



Kooperationsstelle
Arbeitswelt und Wissenschaft
Universität Stuttgart

02/2013

Mangel und Fluktuation von Berufskraftfahrern

Arbeitssituation von Berufskraftfahrern und die Bindung an Beruf und Arbeitgeber



Kurzbericht

Hinweise zur Herausgeberschaft

Der vorliegende Kurzbericht wurde auf Grundlage der Ergebnisse eines Forschungsprojektes in vereinfachter Form durch die Kooperationsstelle Arbeitswelt und Wissenschaft der Universität Stuttgart verfasst. Gerne lassen wir ihnen ausführliche Informationen zu den Forschungsmethoden und den eingezogenen Theorien zukommen.



Kooperationsstelle Arbeitswelt und Wissenschaft Universität Stuttgart

am Lehrstuhl für Allg. BWL, Logistik und Beschaffungsmanagement,
Prof. Dr. Rudolf Large

Keplerstr. 17
70174 Stuttgart

Tel.: +49 711 685-83422
Fax.: +49 711 685-83594

kawus@bwi.uni-stuttgart.de
www.bwi.uni-stuttgart.de/kawus

Autoren: Tobias Breitling
Prof. Dr. Rudolf Large,

Design: Tobias Breitling

Bilder: Fotolia LLC, New York
www.fotolia.de

Problemstellung

MANGEL AN BERUFSKRAFTFAHRERN ALS PHÄNOMEN:

Aktuelle Pressemeldungen wie „Fahrermangel bremst Wachstum“ (DVZ, 19.12.2012) verdeutlichen die Relevanz des Berufskraftfahrermangels für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft. Das Phänomen beschränkt sich jedoch nicht auf Deutschland sondern ist zunehmend in ganz Europa präsent (Moloney, 2013). Der Berufskraftfahrermangel ist dabei primär für transportierende Unternehmen relevant, da bereits heute ein zunehmender Fahrermangel diskutiert wird, welcher sich zukünftig auch aufgrund demographischer Entwicklungen weiter verstärkt. Verstärkt wird die Problematik jedoch auch durch die Schlüsselrolle der Transportwirtschaft, welche darin begründet ist, dass Industrie und Handel auf den Transport ihrer Waren angewiesen sind. Als Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer werden dabei nachfolgend solche Personen bezeichnet, die zu Erwerbszwecken Güter mit Lastkraftwagen jeglicher Art befördern, obwohl im weiteren Sinne auch die Fahrerinnen und Fahrer des Personenverkehrs zu dieser Berufsgruppe zählen (Peirowfeiz/Large, 2013). Nach Studien des TÜV Rheinland und des Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) beklagen ca. die Hälfte aller befragten Unternehmen einen entsprechenden Mangel an Fahrpersonal (TÜV Rheinland, 2012) und bewerten diesen als unternehmerisches Risiko (BME, 2013). Dass die Thematik nun auch in den Transportunternehmen angekommen ist zeigen zudem auch aktuelle Pressemeldungen, wie „Fahrermangel: Der Kampf um Köpfe hat begonnen“ (Verkehrsrundschau, 23.06.2013). Die Ausbildung, Rekrutierung und Bindung von Berufskraftfahrern und die damit verbundenen Chancen und Risiken rücken folglich verstärkt in den Fokus der Akteure (Peirowfeiz/Large, 2013; BME, 2013).

FLUKTUATION VON BERUFSKRAFTFAHRERN ALS FOLGE: Eng Verknüpft mit dem Phänomen des Berufskraftfahrermangels ist ein zunehmender Wechsel des Arbeitgebers oder sogar des Berufs des Kraftfahrers (Cantor u.a., 2011). Über 90 Prozent der Transportbetriebe verzeichnen aktuell bereits eine eher stark bzw. stark ausgeprägte Fluktuation von Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern (TÜV Rheinland, 2012). Eine der größten Herausforderungen für transportierende Unternehmen ist folglich die Fluktuation einzudämmen und eine längerfristige Bindung des Personals an den eigenen Betrieb zu erreichen (Peirowfeiz/Large, 2013). Der Personalbindung kommt daher aus Sicht der Einzelunternehmen eine zentrale Bedeutung zu (Peirowfeiz/Large, 2013). Entsprechend geben über 50 % der durch den BME befragten Unternehmen an, dass sie zukünftig verstärkt auf die Personalbindung als Ansatz zur Begrenzung der Fluktuation setzen (BME, 2013). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet ein Wechsel der Arbeitsstelle oder des Berufs einerseits eine Option ihre Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten zu verbessern. Allerdings sollten auch aus ihrer Sicht negative Effekte, wie bspw. eine erneute Befristung oder ein Ortswechsel nicht vernachlässigt werden (Peirowfeiz/Large, 2013). Deshalb ist auch aus Arbeitnehmersicht eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen anzustreben, wodurch Aspekte der Personalbindung auch aus der Perspektive der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorteilhaft sind. Das Streben der Arbeitgeber nach Personalbindung stellt damit aus Arbeitnehmersicht einen wesentlichen Stellhebel dar, die Beschäftigungssituation von Berufskraftfahrern und Berufskraftfahrerinnen nachhaltig zu verbessern (Peirowfeiz/Large, 2013). Unter Personalbindung kann dabei die von Mitarbeitern empfundene Verbundenheit sowie deren Gebundenheit an ein Unternehmen verstanden werden (Von Hofe, 2005). Im weiteren Sinne umfasst die Personalbindung folglich alle Maßnahmen eines Unternehmens, die darauf abzielen, die eigenen Mitarbeiter zu beeinflussen, beim Unternehmen zu verbleiben (Von Hofe, 2005). Grundlegendes Ziel ist es die Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu stabilisieren bzw. zu festigen (Von Hofe, 2005).

ARBEITSSITUATION VON BERUFSKRAFTFAHRERN ALS URSACHE:

Bei Maßnahmen zur Bindung des Fahrpersonals sind insbesondere emotionale Größen und Aspekte der Berufskraftfahrer, wie die emotionale Verbundenheit (Commitment), die Arbeitszufriedenheit oder die empfundene Unterstützung durch den Arbeitgeber (Perceived Organizational Support) entscheidend. Commitment beschreibt dabei eine Verbundenheit, die über die rein vertragliche Bindung der Vertragsparteien hinaus geht und als Maß für die Verbundenheit des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen oder dem Beruf verstanden werden kann (van Dick, 2004; Cantor u.a., 2011). Die Arbeitszufriedenheit kann hingegen definiert werden, als angenehmer oder positiver emotionaler Zustand, der sich aus der Bewertung der eigenen Arbeit und der Arbeitserlebnisse einer Person ergibt (Locke, 1976). Die organisatorische Unterstützung, als Perceived Organizational Support (POS) bezeichnet, ist wiederum eine Maßgröße für die vom Arbeitnehmer empfundene Wertschätzung und Unterstützung, die dieser durch seinen Arbeitgeber erfährt (Eisenberger u.a., 1986).

Empirische Forschungsarbeiten zeigen diesbezüglich auf, dass genannte Größen wesentlich von der Arbeitssituation und den Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beeinflusst werden (Johnson u.a., 2011; Kemp u.a., 2013). Faktoren wie die Einstellung und Beziehung der Kraftfahrer zu Disponenten und der Unternehmensleitung sowie die Entlohnung stellen dabei wesentliche Determinanten der genannten Größen, wie der Arbeitszufriedenheit dar (Richard u.a., 1994). Die Arbeitssituation von Berufskraftfahrern ist häufig charakterisiert durch lange Arbeitszeiten, geringe Entlohnung und ein hohes Ausmaß an körperlicher und psychischer Beanspruchung (Large u.a., 2013). Berufskraftfahrer sind dabei verschiedensten belastenden Arbeitsbedingungen, wie z.B. langen Arbeitszeiten, ständigem Zeit- und Termindruck oder sozialer Isolation ausgesetzt (Shattell u.a., 2010). Daneben erfahren Kraftfahrer häufig nur geringe Anerkennung durch das Management und die Gesellschaft (Shattell u.a., 2010).

Empirische und methodische Grundlage

Hinsichtlich des Problems des Berufskraftfahrermangels, der verstärkten Fokussierung auf Aspekte der Personalbindung zur Problemlösung und der Arbeitssituation als vermutlich ursächlicher Größe werden diese Aspekte vertieft betrachtet. Dazu wird die Arbeitssituation von Berufskraftfahrern und Berufskraftfahrerinnen und die genannten emotionalen Aspekte mittels einer empirischen Analyse untersucht. Über einschlägige berufsspezifische Zeitschriften wurden Berufskraftfahrer eingeladen an einer Web-basierten Befragung teilzunehmen. Auf diese Weise konnten Daten von 624 Berufskraftfahrern gewonnen werden.

Ausgangspunkt der Analyse ist die grundlegende Unterscheidung zwischen der Verbundenheit von Berufskraftfahrern zu ihrem Arbeitgeber und der Verbundenheit zu ihrem Beruf. Eine geringe Verbundenheit zu dem Arbeitgeber (organizational commitment) veranlasst Kraftfahrer verstärkt den Arbeitgeber zu wechseln wohingegen eine geringe Verbundenheit zu dem Beruf (occupational commitment) die Kraftfahrer veranlasst den Beruf zu wechseln. Des Weiteren wird angenommen, die Verbundenheit der Kraftfahrer mit dem Beruf und dem Unternehmen wird wesentlich von der Zufriedenheit der Kraftfahrer mit ihrem Beruf und der wahrgenommenen Unterstützung durch einen Arbeitgeber beeinflusst. Die Arbeitssituation wiederum hat wesentlichen Einfluss auf die zuvor genannten Größen und wird erfasst durch die Zufriedenheit der Kraftfahrer mit verschiedenen Merkmalen ihrer Arbeitsbedingungen.

Die genannten Konstrukte stellen hierbei latente Variablen dar, welche sich einer direkten Beobachtung entziehen und mithilfe einer Operationalisierung erst messbar gemacht werden müssen (Backhaus u.a., 2011). Die befragten Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer bewerteten ihre Zustimmung zu Aussagen hinsichtlich ihrer Bindung an den Beruf, ihrer Bindung an das Unternehmen, ihrer Zufriedenheit mit dem Beruf, der wahrgenommenen Unterstützung durch das Unternehmen

und zu Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeitsbedingungen. Der Grad der Zustimmung wird auf einer Skala von 1 („stimme überhaupt nicht zu“) bis 5 („stimme vollkommen zu“) gemessen.

Zur Darstellung der Arbeitssituation wird zuerst der Grad der Zufriedenheit der befragten Kraftfahrer mit berufsspezifischen Merkmalen ihrer Arbeitsbedingungen betrachtet. Dazu werden Mittelwerte (MW), Häufigkeiten und Standardabweichungen (σ) ermittelt. Die Mittelwerte geben Aufschluss darüber, welche Aspekte durch die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen in welchem Maße als zufriedenstellend oder unzufriedenstellend eingestuft werden.

Daneben erlauben die Gewichte des Messmodells der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation eine Einschätzung in welchem Umfang einzelne Aspekte zur Erklärung des Konstrukts beitragen. Die Gewichte eines entsprechend formativen Messmodells lassen sich wie Regressionskoeffizienten interpretieren (Ringler/Spreen, 2007) und können Werte zwischen 1 und -1 annehmen. Werte nahe 1 bzw. -1 induzieren einen starken Zusammenhang zwischen Indikator und Konstrukt und Werte gegen 0 einen schwachen Zusammenhang (Krafft u.a., 2005). Je höher das Gewicht des Indikators ist, umso stärker trägt er zur inhaltlichen Bestimmung bei.

Für die Untersuchung der Wirkungszusammenhänge zwischen den zuvor genannten Größen wird auf die Methode der Kausalanalyse, unter Verwendung des Verfahrens des Partial-Least-Square (PLS), zurückgegriffen. Die Kausalanalyse ist ein Verfahren zur Erforschung ursächlicher Zusammenhänge, wodurch die Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge zwischen der Arbeitssituation und den genannten emotionalen Aspekten untersucht werden können. Zur Beurteilung entsprechender Zusammenhänge werden im Strukturmodell die Pfadkoeffizienten und das Bestimmtheitsmaß (R^2) verwendet (Nitzl, 2010). Das Bestimmtheitsmaß kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei Werte für das R^2 von 0.67, 0.33 und 0.19 als „substanziell“, „mittel“ und „schwach“ eingestuft werden können

(Chin, 1998). Pfadkoeffizienten wiederum können Werte zwischen 1 und -1 annehmen, wobei Werte nahe 0 auf einen schwachen und Werte nahe 1 bzw. -1 einen starken Einfluss einer latenten Variable auf dessen kausalen Nachfolger deuten (Nitzl, 2010).

Arbeitssituation von Berufskraftfahrern

Die Arbeitssituation von Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern wird ermittelt durch den Grad der Zustimmung zu Aussagen zu ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation. Die Mittelwerte der einzelnen Aspekte ermöglichen dann, Merkmale zu identifizieren, welche als besonders unzufriedenstellend wahrgenommen werden (vgl. Abb.1).

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	MW	σ	
Zeitdruck	3,02	1,190	
Arbeitsmenge	3,05	1,241	
Variation der Aufgaben	3,35	1,120	
Arbeitsbedingungen	2,77	1,291	
Arbeitszeit	2,64	1,289	
Lohn/Gehalt	2,32	1,272	
Vorgesetzte	3,13	1,252	
Kollegen	3,64	0,982	
Arbeitsanweisungen	3,10	1,113	

Die Analyse der Mittelwerte hinsichtlich des Zufriedenheitsniveaus der Berufskraftfahrer mit einzelnen Merkmalen ihrer Arbeitssituation zeigt, dass Kraftfahrer die Entlohnung, die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen i.e.S. als verstärkt unzufriedenstellend betrachten. Eher positiv hingegen werden die Variation der Arbeitsaufgaben und der Umgang mit Kollegen bewertet. Weiteren Aspekte, wie Zeitdruck, die zu erbringende Arbeitsmenge sowie das Verhalten von Vorgesetzten und die Art wie Arbeitsanweisungen erfolgen, werden als mäßig zufriedenstellend eingestuft.

Dadurch wird ersichtlich, dass insb. die Entlohnung Potenziale zur Verbesserung der Arbeitssituation bietet. Entsprechend können 77.0 % der befragten Berufskraftfahrer der Aussage, sie seien zufrieden mit der Entlohnung, nicht zustimmen.

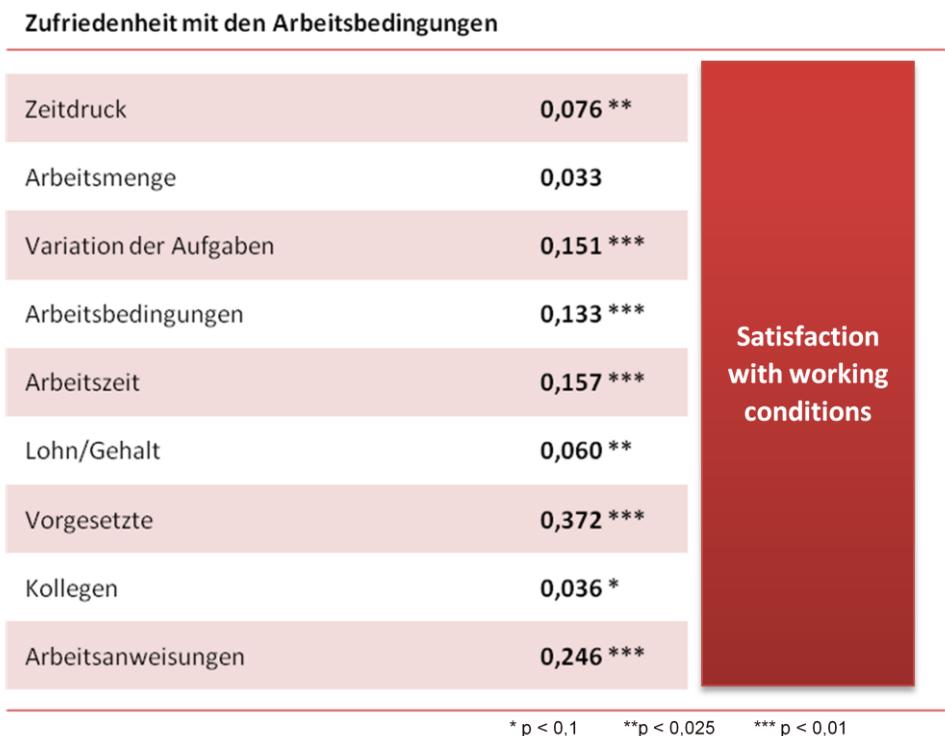
Daneben wird die Arbeitszeit durch die Berufskraftfahrer als unzufriedenstellend bewertet. So können 70,8 % der befragten Kraftfahrer der Aussage nach einer Zufriedenheit mit ihrer Arbeitszeit nicht zustimmen. Die Arbeitssituation von Berufskraftfahrern ist häufig charakterisiert durch lange Arbeitszeiten (Large u.a., 2013; Shattell u.a., 2010) und im Falle des Fernverkehrs durch lange Abwesenheitszeiten von zuhause (Peirowfeiz/Large, 2013, BAG, 2013). Generell ist der Arbeitsalltag von Berufskraftfahrern von langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten gekennzeichnet und nicht wenige Berufskraftfahrer dürften mithin regelmäßig Überstunden leisten (BAG, 2013; Roth u.a., 2004). Dieser Sachverhalt wird folglich von den Berufskraftfahrern als besonders unzufriedenstellend eingestuft.

Die Arbeitsbedingungen i.e.S. werden ebenso in besonderem Maße als nicht befriedigend bewertet. 65,8 % der Kraftfahrer lehnen die Aussage nach der Zufriedenheit mit den generellen und umgebungsbedingten Arbeitsbedingungen ab. Deshalb können auch Faktoren wie die Ausrüstung sowie der Zustand und Komfort des Lastkraftwagens Merkmale darstellen, welche die Zufriedenheit von Berufskraftfahrern positiv und deren Wechselbereitschaft damit negativ beeinflussen.

Nach Ergebnissen des Bundesamtes für Güterverkehr sind eine höhere Vergütung sowie die Einschätzung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfelds beim neuen Arbeitgeber Hauptantriebskraft für einen Stellenwechsel und spielen für die Entscheidung eine maßgebliche Rolle (BAG, 2012). Ein vergleichbares Bild zeigen auch vorliegende Ergebnisse. Entsprechend werden diese Aspekte als in besonderem Maße unzufriedenstellend bewertet.

Einfluss der Teilzufriedenheit auf die Arbeitszufriedenheit

Neben den Mittelwerten ermöglichen die Gewichte der einzelnen Aspekte eine Einschätzung der Bedeutung der Zufriedenheit einzelner Merkmale für die Arbeitszufriedenheit (Vgl. Abb.2).



Interessanterweise beeinflusst die Zufriedenheit mit der Entlohnung die Arbeitszufriedenheit nur in geringem Umfang. Dies bedeutet hier jedoch nicht, dass die Entlohnung keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Berufskraftfahrer ausübt. Vielmehr bedeutet dies, dass durch die Zufriedenheit mit der Entlohnung nur ein geringer Teil der Arbeitszufriedenheit erklärt werden kann. Folglich ist für die Arbeitszufriedenheit die Zufriedenheit mit der Entlohnung weniger ausschlaggebend, da diese im Allgemeinen als negativ bewertet wird, was auch die im Mittel angegebenen Werte zur Zufriedenheit mit der Entlohnung aufzeigen. Häufig verlassen Berufskraftfahrer und Berufskraftfahrerinnen aufgrund einer unangemessenen Entlohnung ein Unternehmen (Peirowfeiz/Large, 2013, BAG, 2012). Die Entlohnung ist hierbei ein Instrument mit Signalwirkung und spiegelt auch die Wertschätzung eines Unternehmens mit der geleisteten Arbeit wider (Peirowfeiz/Large, 2013), wodurch deren Relevanz verdeutlicht wird.

In ähnlicher Weise sind die Gewichte der Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge und dem Zeitdruck zur Erfüllung der Aufgaben zu interpretieren, welche ebenfalls nur einen moderaten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausüben. Das Arbeitsumfeld von Berufskraftfahrern ist generell von einem hohen Zeit- und Termindruck gekennzeichnet (BAG, 2012) und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ist die Belastungssituation aus dem selbst empfundenen Zeit- und Leistungsdruck bei Berufskraftfahrern deutlich höher (Roth u.a., 2004). Hierdurch wird wiederum ersichtlich, dass die genannten Aspekte keinen starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausüben, da Zeitdruck und eine hohe Arbeitsmenge im Allgemeinen als relativ unzufriedenstellend eingestuft werden.

Die Zufriedenheit mit dem Verhalten von Vorgesetzten und der Art der Arbeitsanweisung wiederum haben einen starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Dadurch wird die Bedeutung des Verhaltens von Führungskräften und Disponenten im Bezug zur Arbeitssituation von Kraftfahrern deutlich. Insbesondere direkten

Vorgesetzten und Disponenten kommt hier eine besondere Rolle zu, da Disponenten und Disponentinnen Brückenglieder zwischen Berufskraftfahrern und Berufskraftfahrerinnen, Transportunternehmen, Auftraggebern und Kunden darstellen (Peirowfeiz/Large, 2013).

Die Zufriedenheit mit dem Verhalten von Kollegen wiederum hat kaum Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Berufskraftfahrer. Nichtsdestotrotz können soziale Kontakte zu Kollegen positiv auf die Zufriedenheit wirken, da Berufskraftfahrer arbeitsbedingt viel Zeit alleine verbringen. Der geringe Einfluss kann vermutlich auch dadurch erklärt werden, dass mit zunehmender Entwicklung von Kommunikations- und Informationstechnologie die soziale Vernetzung in der Gesellschaft generell zunimmt. Darüber hinaus wird auch durch den Mittelwert eine relative Zufriedenheit der Berufskraftfahrer mit ihren Kollegen angedeutet.

Daneben sind die Zufriedenheit mit der Variation der Arbeitsaufgaben und eine mögliche relative Autonomie hinsichtlich der Arbeitszeit Faktoren, welche die Arbeitszufriedenheit ebenfalls verstärkt beeinflussen. Andererseits können natürlich auch lange Abwesenheitszeiten vom Heimatort sowie organisatorische, wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen die Arbeitszeitgestaltung negativ beeinflussen. Die Arbeitszeit wird wiederum durch die Kraftfahrer als verstärkt unzufriedenstellend eingestuft und die Bedeutung des Einflusses der Arbeitszeit auf die Arbeitssituation von Berufskraftfahrern wird auch an zunehmenden rechtlichen Regelungen diesbezüglich deutlich. Entsprechend hat der Gesetzgeber hier einen Handlungsbedarf erkannt und die Arbeitszeit von Kraftfahrern gesetzlich eingeschränkt, wie bspw. durch das Gesetz zur Arbeitszeit selbständiger Kraftfahrer. Insbesondere die Arbeitszeit beinhaltet hierbei ein bedeutendes Potenzial, da neben der zunehmenden Bedeutung der Arbeitszeit, dieser Aspekt auch als vergleichsweise unzufriedenstellend eingestuft wird.

Wirkung der Arbeitssituation auf die Bindung an Beruf und Arbeitgeber

Verbesserungen der Arbeitssituation von Berufskraftfahrern bieten wie aufgezeigt ein erhebliches Potenzial zur Bindung von Kraftfahrern an ihr Unternehmen und ihren Beruf. So zeigen die empirischen Ergebnisse nachfolgend deutlich:

Der Mangel an Berufskraftfahrern wird maßgeblich durch die Arbeitssituation von Berufskraftfahrern begründet, welche wesentlich die Bindung an dem Beruf und den Arbeitgeber bestimmt.

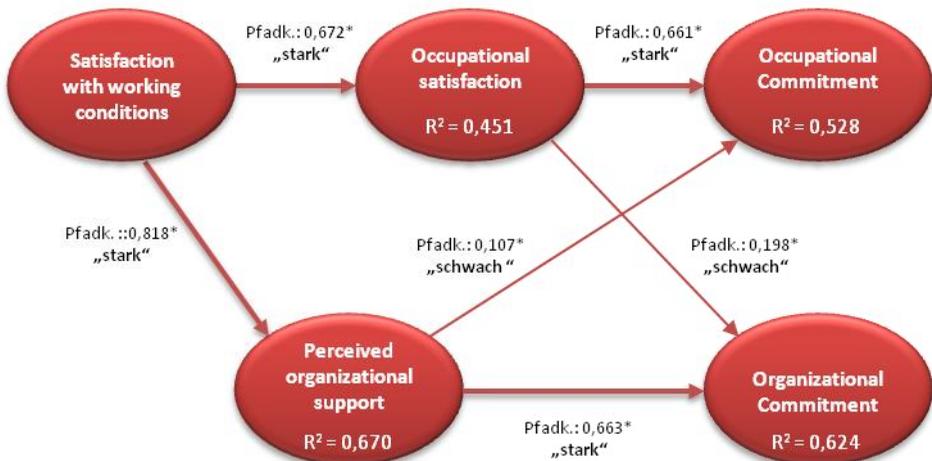
Die Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern beeinflussen wesentlich die Zufriedenheit mit dem Beruf des Kraftfahrers und die wahrgenommene Unterstützung durch den Arbeitgeber. Zudem lässt sich bestätigen, dass eine positiv wahrgenommene Unterstützung durch Arbeitgeber zu einer zunehmenden Bindung an das Unternehmen und an den Beruf führt. Ebenso konnte ein positiver Zusammenhang der Zufriedenheit mit dem Beruf des Kraftfahrers sowohl auf die Bindung an diesen Beruf, als auch an den aktuellen Arbeitgeber festgestellt werden. Die Ergebnisse zeigen somit, dass die Arbeitsbedingungen entscheidend die Einstellung der Berufskraftfahrer zu ihrem Beruf und Arbeitgeber bestimmen.

Im Rahmen der Fluktuation von Berufskraftfahrern wird deutlich, dass eine geringe Bindung von Berufskraftfahrern an ihren Arbeitgeber diese verstärkt veranlasst ihre Arbeitsstelle zu wechseln. Eine geringe Bindung an den Beruf des Kraftfahrers hingegen führt unter Umständen dazu den Beruf zu wechseln.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Bindung an den Arbeitgeber bzw. die Verbundenheit mit dem Unternehmen einerseits schwach positiv beeinflusst wird von der Zufriedenheit mit dem Beruf. Andererseits wird die Bindung an den Arbeitgeber stark positiv ausgebildet durch die wahrgenommene Unterstützung des Arbeitgebers. Die Bindung an den Beruf des Kraftfahrers hingegen wird schwach positiv beeinflusst von der wahrgenommene Unterstützung des aktuellen Arbeitgebers, jedoch stark positiv beeinflusst durch die Zufriedenheit mit dem Beruf.

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, als grundlegendes Element, hat wiederum einen substanziell positiven Einfluss auf die Wahrnehmung von Unterstützungsleistungen durch den aktuellen Arbeitgebers sowie stark positiven Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Beruf.

Zusammenhänge zwischen den analysierten Faktoren



Die empirischen Ergebnisse sind im Allgemeinen im Einklang mit vorangegangenen Ergebnissen zu Einstellungen und Verhaltensweisen von Berufskraftfahrern.

Aus organisatorischer Perspektive können Transportunternehmen durch eine angemessene Unterstützung der Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer deren Bindung an ihr Unternehmen erhöhen. Transportunternehmen können jedoch die Einstellung und Bindung zu dem Beruf des Kraftfahrers nur schwach beeinflussen. Eine Verbundenheit zu dem Beruf des Kraftfahrers ist eine Folge der von Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern empfundenen Zufriedenheit mit ihrem Beruf.

Die Basis sowohl der wahrgenommenen Unterstützung seitens des Arbeitgebers als auch der Zufriedenheit mit dem Beruf bildet wiederum die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern. Die Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern beinhalten dabei Aspekte welche durch ein einzelnes Unternehmen gezielt gesteuert werden können. Es ist jedoch fraglich, inwiefern alle Aspekte der Arbeitssituation durch einzelne Transportunternehmen bestimmt werden können. Dies zeigt, dass neben der organisationalen Perspektive auch eine interorganisationale Perspektive und damit unternehmensübergreifende Aktivitäten und Maßnahmen zur Abmilderung des Fahrermangels nötig sind. Insbesondere unternehmensübergreifende Aktivitäten zur Verbesserung der Zufriedenheit von Kraftfahrern mit ihrem Beruf sollten diesbezüglich verstärkt in den Fokus der Betrachtung gerückt werden.

Zur Lösung des Problems des Fahrermangels zeigt sich folglich die Notwendigkeit einer individuellen und übergreifenden Perspektive, wodurch die Beteiligung aller betroffenen Akteure bedingt wird.

Fazit

Aus Sicht der Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer sind Knappheiten prinzipiell positiv zu bewerten: Es verbessern sich mittelfristig die Beschäftigungschancen, die Arbeitsbedingungen und Entlohnungen sowie die Zugänge zur qualifizierten Aus- und Weiterbildung. Allerdings muss auch aus Sicht von Arbeitnehmern sowie der betroffenen Unternehmen, anderer Branchen und der Gesellschaft ein funktionierendes Transportsystem zwingend gewährleistet werden.

Eng Verknüpft mit der Knappheit von Berufskraftfahrern ist auch eine hohe Fluktuation, welche sich darin ausdrückt, dass Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer ihren Arbeitsplatz oder den Beruf wechseln. Aus Sicht der betroffenen Unternehmen eröffnet die Personalbindung diesbezüglich erste Lösungsansätze zur Abmilderung des Fahrer mangels und dessen Folgen.

Die vorliegenden Ergebnisse haben wiederum gezeigt, dass die Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern erheblichen Einfluss auf diese Entwicklungen ausüben. Insbesondere die Entlohnung, eine angemessene Gestaltung der Arbeitszeit und der Umgang von Vorgesetzten und Führungskräften beinhalten diesbezüglich erhebliche Verbesserungspotenziale. Daneben sind weitere Aspekte der Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern wie beispielsweise der Zeit- und Termindruck sowie die Variation der Arbeitsaufgaben für die Bindung von Berufskraftfahrern bedeuten.

Es wird jedoch auch deutlich, dass eine Verbesserung der Arbeitssituation neben individuellen Handlungsansätzen auch eine ganzheitliche, unternehmensübergreifende Perspektive benötigt. Da der Fachkräftemangel und folglich auch der Mangel an Berufskraftfahrern sich aufgrund aktueller wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen, wie bspw. dem demographische Wandel oder einem prognostizierten wachsenden Transportaufkommen (BAG,2012) zukünftig weiter verstärkt, bedarf eine Problemlösung ein verstärktes Engagement aller handelnden Akteure. Damit ist auch der Gesetzgeber gefordert.

Literatur

- Backhaus, K.; Erichson, B.; Wulff, P.; Weiber, R. (2011), *Multivariate Analysemethoden - Eine anwendungsorientierte Einführung*, 13. überarb. Aufl., Berlin u.a. 2011
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) (2013), „Risikomanagement in Transport und Logistik 2015“. Ergebnisse der Umfrage, http://www.bme.de/fileadmin/bilder/BME-Logistik-Umfrage_2012_finale_Ergebnisse_neu.pdf, Stand 12.12.2013
- Bundesamt für Güterverkehr (BAG) (2013), *Marktbeobachtung Güterverkehr, Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik*, Köln 2013
- Bundesamt für Güterverkehr (BAG) (2012), *Marktbeobachtung Güterverkehr, Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik*, Köln 2012
- Cantor, D.E.; Macdonald, J.R.; Crum, M.R. (2011), *The Influence of Workplace Justice Perceptions on Commercial Driver Turnover Intentions*, in: *Journal of Business Logistics*, 2011, Vol.32, No.3, S.274-286
- Chin, W. (1998), *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*, in: Marcoulides, G. (Hrsg. 1998), *Modern Business Research Methods*, New Jersey 1988, S. 295-336
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S.; Sowa, D. (1986), *Perceived organizational support.*, in: *Journal of Applied Psychology*, 1986, Vol.71, No.3, S.500-507

- Johnson, J.C.; Bristow, D.N.; McClure, D.J.; Schneider, K.C. (2011), Determinants of Job Satisfaction Among Long-Distance Truck Drivers: An Interview Study in the United States, in: International Journal of Management, 2011, Vol. 28, No.2, S.203-216
- Kemp, E.; Koop, S.W.; Kemp, E.C. (2013), Take this Job and Shove It: Examining the Influence of Role Stressor and Emotional Exhaustion on Organizational Commitment and Identification in Professional Truck Drivers, in: Journal of Business Logistics, 2013, Vol.34, No.1, S.33-45
- Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K. (2005), Die Validierung von Strukturgleichungsmodellen mit Hilfe des Partial-Least-Squares (PLS)-Ansatz, in: Bliemel, F.; Eggert, A.; Fassott, G.; Henseler, J. (Hrsg. 2005), Handbuch PLS-Pfadmodellierung – Methode, Anwendung, Praxisbeispiele, Stuttgart 2005, S.71-116.
- Large, R.; Kramer, N.; Hartmann, R.K. (2013), Procurement of logistics services and sustainable development in Europe: Fields of activity and empirical results. In: Journal of Purchasing and Supply Management, 2013, Vol. 19, No.3, S.122-133.
- Locke, E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", in: Dunnette, M.D. (Hrsg., 1976), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago 1976, S.1297-1349
- Moloney, R. (2013), Empty Cap Syndrome, in: Supply Chain Europe Magazine, 2012, May/June, S.35
- Nitzl, C. (2010), Eine anwenderorientierte Einführung in die Partial Least Square (PLS) – Methode, Arbeitspapier des Institut für Industriebetriebsforschung der Universität Hamburg, Nr. 21, Hamburg 2010

- Peirowfeiz, R.; Large, R. (2013), Mangel an Berufskraftfahrern im Güterverkehr. Ursachen, Folgen und Lösungsansätze, Kurzbericht der Kooperationsstelle Arbeitswelt und Wissenschaft der Universität Stuttgart, Nr.01/2013, Stuttgart 2013
- Richard, M. D.; LeMay, S. A.; Taylor, G. S.; Turner, G. B. (1994), An Investigation of the Determinants of Extrinsic Job Satisfaction Among Drivers, in: The International Journal of Logistics Management, 1994, Vol.5, No.2, S.95-106
- Ringle, C.; Spreen, F. (2007), Beurteilung der Ergebnisse von PLS-Pfadanalysen, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 2007, 36. Jg., Nr.2, S.211-216
- Shattell, M.; Apostolopoulos, Y.; Sönmez, S.; Griffin, M. (2010), Occupational Stressors and the Mental Health of Truckers, in: Issues in Mental Health Nursing, 2010, Vol.31, No.9, S.561-568
- TÜV Rheinland (2012), Aktuelle Studie: Fahrermangel bei Lkw bedroht auch die Verkehrssicherheit, Auf den Seiten des TÜV Rheinland, http://www.tuv.com/news/de/deutschland/ueber_uns/presse/meldungen/newscontentde_110278.html/Aktuelle%20Studie:%20Fahrermangel%20bei%20Lkw%20bedroht%20auch%20die%20Verkehrssicherheit, Stand 12.12.2013
- van Dick R. (2004), Commitment und Identifikation mit Organisationen, Göttingen 2004
- von Hofe, A. (2005), Strategien und Maßnahmen für ein erfolgreiches Management der Mitarbeiterbindung, Hamburg 2005

Übersicht bisher erschienener Kurzberichte

01/2013 - Mangel an Berufskraftfahrern im Güterverkehr. Ursachen, Folgen und Lösungsansätze

„Fahrermangel: Der Kampf um Köpfe hat begonnen“

[Verkehrsrundschau, 23.06.2013]



Der Fahrermangel wird bisher vielfältig beschrieben und zumeist anhand aktueller Statistiken und demographischer Entwicklungen belegt. Der vorliegende Kurzbericht erweitert die Diskussion durch Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und der Unterstützung durch Unternehmen zur Erklärung der Bindung von Kraftfahrern an den Beruf und ihr aktuelles Unternehmen. Durch die vorliegende Untersuchung werden erstmalig mögliche Ursachen des Fahrermangels empirisch fundiert aufgezeigt, gesellschaftliche und einzelwirtschaftliche Handlungsfelder zur Problemlösung umrissen und deren Relevanz verdeutlicht.



Kooperationsstelle Arbeitswelt und Wissenschaft Universität Stuttgart

am Lehrstuhl für Allg. BWL, Logistik und Beschaffungsmanagement,
Prof. Dr. Rudolf Large

Keplerstr. 17
70174 Stuttgart

Tel.: +49 711 685-83422
Fax.: +49 711 685-83594

kawus@bwi.uni-stuttgart.de
www.bwi.uni-stuttgart.de/kawus