

Geld ist nicht alles! Oder: Die Bedeutung von Arbeits(zeit)anforderungen und Wertschätzung für die Weiterempfehlung des eigenen Kraftfahrberufs

Patricia TEGTMEIER¹, Ulrike HELLERT¹, Bianca KROL²

¹*iap - Institut für Arbeit & Personal*, ²*ifes - Institut für Empirie & Statistik*
FOM Hochschule für Oekonomie & Management
Leimkugelstraße 6, D-45145 Essen

Kurzfassung: Bereits heute bestehende Engpässe an qualifiziertem Lkw-Fahrpersonal, werden sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Transportunternehmen stehen vor der großen Herausforderung, ihre Wettbewerbsfähigkeit und Personalvermögen zu sichern.

Vor allem müssen geeignete Auszubildende für die Fahrberufe gewonnen werden. Hier kommt den derzeit über 800.000 Berufskraftfahrenden eine bedeutende Multiplikatorfunktion zu.

Eine Erhebung unter Berufserfahrenen und Auszubildenden in Fahrberufen im Forschungsschwerpunkt DO.WERT ergab, dass nur ein Viertel der Beschäftigten mit Berufserfahrung den eigenen Fahrberuf weiterempfehlen würde. Ausschlaggebend für eine (Nicht-)Empfehlung des Berufes sind vor allem die erfahrene Wertschätzung und die Arbeitszeiten.

Schlüsselwörter: Fachkräfteengpass, Berufswahl, Arbeitszeit, Zeitdruck, Wertschätzung

1. Einleitung

Nach Angaben des TÜV Rheinland (2012) besteht bereits heute ein Engpass an qualifiziertem Fahrpersonal. Infolge des demografischen Wandels werden sich in Kombination mit den hohen und spezifischen Arbeitsbelastungen (lang anhaltende, sicherheitsrelevante Aufmerksamkeitsanforderung, Schichtarbeit, Nachtarbeit) diese gegenwärtigen Personalengpässe in den nächsten Jahren deutlich verstärken.

Ein Teil dieser Entwicklung beruht auf dem bekannten gesamtgesellschaftlichen Effekt des demografischen Wandels (Fuchs et al. 2011). Zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und des Personalvermögens sollten Unternehmen in Transportbranchen daher verstärkt jüngere Beschäftigte und vor allem geeignete Auszubildende für die Fahrberufe gewinnen.

In den Fahrberufen wurden für offene Stellen in der Vergangenheit häufig Quereinsteiger engagiert. Die Hauptqualifikation bestand in einer gültigen Fahrerlaubnis, die vielfach - für die Unternehmen kostenfrei - bei der Bundeswehr erworben wurde (Lohre et al. 2012). Durch das Ende der Wehrpflicht fielen diese extern ausgebildeten Fahrenden weg. Gleichzeitig sind die Anforderungen in diesem Berufssegment in den vergangenen Jahren sukzessive gestiegen. Neben zusätzlichen fachlichen Kenntnissen haben sich auch die Anforderungen an personale, aktivitätsbezogene und sozial-kommunikative Kompetenzen erhöht. Benötigt werden engagierte Fahrende, die ihr Wissen und ihre Kompetenzen gezielt aktiv einsetzen, und geeignete Auszubildende.

Die rückläufige Grundgesamtheit an Schulabgänger/innen und sinkende Ausbildungszahlen in Folge einer allgemein steigenden Akademisierung führen jedoch zu einer erhöhten Konkurrenz um geeignete Auszubildende zwischen den Ausbildungsbetrieben und verschiedenen Branchen. Dabei verteilen sich die Berufswünsche der potenziellen Auszubildenden nicht gleichmäßig auf die verschiedenen Berufe. Berufe, deren Image wenig soziale Zustimmung und Anerkennung verheißt, werden unabhängig von den tatsächlichen Interessen der einzelnen Jugendlichen und den Berufsinhalten weniger ausgewählt (Eberhard et al. 2009). Von 128 einzuschätzenden Berufen lagen die Berufskraftfahrenden in einer Untersuchung zum Sozialprestige von Ausbildungsberufen (Tomasik & Heckhausen 2006) im untersten Achtel. Auch nach Einschätzung von Branchenexperten ist das Berufsimagen eher schlecht (Lohre et al. 2012). Auf Basis des Berufsimagen geeignete Auszubildende für die Fahrberufe zu interessieren, erscheint daher eher unwahrscheinlich.

In der Praxis stellen Betriebe in der Logistik überwiegend Auszubildende mit Hauptschulabschluss (je nach Bundesland auch Berufsreife, Berufsbildungsreife, erster allgemeiner Schulabschluss) ein. Ein wichtiger Baustein für die berufliche Orientierung ist die Nutzung kompetenter Ansprechpersonen. In einer Längsschnittstudie zum Übergang von der Schule in den Beruf wurden diese Gespräche von Hauptschülern/ Hauptschülerinnen am häufigsten mit Familienmitgliedern und im Freundeskreis geführt (Hofmann-Lun et al. 2005). Somit kommt den derzeit über 800.000 Berufskraftfahrenden als Informationsquelle über die Vor- und Nachteile des eigenen Berufs eine bedeutende Multiplikatorfunktion zu.

Im Rahmen des *Forschungsschwerpunktes DO.WERT* wurde eine empirische Erhebung mit Fokus auf die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, die Gesundheit bei der Arbeit, die Arbeits(zeit)gestaltung und die Qualifizierung in verschiedenen Fahrberufen durchgeführt. Nachfolgend dargestellt werden die Analysen zu den Faktoren für eine positive Empfehlung des eigenen Kraftfahrberufs.

2. Methode

Die Gesamterhebung zur beruflichen Realität in den Fahrberufen wurde zwischen September 2013 und Mai 2014 als Mix aus quantitativer und qualitativer Datenerhebung mit verschiedenen Personengruppen durchgeführt. Eine *quantitative Fragebogenstudie* richtete sich direkt an Berufskraftfahrenden (BKF) und Auszubildenden zum/zur Berufskraftfahrer/in sowie zur Fachkraft im Fahrbetrieb (FiF).

Einen weiteren Datenzugang bildeten leitfadengestützte *Experteninterviews*. Als Experten wurden Akteure definiert, die auf Basis eines beruflich engen Kontakts mit Berufskraftfahrenden unterschiedlicher Sparten Auskunft über verschiedene Aspekte des Berufsalltags geben konnten. Eine ausführliche Beschreibung der quantitativen und qualitativen Auswertungsmethoden findet sich in FOM (2014).

2.1. Inhalte der Befragung

Der Fragebogen umfasste neben allgemeinen demografischen Daten Items zur beruflichen Tätigkeit und Arbeitsorganisation, eine Bewertung der erfolgsrelevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Fahrerberuf und eine Beurteilung der Wertschätzung des jeweiligen Fahrberufs. Neben diesen geschlossen formulierten Fragen wurden zwei offene Fragen zur Verbesserung und zum Erhalt der

Beschäftigungsfähigkeit sowie den subjektiv wichtigsten Vor- und Nachteilen des eigenen Fahrberufs ergänzt um eine Empfehlung.

Der Interviewleitfaden enthielt die gleichen Inhaltsbereiche. Zusätzlich wurden Angaben zur Beschäftigtenstruktur in den Fahrberufen sowie speziell zur Rekrutierung von Quereinsteigenden vs. Auszubildenden vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs erhoben.

2.2 Stichprobenbeschreibung

Für die qualitative Erhebung wurden 13 Experteninterviews durchgeführt. Interviewt wurden vier Beschäftigte der Polizei verschiedener Verkehrsdirektionen (alle aus dem Bereich Prävention). Weitere vier Interviews fanden mit Verantwortlichen aus Unternehmen statt, davon je zwei aus dem Bereich des öffentlichen Nahverkehrs und zwei aus dem Speditionsbereich. Mit Ansprechpartnern des Arbeitsschutzes „Arbeitszeit Berufskraftfahrer“ wurden drei Interviews durchgeführt und zwei mit Dozenten aus der Aus- und Weiterbildung in den Fahrberufen.

Die Gesamtstichprobe der befragten Kraftfahrenden mit insgesamt 436 Teilnehmenden verteilte sich zu gut 52 Prozent in Berufskraftfahrende mit Berufserfahrung und zu knapp 48 Prozent auf Auszubildende (davon 69 Prozent Auszubildende BKF und 31 Prozent Auszubildende FiF).

Das Durchschnittsalter der BKF mit Berufserfahrung lag bei 47 Jahren und variierte zwischen 23 und 72 Jahren. Die Auszubildenden waren durchschnittlich etwa 22 Jahren alt mit einer Spannweite von 16 bis 45 Jahren.

Bei knapp 4 Prozent der Berufserfahrenen handelte es sich um Fahrerinnen. Die Quote weiblicher Auszubildenden lag mit etwa 6 Prozent minimal höher. Bei den Auszubildenden zur Fachkraft im Fahrbetrieb lag der Frauenanteil bei 17 Prozent, bei den Berufskraftfahrerinnen in Ausbildung bei unter 2 Prozent.

3. Ausgewählte Ergebnisse und Diskussion

3.1 zeitliche Anforderungen und durchschnittliche Arbeitsbelastung

Die Arbeitsbedingungen in den Fahrberufen wurden von allen Experten eher ungünstig eingeschätzt. Als Hauptbelastungen wurden in den Interviews die langen, teilweise überlangen tatsächlichen Arbeitszeiten und die im Fahrbereich verbreitete Nacht- und Schichtarbeit genannt.

Die *vertragliche* Arbeitszeit der befragten Berufskraftfahrenden mit Berufserfahrung lag im Durchschnitt bei 44,5 Stunden pro Woche. Bei einem Viertel überschritt diese 48 Stunden pro Woche. Die *geleistete* durchschnittliche Arbeitszeit dieser BKF ist mit durchschnittlichen 51,5 Stunden pro Woche deutlich höher als die vertragliche Arbeitszeit. 13 Prozent dieser Befragten gaben an, tatsächlich mehr als 60 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten männlicher Vollzeitbeschäftigter nach IAB-Daten lagen im Vergleich in 2012 bei etwa 44 Stunden pro Woche (boeckler.de 2014).

Die Auszubildenden arbeiteten *laut Vertrag* 40,2 Stunden pro Woche. Etwa 4 Prozent gaben ihre vertragliche Wochenarbeitszeit mit mehr als 48 Stunden an. Die durchschnittliche *geleistete* Arbeitszeit der Auszubildenden betrug 46,5 Stunden pro Woche. Differenziert nach den beiden Auszubildendengruppen zeigte sich, dass die

tatsächliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei den Auszubildenden FIF bei 39,9 Stunden und bei den Auszubildenden zum/zur BKF bei 49,7 Stunden rangierte. Gerade die langen Arbeitszeiten wurden von den interviewten Experten sowohl mit ungenügender Erholung als auch mit wesentlichen Beeinträchtigungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von privaten Interessen und Verpflichtungen und dem Fahrberuf verbunden. Insbesondere diese schlechte Vereinbarkeit wurde in den Interviews als Faktor für die geringe Attraktivität des Berufs genannt. In der Gesamtstichprobe haben etwa 23 Prozent aufgrund ihrer Arbeitszeit immer oder häufig Probleme, mit der Familie oder mit Freunden ausreichend Zeit zu verbringen. Befragt wie häufig es vorkommt, dass auf die persönliche Situation hinsichtlich der Arbeitszeit Rücksicht genommen wird, antworteten fast 40 Prozent der Kraftfahrenden und Auszubildenden mit selten oder nie. Die Vorlaufzeiten, mit der die Arbeitspläne feststehen, waren für die überwiegende Mehrheit (ca. 79 Prozent) mit Null bis einen Tag sehr kurz. Weiterhin gaben 38 Prozent der Befragten an, dass es mehr als viermal im Monat zu kurzfristigen Änderungen des Arbeitsplanes kommt. Eine Koordinierung mit privaten Terminen (z. B. für Gesundheitsvorsorge, Behördengänge, Hobbies ebenso wie mit der Familie und dem Freundeskreis) sind vor diesem Hintergrund eine große Herausforderung. Ebenfalls als belastend genannt wurden in den Interviews die hohen Konzentrationsanforderungen an die Fahrenden und der sehr häufige Zeit- und Termindruck. Rund die Hälfte der Gesamtstichprobe gab an, infolge von Terminvorgaben immer oder häufig unter Zeitdruck zu stehen. Nur ein knappes Drittel stand selten oder nie wegen Terminvorgaben unter Zeitdruck. Auch verzichtete ein Drittel aller Befragten immer oder häufig wegen zu viel Arbeit auf Pausen, und rund 46 Prozent der Gesamtstichprobe kam auf Grund der Arbeitsmenge immer oder häufig erst verspätet in den Feierabend. Damit fehlt den Beschäftigten die für die Arbeit notwendige Regeneration in Form von im Voraus geplanten Ruhepausen.

3.2. *Empfundene Wertschätzung*

Sowohl die befragten Auszubildenden als auch die Berufserfahrenen sahen sich in ihrer Tätigkeit wenig wertgeschätzt. Dabei fühlten sich über die Hälfte der Befragten insbesondere durch die Gesellschaft wenig bis gar nicht wertgeschätzt. Den Grund hierfür sahen die interviewten Experten darin, dass die Bevölkerung wenig bis gar nicht über die Bedeutung und Notwendigkeit der Fahrberufe unterrichtet ist. Dieses Problem teilen die Fahrberufe mit anderen Dienstleistungsberufen, deren Bedeutung für die Gesellschaft höchstens im Falle der Nichterbringung von Leistung sichtbar wird.

Umso wichtiger erscheint daher die Anerkennung der Leistung der Fahrenden durch das direkte berufliche Umfeld. Von ihrer direkten Kundschaft fühlten sich die Befragten etwas mehr wertgeschätzt. Immerhin knapp ein Viertel erhielt hier sehr viel oder eher viel Wertschätzung. Jedoch gab auch hier mehr als ein Drittel an, sich durch die Auftraggeber/Kundschaft wenig oder gar nicht wertgeschätzt zu fühlen. Von Seiten der Disposition wurde knapp einem Drittel der Fahrenden sehr oder eher viel Wertschätzung entgegengebracht. Mehr als ein Drittel fühlten sich allerdings an dieser Stelle wenig bis gar nicht wertgeschätzt.

Interessant sind vor diesem Hintergrund die Zusammenhänge zwischen der Wertschätzung durch die Kundschaft und Disposition und den zeitlichen Anforderungen an die Befragten. Eine geringe Planbarkeit der Arbeitszeit (Vorlauf $r_s = -0,31$, $p \leq 0,001$; Planbarkeit $r_s = -0,37$, $p \leq 0,001$) ging auch mit einem geringeren Gefühl der

Wertschätzung seitens dieser beiden Gruppen einher. Beschäftigte die häufiger unter Zeitdruck standen ($r_s = -0,37$, $p \leq 0,001$), auf Pausen verzichteten ($r_s = -0,32$, $p \leq 0,001$) und verspätet in den Feierabend gehen konnten ($r_s = -0,36$, $p \leq 0,001$) hatten auch weniger das Gefühl, durch ihre Kundschaft und/oder Disposition wertgeschätzt zu werden. Speziell in einer guten arbeitszeitlichen Planung sahen die Befragten also einen ganz konkreten Ausdruck der Wertschätzung ihrer Tätigkeit. Der Zeit- und Termindruck wurde auch in den Experteninterviews oft mit einer sehr auftrags- und zu wenig am Fahrer orientierten Disposition in Beziehung gebracht. Als Ausdruck mangelnder Wertschätzung wurde in den Experteninterviews übereinstimmend das den Arbeitsanforderungen und der gezeigten Leistung unangemessen niedrige Gehalt genannt.

3.3 Empfehlung des eigenen Fahrberufes

Nur ein Viertel der Beschäftigten mit Berufserfahrung würde den eigenen Fahrberuf weiterempfehlen. Dagegen stimmten insgesamt annähernd 65 Prozent der Auszubildenden einer Empfehlung zu. Differenziert nach den zwei befragten Bildungsgruppen zeigte sich, dass mit fast 74 Prozent deutlich mehr Auszubildende zur Fachkraft im Fahrbetrieb ihren Beruf weiterempfehlen würden als in der Gruppe der Berufskraftfahrenden in Ausbildung mit rund 60 Prozent.

Insgesamt waren es vor allem diejenigen, die sich auch durch ihre Kundschaft und Disposition wertgeschätzt fühlten ($r_s = 0,42$, $p \leq 0,001$). Zu berücksichtigen sind hier auch die Zusammenhänge zwischen der gefühlten Wertschätzung durch die Disposition/Auftraggeber und den zeitlichen Anforderungen durch die Arbeit. Fahrende mit geringeren arbeitszeitlichen Belastungen würden ebenfalls ihren Beruf eher weiterempfehlen. Und je eher die Befragten der Meinung waren, dass sie ihren Fahrerberuf bis zum Renteneintritt ausüben können, desto eher würden sie auch ihren Fahrberuf potentiellen Ausbildungssuchenden weiterempfehlen ($r_s = 0,45$, $p \leq 0,001$). Auch wenn viele Befragte mit ihrer Bezahlung nicht zufrieden waren, zeigte sich kein Zusammenhang zwischen der Berufsempfehlung und der Höhe des Gehalts ($r_s = -0,05$, $p = 0,53$).

Es sind also vor allem die organisationale und individuelle Wertschätzung sowie die Arbeitszeitmodelle, die über eine (Nicht-)Empfehlung des Berufes und damit auch über die Ausbildungsplatzwahl entscheiden.

4. Literatur

- boeckler.de (2014) Fremdbestimmt ist ungesund. Böcklerimpuls 3/2014. geprüft am 9. Juli 2014. <http://goo.gl/E8BBKW>.
- FOM, Hochschule für Oekonomie & Management (2014) Logistik und demografischer Wandel. Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen, Entwicklungsrisiken und Handlungsoptionen der Fahrberufe in Deutschland. 1. Aufl. Hamburg: DVV Media Group.
- Eberhard V, Ulrich J, Scholz S (2009) Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. Bibb 3/2009: 9-13.
- Fuchs J, Söhnlein D, Weber B (2011) Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB Kurzbericht 16/2011.
- Hoffmann-Lun I, Gaupp N, Lex T, Reißig B (2005) Hauptschülerinnen und Hauptschüler - engagiert, motiviert, flexibel? DJI Bulletin 73: 16-18.
- Lohre D, Bernecker T, Stock W, Düsseldorf K (2012) ZF-Zukunftsstudie Fernfahrer – Der Mensch im Transport- und Logistikmarkt. Friedrichshafen: EuroTransportMedia Verlag.
- TÜV Rheinland (2012) Aktuelle Studie: Fahrermangel bei LKW bedroht auch die Verkehrssicherheit. geprüft am 4. April 2014. <http://goo.gl/nk36L1>.