in den letzten Jahren sukzessive gestiegen. Neben zusätzlichen fachlichen Kenntnissen haben sich auch die Anforderungen an personalen, aktivitätsbezogenen und sozial-kommunikativen Kompetenzen erhöht. Entsprechend müssen geeignete Auszubildende für die Fahrberufe interessiert werden.

Gleichzeitig führt die rückläufige Zahl an Schulabgänger/innen zu einer erhöhten Konkurrenz um geeignete Auszubildende zwischen verschiedenen Branchen. Erscheint das Image eines Berufs nicht geeignet, soziale Anerkennung zu erreichen, ist er unabhängig von den eigentlichen Berufsinhalten und den Interessen der potentiellen Auszubildenden weniger attraktiv^[4]. Nach eigener Einschätzung der Branche ist das Image eher schlecht^[3].

Zusammen kann dies dazu beitragen, dass selbst ausbildungsbereite Unternehmen nicht ausreichend Nachwuchs für die Ausbildung gewinnen können. So blieben 2011 sieben Prozent der gemeldeten Ausbildungsstellen unbesetzt^[5].

Verlust ausgebildeter Beschäftigter

Einen bedeutsamen Faktor für den Mangel an qualifiziertem Personal sehen Experten wie Beschäftigte in der geringen Entlohnung sowie der Behandlung des Fahrpersonals durch Kunden und Disponenten^[3].

Daneben nennt ein Drittel der Unternehmen spontan die unattraktiven Arbeitsbedingungen und langen Abwesenheitszeiten in den Fahrberufen^[1]. Ein weiteres Problem liegt in den häufig vorkommenden überlangen Arbeitszeiten. In einer Untersuchung von Baier 2012^[6] beispielsweise gibt ein Drittel der Befragten zwischen 51 und 60 Arbeitsstunden je Woche an. Ein Drittel schätzt das Arbeitsvolumen auf mehr als 60 Stunden.

In Folge langer Arbeitszeiten kann es zu erheblichen Leistungseinbußen der Beschäftigten und einem exponentiellen Anstieg des Unfallrisikos kommen^[7]. Weiterhin werden lange Arbeitszeiten mit Schlafstörungen, kardiovaskulären, gastrointestinalen, psychovegetativen sowie allgemeinen Erkrankungen in Zusammenhang gebracht^[8, 9, 10].

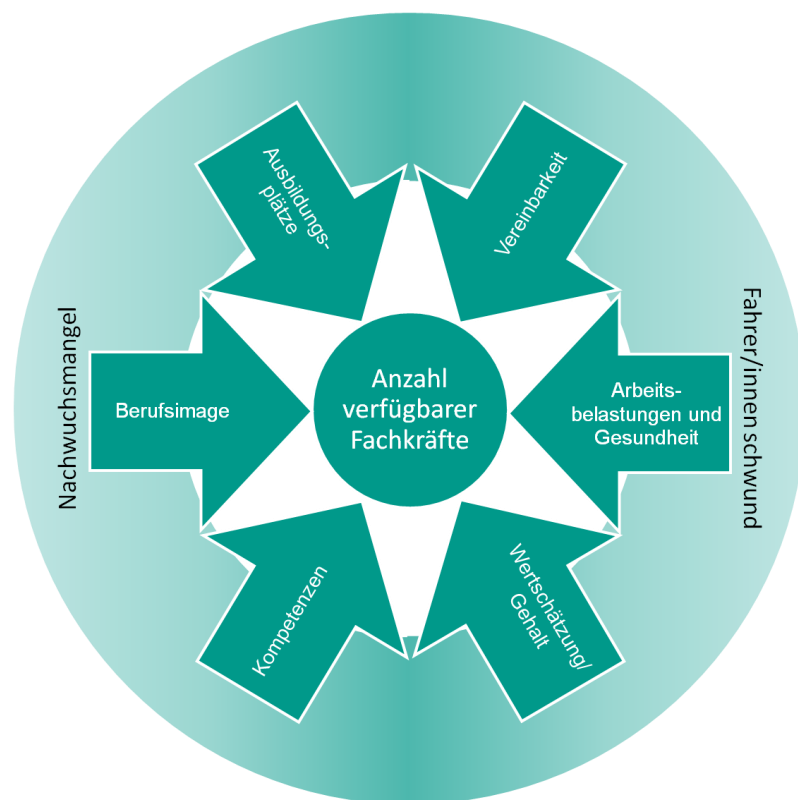
Im Verkehr- und Logistiksektor sind viele Arbeitsplätze durch Nacht- und Schichtarbeit mit den entsprechenden Problemen und Risiken geprägt^[11, 12]. Verglichen mit „nur“ acht Prozent der übrigen Erwerbstätigen klagen 20 Prozent der Berufskraftfahrer/innen über allgemeine Müdigkeit^[13]. Dies birgt Risiken für Unfälle mit schweren Personen- und Sachschäden^[14]. Auch beeinträchtigt Nacht- und Schichtarbeit, speziell in Kombination mit kurzfristiger Planbarkeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem.

Weiterhin ist die durch Zeit- und Termindruck empfundene Belastung im Vergleich zu anderen Berufsgruppen deutlich erhöht^[12, 15]. Mit Einsatz im Fernverkehr kommen für die Beschäftigten lange Abwesenheitszeiten vom Heimatort hinzu. Neben dem fehlenden Kontakt zu Freunden und Familie erschweren diese langen Abwesenheiten u. a. auch Möglichkeiten regelmäßiger Arztbesuche^[11].

Schlussfolgerung

Anhand theoretischer Überlegungen und auf Basis bereits vorliegender Untersuchungen lassen sich also verschiedene Einflussfaktoren für den Fachkräftemangel in den Fahrberufen identifizieren.

Abbildung: Einflussfaktoren für den Fachkräftemangel im Fahrpersonal



Quelle: eigene Darstellung 2014

Um dem Fachkräftemangel in den Fahrberufen entgegen zu wirken, erscheint es nicht ausreichend, einen einzelnen Faktor z. B. die Verbesserung des Berufsimago herauszugreifen. Denn weitere Einflussfaktoren wie die Arbeitsbelastungen und deren gesellschaftlicher Sichtbarkeit wirken sich ihrerseits auf das Image der Fahrberufe und damit auf den Nachwuchsmangel aus. Ziel der Projektstruktur DO.WERT ist es daher, die Wechselwirkungen und Gewichtungen der Einflussfaktoren zu identifizieren.

Literatur

- [1] TÜV Rheinland (2012): Aktuelle Studie: Fahrermangel bei Lkw bedroht auch die Verkehrssicherheit, <http://goo.gl/nk36L1>, 4. Apr. 2014.
- [2] Fuchs, J.; Söhnlein, D.; Weber, B. (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB Kurzbericht 16/2011. Nürnberg.
- [3] Lohre, D., Bernecker, T., Stock, W., Düsseldorf, K. (2012): ZF-Zukunftsstudie Fernfahrer – Der Mensch im Transport- und Logistikmarkt, EuroTransportMedia Verlag, Friedrichshafen. <http://goo.gl/Halp5O>, 4. Apr. 2014
- [4] Eberthard, V.; Ulrich, J.; Scholz, S. (2009): Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel, Bibb 3 (2009), S.9-13.
- [5] BAG (2012): Marktbeobachtung Güterverkehr – Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2012, BAG Bund, Köln.
- [6] Baier, J. (2012): Trends im Straßengüterverkehr - Aktueller Status und Meinungen der Berufskraftfahrer in Deutschland, Hochschule Furtwangen. <http://goo.gl/I0xbyw>, 02. Mai 2014.
- [7] Akkermann, S. & Nachreiner, F. (2001): Arbeitsdauer und Unfallrisiko - zur Abhängigkeit des Risikos tödlicher Arbeitsunfälle von der Dauer der täglichen Arbeitszeit. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (GfA) (Ed.), Bericht zum 47. Arbeitswissenschaftlichen Kongress an der Universität, Gesamthochschule Kassel, 14.-16.03.2001 (209-212). Dortmund: GfA-Press. <http://goo.gl/f1C8mm>, 02. Mai 2014
- [8] Dembe, A. E.; Erickson, J. B.; Delbos, R. G.; Banks, S. M. (2005): The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. In: *Occup Environ Med* 62 (9), S. 588–597. <http://goo.gl/6cncBG>, 02. Mai 2014.
- [9] Nachreiner, F.; Rädiker, B.; Janßen, D.; Schomann, C. (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. Hg. v. GAWO. Gefördert von der Hans Böckler Stiftung. Oldenburg. <http://goo.gl/ITr5H7>, 02. Mai 2014.
- [10] Wirtz, A.; Nachreiner, F.; Beermann, B.; Brenscheidt, F.; Siefer, A. (2009): Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. BAuA: Dortmund. <http://goo.gl/DyBaja>, 02. Mai 2014
- [11] Michaelis, M. (2008): Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung von Berufskraftfahrern. BAuA, Dortmund. <http://goo.gl/cHo1ej>, 02. Mai 2014
- [12] Knauth, P.; Hornberger, S. (1997): Schichtarbeit und Nachtarbeit. >Probleme-Formen-Empfehlungen. 4. Aufl., Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialforschung, Familie, Frauen und Gesundheit, München 1997. <http://goo.gl/jnw9FU>, 02. Mai 2014
- [13] Roth, J.J., Schygulla, M., Dürholt, H., Nachreiner, F., Pankonin, C. (2004): Betriebs und Arbeitszeiten beim Gütertransport und bei der Personenbeförderung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden.
- [14] Muttray, A., Geißler, B. (2010): "Schlafmützen" am Steuer, was nun? - Fahrerschlaftrigkeit, von den Ursachen zur Prävention. In: Griefahn, B., Golka, K., Hengstler, J. G., Bolt, H. (Hg.): Dokumentationen der Jahrestagungen. Transport und Verkehr. Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V., Aachen S. 55-59.
- [15] Lohmann-Haislah, A. (2013): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. BAuA, Dortmund.

Die vorliegende Publikation erscheint im Kontext des Projektes „DO.WERT- Demografieorientierte Organisation und Gestaltung im Logistik- und Verkehrssektor - Mehrwert für intelligenten, umweltfreundlichen & integrierten Verkehr“.

Das Projekt wird gefördert im Rahmen des Programms FH-STRUKTUR vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF NRW).

Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen

