



Kooperationsstelle
Arbeitswelt und Wissenschaft
Universität Stuttgart

01/2015

Gesundheitsmanagement im Güterverkehr

Arbeitgebermaßnahmen zum Erhalt
der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
von Berufskraftfahrern



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. Daniela Lohaus
Prof. Dr. Rudolf Large
Claudius Tost

Design: Tobias Breitling

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

Problemstellung

AKTUELLE TENDENZEN UND POTENZIAL EINES GESUNDHEITSMANAGEMENTS IM GÜTERTRANSPORTGEWERBE

Der Mangel an Berufskraftfahrern wird seit Jahren als „Wachstumsbremse“ im Transportgeschäft gesehen (TÜV Rheinland, 2012; BME, 2012) und die demografische Entwicklung wird diese Situation weiter verschärfen. Die Knappheit ist an erster Stelle für Unternehmen des gewerblichen Güterverkehrs relevant, da im Mittelpunkt ihrer Leistungserstellung die Ausführung von LKW-Verkehren steht. Gesamtwirtschaftliche Relevanz erlangt die Problematik durch die Schlüsselrolle der Transportwirtschaft, da Industrie und Handel auf den Transfer ihrer Waren angewiesen sind (Large, 2012). Für den Mangel an Kraftfahrern gibt es neben der strukturell bedingten Knappheit weitere Gründe, die durch die Arbeitssituation von Kraftfahrern bedingt sind (Large u.a., 2014, Breitling/Large, 2013, Peirowfeiz/Large, 2013). Die Situation von Berufskraftfahrern ist häufig geprägt durch lange Arbeitszeiten, geringe Entlohnung und ein hohes Ausmaß an körperlicher und psychischer Beanspruchung (Large u.a., 2011, Bruder/Rademacher, 2009; Kluth/Strasser, 2008; Jäger u.a., 2002), aber auch durch ständigen Zeit- und Termindruck sowie soziale Isolation (Shattell, 2010; Bruder/Rademacher, 2009; Kluth/Strasser, 2008; Jäger u.a., 2002). Daneben erfahren Kraftfahrer oft nur geringe Anerkennung durch das Management und die Gesellschaft (Shattell, 2010). Befindlichkeitsstörungen, Ermüdungserscheinungen sowie Beeinträchtigungen des Muskel-Skelett-System sind ferner typische Gesundheitsbeschwerden von Berufskraftfahrern (Bruder/Rademacher, 2009; Kluth/Strasser, 2008; Jäger u.a., 2002). Dazu passt auch, dass das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei Personen aus Verkehrsberufen unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter liegt (BAG, 2013).

Durch eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation können Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aktueller Kraftfahrer erhalten sowie jüngere Arbeitnehmer für den Beruf interessiert werden. Ein entsprechendes betriebliches Gesundheitsmanagement bietet damit erhebliches Potenzial, um aktuellen Entwicklungen im Transport- und Speditionsgeschäft zu begegnen.

ARBEITSFÄHIGKEIT VON BERUFSKRAFTFAHRERN ALS ZIELSETZUNG EINES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) dient in erster Linie dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Beschäftigten (Badura, 2002). Es kann jedoch unterstellt werden, dass zwischen Gesundheit, Wohlbefinden, Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern Wechselwirkungen bestehen (Pfeiffer, 2012). Auch der demographische Wandel wird Unternehmen dazu anregen, Arbeits- und Organisationsbedingungen zu schaffen, die es den Beschäftigten erlauben, gesund alt zu werden und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten (Badura, 2002).

Der Begriff der Arbeitsfähigkeit umfasst „die Summe von Faktoren, die eine Frau oder einen Mann in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen“ (Illmarinen/Tempel, 2002, S.166). Eine gute Arbeitsfähigkeit wird durch eine Balance zwischen der individuellen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers und den Arbeitsanforderungen bestimmt (Prümper, 2012). Ist diese Balance gegeben, folgt daraus für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine als angenehm wahrgenommene Art und Weise der Arbeit, die nicht mit Über- und ebenso nicht mit Unterforderung verbunden ist. Im Gegenzug bedeutet die Balance für den Arbeitgeber eine höhere Arbeitsqualität und Produktivität (Illmarinen, 2011), die auch Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die sozialen Sicherungssysteme der Gesellschaft hat (Badura, 2002; Prümper, 2012). Arbeitsfähigkeit lässt sich näher anhand des „Haus der Arbeitsfähigkeit“ beschreiben (Prümper, 2012) (vgl. Abb. 1).

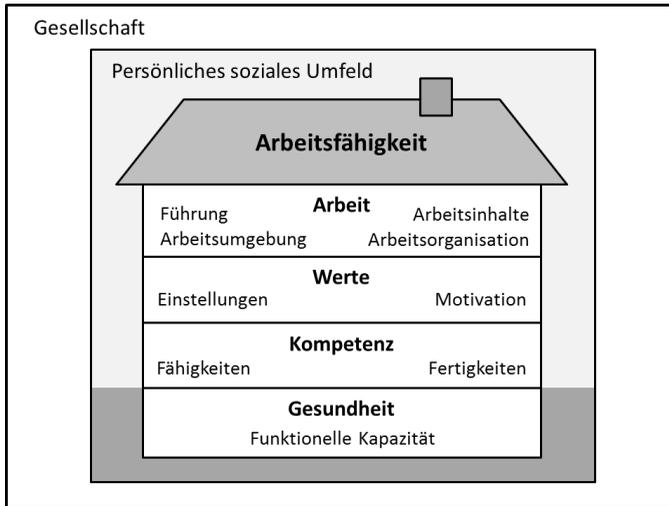


Abb. 1: Haus der Arbeitsfähigkeit (Prümper, 2012)

Die Faktoren Gesundheit, Kompetenz und Werte sind auf der Seite der Arbeitnehmer entscheidend und können der individuellen Leistungsfähigkeit zugerechnet werden. Arbeitgeberseitig ist die Arbeit mit den Aspekten Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel, Tätigkeitsinhalte und Führungsverhalten bestimmend. Über sie nimmt der Arbeitgeber wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsanforderungen, aber auch auf die individuelle Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer. In einer finnischen Studie zur Relevanz der Faktoren für die Arbeitsfähigkeit von Berufstätigen erwies sich das Stockwerk Gesundheit als bedeutsamstes, gefolgt vom Stockwerk Arbeit (Michaelis, 2008). Die Arbeitsbedingungen generell und speziell Mängel in Arbeitsgestaltung und Mitarbeiterführung bestimmen dabei etwa 60% der Gründe der Abnahme der Arbeitsfähigkeit (Illmarinen, 2011). Innerhalb der Arbeitsdimension sind psychische Belastungen am bedeutsamsten, gefolgt von körperlichen Belastungen (Illmarinen, 2011). Auf die physische und die psychische Belastung ihrer Mitarbeiter haben Arbeitgeber direkten Einfluss, auf die Gesundheit mindestens indirekten über die Gestaltung der Arbeit. Diese Befunde machen deutlich, dass die Gestaltung der Arbeit und die Förderung der

Gesundheit Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern bieten und so dazu dienen können, deren Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten, den gesundheitsbedingten Ausstieg aus der Tätigkeit des Kraftfahrers zu verringern und die Attraktivität des Berufs für aktuelle und potenzielle Fahrer zu erhöhen.

Empirische und methodische Grundlage

Ziel der Studie ist die Identifizierung von Ansatzpunkten, die Arbeitgeber nutzen können, um die Arbeitsfähigkeit von Berufskraftfahrern zu erhalten bzw. zu verbessern. Dazu wird eine Web-basierte Befragung zu Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern durchgeführt. Für die Messung der Arbeitsfähigkeit werden die Selbsteinschätzungsskizzen des Work Ability Index (WAI) genutzt. Aktuelle Forschungsergebnisse zu Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern, konkret zu psychomentalen Stressoren, psychosozialen Faktoren, Umweltfaktoren und körperlichen Belastungen, bilden die Grundlage zur Erfassung der Arbeitsbedingungen. Es werden nur Maßnahmen berücksichtigt, die im Logistikbereich als umsetzbar gelten. Der Fragebogen umfasst vier Teile mit insgesamt 25 Items. Im ersten Abschnitt werden derzeit vom Arbeitgeber realisierte Maßnahmen („Derzeitige Maßnahmen“) erfragt, welche die Themen Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Motivierung und Qualifizierung, Führung und Gesundheit umfassen. Auf einer fünfstufigen Skala wird der Grad der Zustimmung zu Aussagen erfasst, inwiefern der jeweilige Arbeitgeber die genannte Maßnahme umsetzt. Der zweite Teil „Förderliche Maßnahmen“ deckt dieselben Themengebiete ab. Allerdings sind die Items so umformuliert, dass eingeschätzt wird, inwiefern die Maßnahmen – unabhängig davon, ob der derzeitige Arbeitgeber in den jeweiligen Bereichen aktiv ist – eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bedeuten würden. Im dritten Teil werden Dimensionen des WAI erfragt. Dabei wird die aktuelle Arbeitsfähigkeit im Vergleich zur besten je erreichten ([0]= „völlig arbeitsunfähig“ bis [10]= „derzeit die beste Arbeitsfähigkeit“) sowie im Vergleich zu

den körperlichen und psychischen Arbeitsanforderungen ([1] = „sehr schlecht“ bis [5] „sehr gut“) erfragt. Der vierte Teil umfasst demografische Daten und Merkmale der Tätigkeit. Die Befragung erfolgte im Frühjahr 2014. Der Schwerpunkt der Studie liegt auf Arbeitgebermaßnahmen. Es wurden deshalb nur angestellte Berufskraftfahrer einbezogen. Da eine Vollerhebung aller Berufskraftfahrer nicht umsetzbar erscheint, erfolgt die Studie auf Grundlage eines Untersuchungssamples. Hierbei wird auf die Teilnehmer einer früheren Studie zurückgegriffen. Das Untersuchungssample umfasst dann 464 Berufskraftfahrer, welche per E-Mail zur Teilnahme eingeladen wurden. Die Angaben von 124 angestellten Berufskraftfahrern konnten in die Auswertung einbezogen werden, was einer Rücklaufquote von 26,7 % entspricht. Die Messmodelle können auf Basis der Reliabilität der Skalen dabei als akzeptabel bis exzellent („Derzeitige Maßnahmen gesamt“ $\alpha = .92$ und „Förderliche Maßnahmen gesamt“ $\alpha = .95$) eingestuft werden.

Zur Auswertung der erhobenen Daten kommen dann statistische Verfahren, insbesondere T-Tests sowie Korrelations- und Regressionsanalysen zur Anwendung. Dazu werden zuerst Mittelwerte (MW), Häufigkeiten und Standardabweichungen (SD) ermittelt. Bezogen auf die T-Tests für unabhängige Stichproben wird je Merkmal geprüft, ob sich die arithmetischen Mittel dieses Merkmals in zwei Stichproben signifikant unterscheiden. Zur Analyse von statistischen Zusammenhängen werden desweiteren Korrelationen zwischen verschiedenen Konstrukten berechnet. Ferner werden Regressionskoeffizienten im Rahmen der Regressionsanalyse ermittelt, welche Werte zwischen 1 und -1 annehmen können (Krafft u.a., 2005). Werte nahe 1 bzw. -1 induzieren einen starken Zusammenhang zwischen zwei Konstrukten und Werte gegen 0 deuten auf keinen bzw. einen schwachen Zusammenhang hin (Krafft u.a., 2005).

Sicherung der Arbeitsfähigkeit von Berufskraftfahrern

Eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und -förderung im Gütertransportgewerbe zeigte für das Jahr 2008, dass derartige Maßnahmen in Unternehmen kaum umgesetzt waren (Michaelis, 2008). Lediglich jeder Fünfte befragte Beschäftigte hatte bereits Erfahrungen mit BGM-Maßnahmen gemacht und nur ein Drittel berichtete von der Anwendung mindestens einer BGM-Maßnahme (Michaelis, 2008). Die Studie ergab allerdings, dass viele Unternehmen und Beschäftigte zum Zeitpunkt der Befragung BGM-Maßnahmen für die Zukunft erwogen, sich diesbezüglich konkret informiert oder bereits die konkrete Absicht hatten, BGM-Maßnahmen in ihrem Betrieb umzusetzen (Michaelis, 2008).

Die vorliegenden Ergebnisse stellen nun eine aktuelle Bestandsaufnahme arbeitgeberseitiger Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit dar. Die Erkenntnisse zum Zusammenhang der Arbeitssituation von Berufskraftfahrern mit ihrer Arbeitsfähigkeit bieten Arbeitnehmervvertretungen und Arbeitgebern des Gütertransportgewerbes Ansatzpunkte für das aktive Management der Arbeitsfähigkeit von Berufskraftfahrern.

PERSÖNLICHE UND BETRIEBLICHE EINFLUSSGRÖßEN DER ARBEITSFÄHIGKEIT

Die Arbeitsfähigkeit wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Sie wird nicht nur durch Merkmale des Individuums (wie z.B. dem Alter), sondern auch durch dessen Interaktion mit seinem Arbeitsumfeld bestimmt (Illmarinen/Tempel, 2002; Michaelis, 2008). So lässt sich für die Arbeitsfähigkeit von Berufskraftfahrern aufgrund bisheriger Erkenntnisse (Illmarinen, 2011) und der beschriebenen problematischen Arbeitsbedingungen annehmen, dass die Arbeitsfähigkeit mit steigendem Lebensalter und mit der Dauer der Berufsausübung abnimmt. Zur Überprüfung dieser Annahmen werden die drei Variablen der Arbeitsfähigkeit aus dem WAI mit dem Alter und mit der Dauer der Berufsausübung korreliert. Der Zusammenhang zwischen Alter und körperlicher Arbeitsfähigkeit ist mit $r = -.33$

signifikant ($p = .001$). Das gilt auch, wenn die Berufserfahrung kontrolliert wird ($r = -.20$, $p = .039$). Hingegen ist kein Zusammenhang des Alters mit psychischer Arbeitsfähigkeit ($r = .04$) und Gesamtarbeitsfähigkeit ($r = -.09$) erkennbar. Die Zusammenhänge von Beschäftigungsdauer und Arbeitsfähigkeit insgesamt ($r = .03$) sowie Dauer und psychischer Arbeitsfähigkeit ($r = -.12$) sind nicht signifikant. Lediglich die Korrelation zwischen Dauer der Tätigkeit und körperlicher Arbeitsfähigkeit ist bedeutsam ($r = -.30$, $p = .001$). Allerdings verschwindet der Effekt, wenn das Alter kontrolliert wird ($r = -.12$, n.s.). In der aktuellen Untersuchung ist der Effekt einer abnehmenden, wahrgenommenen Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter folglich nur für die körperliche Arbeitsfähigkeit festzustellen. Ein Zusammenhang der Arbeitsfähigkeit mit der Dauer der Tätigkeitsausübung lässt sich hingegen nicht erkennen.

Die Arbeitssituation von Berufskraftfahrern unterscheidet sich für bestimmte Gruppen von Berufskraftfahrern hinsichtlich verschiedener Merkmale ihrer Tätigkeit, die im Zusammenhang mit der Arbeitsfähigkeit stehen können. Entsprechend werden die Zusammenhänge der drei Variablen der Arbeitsfähigkeit mit den relevanten Tätigkeiten, wie der wöchentlichen Arbeitszeit, dem Einsatz im Nah- versus Fernverkehr, dem Ausmaß an Planungstätigkeiten und dem Umfang des Einsatzes beim Be- bzw. Entladen untersucht. 29% der Fahrer üben ihre Tätigkeit im Nahverkehr und 49% im Fernverkehr aus, 22% geben an, zu gleichen Teilen in beiden Bereichen zu arbeiten. Die Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten (d.h. mind. 40 Std., 94% der Befragten) liegt im Durchschnitt bei 58,6 mit einem Maximum von 80 Stunden (Median und Modus 60 Std.). Das Be- und Entladen übernehmen 45% der Befragten immer, 40% oft und 15% selten oder nie. In Planung und Organisation ihrer Transporte sind 35% immer oder oft, 65% selten oder nie involviert.

Zwischen Nahverkehrs- und Fernverkehrsfahrern ist kein Unterschied der Arbeitsfähigkeit erkennbar. Die Daten unterscheiden sich auch nicht zwischen Personen, die stark in die Tourenplanung involviert sind (oft/immer) und denen, die damit

weniger zu tun haben (selten/nie). Bei der Belastung durch Be- bzw. Entladetätigkeit zeigt sich hingegen eine geringere körperliche Arbeitsfähigkeit bei denjenigen, die oft oder immer be- und entladen ($M = 3,32$) im Vergleich zu jenen, die das nie oder selten tun ($M = 3,82$, $t(56) = 1.83$, $p = .072$). Der Effekt ist allerdings sehr klein (Cohens $d = .01$). In der psychischen und der Gesamtarbeitsfähigkeit sind keine Unterschiede festzustellen. Die Analyse gibt folglich einen Hinweis darauf, dass die körperliche Leistungsfähigkeit geringer ist, wenn die Fahrer häufig oder immer die Be- und Entladung ihrer Fahrzeuge übernehmen müssen.

UMSETZUNGSSTAND UND POTENZIAL VON MAßNAHMEN ZUR SICHERUNG DER ARBEITSFÄHIGKEIT

Die Bewertungen zum derzeitigen Umsetzungsgrad von Einzelmaßnahmen in den Unternehmen der befragten Kraftfahrer (vgl. Abb. 2) ermöglichen eine Einschätzung des aktuellen Umsetzungsstandes von Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit im Güterverkehr.

Hinsichtlich der *Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsumgebung* zeigte sich die höchste Aktivität der Arbeitgeber. Besonders zum Tragen kommt dabei, dass Unternehmen auf eine umgehende Instandhaltung der LKWs achten und dass Fahrer möglichst im selben Fahrzeug eingesetzt werden. Hinsichtlich dieser Maßnahmen besteht jedoch ein ausgeprägtes Eigeninteresse der Arbeitgeber. Instandhaltungsmaßnahmen werden beispielsweise primär durchgeführt, um eine hohe Fahrzeugverfügbarkeit zu sichern. Maßnahmen zur komfortablen Gestaltung des Fahrerhauses und zur Nutzung technischer Unterstützungsmöglichkeiten sind ebenfalls stark ausgeprägt. *Maßnahmen der Arbeitsorganisation* wiederum wird ein mittlerer Umsetzungsgrad attestiert. Die korrekte Erfassung der Arbeitszeit sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf finden vergleichsweise starke Berücksichtigung.

Maßnahmen in Bezug auf ... * N = 103-121, ** N = 98-115	werden umge- setzt		wären förderlich	
	<i>M*</i>	<i>SD</i>	<i>M**</i>	<i>SD</i>
Arbeitsumgebung				
... umgehende Instandhaltung des LKW	4.06	1.12	4.09	1.11
... ein komfortables Fahrerhaus	3.10	1.24	4.29	1.12
... Minimierung der körperlichen Anstrengung	2.88	1.10	3.86	1.41
... lärmindernde Maßnahmen	2.69	1.28	3.71	1.36
... Nutzung technischer Unterstützung beim Fahren	3.00	1.47	4.11	1.30
... Arbeitseinsatz möglichst im gleichen Fahrzeug	4.33	1.04	4.35	1.26
Arbeitsorganisation				
... gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	2.99	1.34	4.21	1.38
... korrekte Erfassung der gesamten Arbeitszeit	3.47	1.49	4.14	1.44
... Planung des Arbeitseinsatzes nach der individuellen Leistungsfähigkeit	2.57	1.23	3.74	1.54
... Arbeitseinsatz bei unterschiedlichen Touren	2.64	1.29	3.11	1.62
... vermehrte Organisation der Transporte als Begegnungsverkehre	2.02	1.33	2.33	1.60
Führung				
... regelmäßige Rückmeldung zur Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten	2.24	1.29	3.87	1.43
... respektvollen Umgang durch den Vorgesetzten bzw. Disponenten	3.20	1.38	4.22	1.35
... Förderung von eigenverantwortlichem Handeln und Eigeninitiative	2.71	1.38	4.01	1.41
... Förderung von Kontakt unter den Mitarbeitern	2.51	1.40	3.68	1.39
... organisierte Informationsvermittlung	2.32	1.30	3.85	1.43
Motivierung und Qualifizierung				
... Unterstützung bei der Erlangung von Zusatzqualifikationen	3.65	1.47	4.37	1.22
... Vermittlung von fachübergreifenden Inhalten	2.23	1.38	3.89	1.40
... Übernahme von Strafgeldern für Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten	3.04	1.66	3.77	1.58
... leistungsgerechte Bezahlung der Arbeit	2.54	1.28	4.46	1.27
... Prämien für eine kostengünstige Fahrweise	1.99	1.44	4.23	1.35
... Entlohnung der Arbeit mit nichtmonetären Anreizen	1.81	1.31	3.50	1.51

Gesundheit				
... Maßnahmen gegen den Bewegungsmangel	1.28	0.85	3.50	1.51
... Schulung im Umgang mit Gesundheitsgefährdungen	1.76	1.25	3.73	1.43
... (arbeits-)medizinische Betreuung	1.79	1.20	4.01	1.33

Abb. 2: Umsetzungsstand und Situationsverbesserung von Arbeitgebermaßnahmen

Bei *Maßnahmen aus dem Bereich der Führung* zeigen Arbeitgeber offenbar generell weniger Aktivität. Am wenigsten werden regelmäßige Rückmeldungen zur Arbeitsleistung durch Vorgesetzte sowie eine organisierte Informationsvermittlung über zukünftige Entwicklungen umgesetzt. Als ausgeprägt umgesetzt werden Maßnahmen wahrgenommen, die einem respektvollen Umgang von Vorgesetzten bzw. Disponenten mit Berufskraftfahrern dienen. *Maßnahmen zur Motivation und Qualifizierung* hingegen erfahren, mit Ausnahme der Unterstützung bei der Erlangung von Zusatzqualifikationen und der Übernahme von Strafgeldern, die nicht im Verschulden des Fahrers liegen, vergleichsweise wenig Beachtung. Auch bezüglich der Anreizgestaltung durch Prämien und nichtmonetäre Anreize zeigen die Unternehmen geringe Aktivität. Desgleichen wird kaum über *Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit*, insbesondere Maßnahmen gegen Bewegungsmangel, berichtet.

Die Auswertung der Einschätzung der Berufskraftfahrer, inwiefern bestimmte Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Situation beitragen können, ermöglicht nun Handlungsfelder zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit im Güterverkehr zu ermitteln (vgl. Abb. 2). Den größten Bedarf sehen die befragten Kraftfahrer, neben der Einzelmaßnahme der leistungsgerechten Bezahlung, in *Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsumgebung* sowie *Maßnahmen zur Motivierung und Qualifizierung*. Von besonderer Bedeutung sind die Unterstützung bei der Erlangung von Zusatzqualifikationen und die Honorierung einer kostengünstigen Fahrweise. Die

Arbeitsumgebung würde durch den Arbeitseinsatz im selben Fahrzeug und ein komfortables Fahrerhaus verbessert. Ebenso werden eine umgehende Instandsetzung der Fahrzeuge und die Nutzung technischer Hilfsmittel als vergleichsweise nützlich gesehen. Das Potenzial von *Maßnahmen der Führung* wird im Gesamten etwas geringer eingeschätzt, mit respektvollem Umgang und Förderung von Eigeninitiative und eigenverantwortlichem Handeln als wichtigsten Aspekten. Das vergleichsweise geringste, jedoch ebenso nicht unerhebliche Potenzial schreiben die Befragten *Maßnahmen der Arbeitsorganisation und der Gesundheitsfürsorge* zu. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie eine korrekte Erfassung der Arbeitszeit werden diesbezüglich als hilfreich betrachtet. Das geringste Potenzial zeigt sich für eine vermehrte Organisation der Transporte als Begegnungsverkehre.

Bezüglich des Zusammenhangs von realisierten und als förderlich eingeschätzten Maßnahmen ist wenig erstaunlich, dass die derzeit vom Arbeitgeber realisierten Maßnahmen auf einem niedrigeren Niveau wahrgenommen werden als die als förderlich eingeschätzten Maßnahmen. Man könnte vermuten, dass die Befragten pauschal bei allen Maßnahmen die höchstmögliche Ausprägung wünschen. Die Bandbreite der Einschätzungen mit einem Range von 2,33 bis 4,46 auf der fünfstufigen Skala zeigt aber, dass kein Deckeneffekt vorliegt. Der Unterschied zwischen den derzeitigen Arbeitgebermaßnahmen ($M = 2,60$) und den als förderlich eingeschätzten Maßnahmen ($M = 3,69$, $t(118) = -11,89$, $p = .000$) ist signifikant und die praktische Bedeutsamkeit dieses Ergebnisses groß (Cohens $d = 1.09$).

Weitere T-Tests für abhängige Stichproben für jede der 25 Maßnahmen ergeben, dass sich lediglich bei den beiden Maßnahmen „Arbeitseinsatz möglichst im selben Fahrzeug“ und „Umgehende Instandhaltung von Fahrzeugen“ das derzeitige Niveau nicht signifikant vom gewünschten unterscheidet. Das sind gleichzeitig die beiden Maßnahmen, denen die Befragten den stärksten Beitrag zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation zuschreiben. Bei den anderen 23 Maßnahmen liegt der derzeitige Umfang an Maßnahmen signifikant unterhalb des gewünschten Ni-

veaus. In Abbildung 3 sind die Abweichungen zwischen derzeit realisiertem und als förderlich eingeschätztem Ausmaß dargestellt (vgl. Abb. 3).

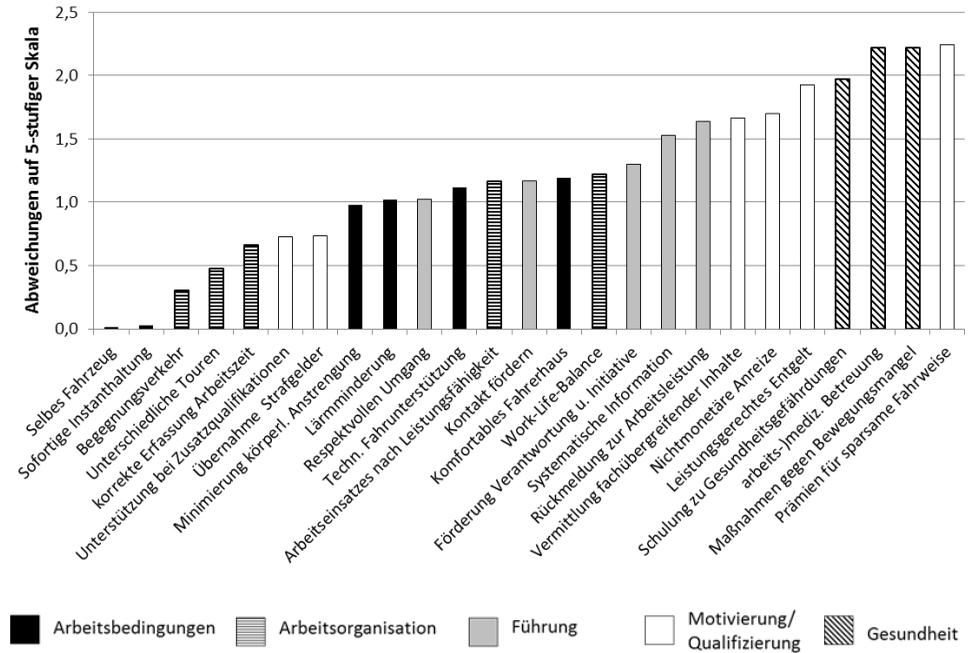


Abb. 3: Abweichungen zwischen dem derzeitigen Umfang an Maßnahmen vom als förderlich eingeschätzten Niveau

Das Delta zwischen bereits realisierten und wünschenswerten Maßnahmen bietet Arbeitgebern einen Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ihrer Kraftfahrer. Arbeitnehmervertretungen sollten diese Maßnahmen thematisieren und auf deren Umsetzung drängen. Als positiv ist anzusehen, dass die beiden von den Befragten als am förderlichsten eingeschätzten Maßnahmen auch bereits von ihren Arbeitgebern umgesetzt werden. Allerdings ist dies nicht verwunderlich, da hinsichtlich dieser - wie bereits gezeigt – ein hohes Eigeninteresse der Arbeitgeber besteht. Um Handlungsbedarf für die übrigen Maßnahmen bzw. Themenfelder zu spezifizieren, kann das Ausmaß der förderlichen Maßnahmen dem Niveau der derzeit realisierten Maßnahmen in einer Vier-Felder-Matrix ge-

genübertgestellt werden (Vgl. Abb. 4).

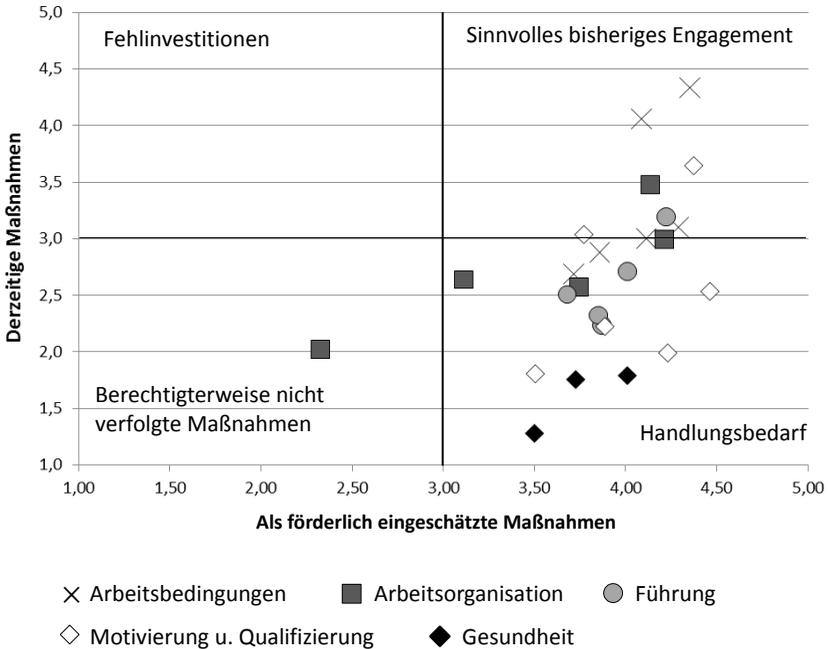


Abb. 4: Bewertung der Maßnahmen im Hinblick auf Handlungsbedarf

Folglich wird deutlich, dass es aus Sicht der befragten Berufskraftfahrer keine sog. Fehlinvestitionen gibt. Ebenso ist das Feld der berechtigterweise nicht verfolgten Maßnahmen für die hiesige Betrachtung nicht bedeutsam. Der Quadrant rechts oben weist die Maßnahmen aus, die erwünscht und auch derzeit realisiert werden. Die Mehrzahl von ihnen ist dem Themenbereich der Arbeitsbedingungen zuzurechnen. Am interessantesten ist das rechte untere Feld, das den Handlungsbedarf kennzeichnet. Es ist ersichtlich, dass der Handlungsbedarf bzgl. Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation am geringsten ist. Hingegen sollten Arbeitgeber ihr Engagement in den Bereichen Führung, Motivierung und Qualifizierung sowie Gesundheit verstärken und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Betriebsräte auf Verbesserungen in diesen Bereichen hinwirken.

WIRKUNG DER ARBEITGEBERMAßNAHMEN AUF DIE ARBEITSFÄHIGKEIT

Es ist zu vermuten, dass mit einer stärkeren Umsetzung von Maßnahmen eine höhere Arbeitsfähigkeit der Berufskraftfahrer einhergeht. In einer korrelativen Überprüfung zeigt sich für das Ausmaß an realisierten Maßnahmen ein positiver Zusammenhang mit der Gesamtarbeitsfähigkeit ($r = .19$, $p = .043$), der körperlichen ($r = .22$, $p = .022$) und psychischen Arbeitsfähigkeit ($r = .41$, $p = .000$). Zusätzlich werden die Teilnehmer durch Mediansplit anhand der Gesamtarbeitsfähigkeit in zwei Gruppen geteilt und hinsichtlich der Unterschiede in der Variable „Derzeitige Maßnahmen gesamt“ untersucht. Es zeigte sich, dass in der Gruppe mit der hohen Ausprägung der Arbeitsfähigkeit ein stärkeres Ausmaß an arbeitgeberseitigen Maßnahmen ($M = 2.68$) berichtet wurde als in der Gruppe mit geringerer Arbeitsfähigkeit ($M = 2.40$, $t(107) = 2.023$, $p = .046$). Dabei handelt es sich um einen Effekt mittlerer Größe (Cohens $d = 0.38$).

Die Stärke des Einflusses derzeitiger Arbeitgebermaßnahmen auf die Arbeitsfähigkeit lässt sich desweiteren regressionsanalytisch für alle fünf Themenbereiche prüfen. Für die körperliche Arbeitsfähigkeit ist diesbezüglich ein signifikanter Zusammenhang ($R^2 = .097$; $p = .059$) feststellbar, wobei lediglich die Variablen zur Motivierung und Qualifizierung zur Erklärung beitragen. Der Effekt ist mit $f^2 = 0.11$ als schwach zu bezeichnen. Auch zur Erklärung der psychischen Arbeitsfähigkeit leisten die derzeitigen Arbeitgebermaßnahmen einen signifikanten Beitrag ($R^2 = .196$, $p = .000$). Der Effekt geht allerdings nur auf die Items zur Führung zurück und ist von mittlerer Stärke ($f^2 = 0.24$). Die Daten deuten folglich Zusammenhänge des Ausmaßes an realisierten Maßnahmen und den verschiedenen Formen der Arbeitsfähigkeit an.

Fazit und Handlungsempfehlungen

In der Studie wird der Zusammenhang zwischen der Arbeitssituation von Berufskraftfahrern und ihrer Arbeitsfähigkeit untersucht. Eine hohe Arbeitsfähigkeit ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine notwendige Bedingung um am Arbeitsleben teilzunehmen und ein angemessenes Arbeitseinkommen zu erzielen. Sie haben deshalb ein angemessenes Eigeninteresse am Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit und damit am Wert ihrer Arbeit. Erkenntnisse darüber sind zudem bedeutsam, weil sie die Grundlage für arbeitgeberseitige Maßnahmen bieten können, um die Tätigkeit als Berufskraftfahrer attraktiver zu gestalten und die Wahrscheinlichkeit für einen gesundheitsbedingten Ausstieg aus dem Beruf zu verringern.

Allerdings sind die Daten der Studie durch eine Varianzeinschränkung gekennzeichnet, da lediglich Kraftfahrer erfasst wurden, die die Tätigkeit (noch) ausüben und daher prinzipiell arbeitsfähig sind. Außerdem handelt es sich ausschließlich um subjektive Bewertungen. Eine weitere Einschränkung ergibt sich aus der korrelativen Analyse, wonach keine Aussagen über die Wirkrichtung getroffen werden können. Es kann daher nicht eindeutig gesagt werden, dass die Arbeitgebermaßnahmen zu Arbeitsfähigkeit führen. Alternativ ist denkbar, dass der Eindruck der Befragten, ihr Arbeitgeber setze viele sinnvolle Maßnahmen um, zu einer positiveren Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit führt. Auch könnte vermutet werden, dass objektiv gleiche Arbeitsumstände von Personen mit hoher Arbeitsfähigkeit günstiger eingeschätzt werden als von Personen mit geringer Arbeitsfähigkeit.

Dennoch sind durch die Studie einige bemerkenswerte Ergebnisse zu verzeichnen. Die Analyse hat konsistent mit früheren Studienergebnissen gezeigt, dass Aspekte der Führung einen Einfluss auf die psychische Arbeitsfähigkeit haben und Motivation und Qualifizierung im Zusammenhang mit physischer Arbeitsfähigkeit stehen. Eine Verbesserung der Mitarbeiterführung ist mit sehr geringen finanziellen Investitionen erreichbar und kann auch in wettbewerbsintensiven

Branchen, wie der Logistikbranche, umgesetzt werden. Sie setzt jedoch die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Förderung von Eigeninitiative und Partizipation voraus. Im Bereich der Qualifizierung ist eine Verbesserung hingegen eventuell mit deutlichen Kosten verbunden. Bevor eine diesbezügliche Empfehlung ausgesprochen werden kann, sollte näher untersucht werden, welche Formen der Qualifizierung hilfreich wären.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Arbeitgeber mehr Engagement in Bezug auf die Gesundheitsförderung zeigen sollten. Dabei muss berücksichtigt werden, welche gesundheitsbezogenen Angebote für Fahrer trotz der tätigkeitsbedingt restriktiven Rahmenbedingungen tatsächlich wahrgenommen werden könnten. Hinsichtlich elementarer Maßnahmen, z.B. der Gewährleistung arbeitsmedizinischer Betreuung, sind Bedingungen zu schaffen, die eine Wahrnehmung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglichen. Aufgrund der Merkmale der Güterverkehrsbranche – z.B. kleine Betriebe, große Fluktuation, heterogene Arbeitsbedingungen, geringe Anwesenheit der Fahrer in Betrieben (Michaelis, 2008) – sind besonders kreative Instrumente erforderlich, um bspw. eine Gesundheitsprävention umzusetzen (Michaelis, 2008).

Literatur

- Badura, Bernhard: Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein neues Forschungs- und Praxisfeld für Gesundheitswissenschaftler. In: Zeitschrift für Gesundheitswissenschaft, 10. Jg., 2002, Nr.2, S.100-118.
- Breitling, Tobias, Large; Rudolf: Mangel und Fluktuation von Berufskraftfahrern. Arbeitssituation von Berufskraftfahrern und die Bindung an Beruf und Arbeitgeber, Kurzbericht der Kooperationsstelle Arbeitswelt und Wissenschaft der Universität Stuttgart, Nr.02/2013, Stuttgart 2013.
- Bruder, Ralph; Rademacher, Holger: Abgleich von Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen für menschengerechte Arbeitssysteme in der Logistik. In: Pfohl, Hans-Christian (Hrsg.): Personalführung in der Logistik, Hamburg 2009, S. 216-243.
- Bundesamt für Güterverkehr (BAG): Marktbeobachtung Güterverkehr, Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik, Köln 2013.
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME): Risikomanagement in Transport und Logistik 2015. Auf den Seiten des BME: http://www.bme.de/fileadmin/bilder/PDF/Wittenbrink_BME_2012_Langfassung_Stand_07_11_2012_.pdf.
- Ilmarinen, Juani: Arbeitsfähig in die Zukunft. In: Marianne Giesert (Hrsg.): Arbeitsfähig in die Zukunft - Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit!, Hamburg 2011.
- Ilmarinen, Juhani: Ageing Workers in the European Union – Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment, Helsinki 1999.
- Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen: Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hamburg 2002.

- Jäger, Matthias; Göllner, Rainer; Jordan, Claus; Theilmeier, Andreas & Luttmann, Alwin: Belastung der Lendenwirbelsäule beim Heben und Umsetzen von Lasten. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 56. Jg., 2002, Nr.1-2, S.93-105
- Kluth, Karsten; Strasser, Helmut: Physiological responses of heart rate and blood pressure to order-picking in deep cold. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 62. Jg., 2008, Nr.4, S.239-247.
- Large, Rudolf: Betriebswirtschaftliche Logistik, Band 1: Logistikfunktionen, München und Wien 2012.
- Large, Rudolf; Breitling, Tobias & Kramer, Nicolai: Fluktuation von Berufskraftfahrern – Möglichkeiten einer aktiven Personalbindung. in: Internationales Verkehrswesen, 66. Jg., 2014, Nr.3, S.60-62.
- Large, Rudolf; Kramer, Nicolai & Hartmann, Rahel Katharina: Procurement of logistics services and sustainable development in Europe: Fields of activity and empirical results. In: Journal of Purchasing and Supply Management, 19. Jg., 2013, Nr.3, S.122-133.
- Michaelis, Martina: Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung von Berufskraftfahrern, Dortmund 2008.
- Peirowfeiz, Raheleh; Large, Rudolf: Mangel an Berufskraftfahrern im Güterverkehr. Ursachen, Folgen und Lösungsansätze, Kurzbericht der Kooperationsstelle Arbeitswelt und Wissenschaft der Universität Stuttgart, Nr.01/2013, Stuttgart 2013.
- Pfeiffer, Iris (Hrsg.): Instrumentenkasten für eine altersgerechte Arbeitswelt in KMU - Analyse der Herausforderungen des demografischen Wandels und Systematisierung von Handlungsoptionen für kleine und mittlere Unternehmen, Forschungsbericht 424 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin 2012.

- Prümper, Jochen: Herausforderung demografischer Wandel: Von der Arbeitsunfähigkeit zum Haus der Arbeitsfähigkeit. In: Von Rosenstiel, Lutz; Von Hornstein, Elisabeth; August, Siegfried (Hrsg.): Change Management Praxisfälle, Berlin und Heidelberg 2012, S.233-253.
- Shattell, Mona; Apostolopoulos, Yorghos; Sönmez, Sevil & Griffin, Mary: Occupational Stressors and the Mental Health of Truckers. In: Issues in Mental Health Nursing, 31. Jg., 2010, Nr. 9, S.561-658.
- TÜV Rheinland: 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 Studie: Fahrermangel bei Lkw bedroht auch die Verkehrssicherheit.

Übersicht bisher erschienener Kurzberichte

- 01/2013 - Mangel an Berufskraftfahrern im Güterverkehr. Ursachen, Folgen und Lösungsansätze
- 02/2013 - Mangel und Fluktuation von Berufskraftfahrern. Arbeitssituation von Berufskraftfahrern und die Bindung an Beruf und Arbeitgeber

„Viele Fahrer würden sich gerne mehr um ihre

Fitness kümmern“ [IFERNAFAHRER (4), 2011, S.82]



Ein erfolgversprechender Ansatz gegen den Berufskraftfahrermangel in der Logistikbranche und die Effekte des demographischen Wandels liegt in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Kraftfahrern. Eine Web-basierte Befragung von Kraftfahrern macht deutlich, dass Verbesserungspotenzial bei vertretbaren Kosten durch Maßnahmen in Qualifizierung und Mitarbeiterführung sowie durch Gesundheitsangebote erreicht werden können.



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