

Ergebnisse der zweiten GDL-Umfrage „Mit Sicherheit“ (Teil 2)

Besorgniserregend: Arbeitsfähigkeit von Lokomotivführern und Zugbegleitern

Mitte 2019 führte die GDL ihre zweite bundesweite Onlineumfrage „Mit Sicherheit“ zur Belastungssituation des Zugpersonals durch. Das GDL Magazin VORAUS gab dazu bereits im September 2019 einen ersten Überblick. Zur tieferen Analyse der Auswirkungen der Belastungen auf die Beschäftigten wurde im Unterschied zur Umfrage 2016 der „Arbeitsbewältigungsindex“ (WAI) miterhoben. Dieser international weit verbreitete Standardfragebogen eignet sich gut als Indikator für die Beanspruchung von Beschäftigten – auch im Branchenvergleich. Wie steht es heute um die Arbeitsfähigkeit der Lokomotivführer und Zugbegleiter und welche Schlüsse sind daraus zu ziehen?

Eine gute individuelle Arbeitsfähigkeit wird in der Wissenschaft als ein Gleichgewicht zwischen den menschlichen Ressourcen einerseits und den Anforderungen der Arbeit andererseits angesehen. Auf beiden Seiten der Waagschale finden jedoch kontinuierlich Veränderungen statt. Die individuellen Leistungsreserven nehmen mit zunehmendem Alter ab. Aber auch die Anforderungen der Arbeitssituation verändern sich ständig. Arbeitsverdichtung, Digitalisierung, Umstrukturierungen et cetera sind die heute typischen und unvermeidlichen Transformatoren.

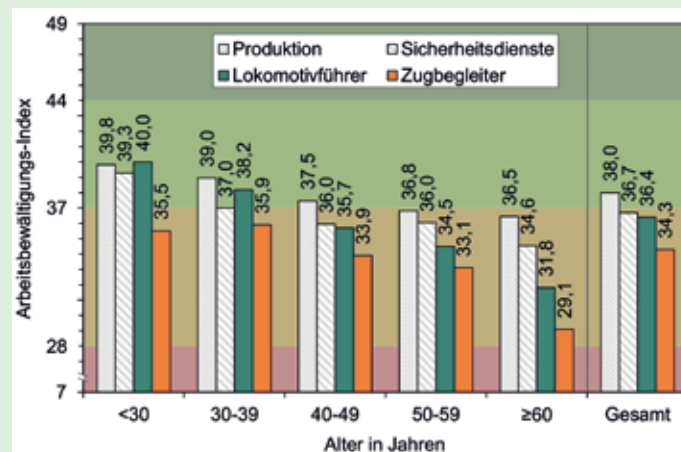
Gleichgewicht mit Arbeitsschutz erhalten

Das Gleichgewicht zwischen Mensch und Arbeit soll durch einen geeigneten Arbeitsschutz erhalten bleiben. Nach dem Arbeitsfähigkeits-Konzept müssen die Maßnahmen dazu schon vor einer drohenden Arbeitsunfähigkeit anset-

zen. Es konzentriert sich auf die (noch) Gesunden – also genau die Beschäftigten, die „noch nicht so krank“ sind, dass sie dem Arbeitsplatz länger fernbleiben, dies aber bei unveränderter Situation bald zu befürchten steht. Wer kennt das nicht, sich trotz „Zwicken“ im Rücken oder trotz des zu hohen Blutdrucks schon einmal zur Arbeit geschleppt zu haben? Neu in den vergangenen Jahren hinzugekommen sind in diesem Zusammenhang typische psychische Beeinträchtigungen wie das Gefühl des „Ausgebranntseins“ und des „Nicht-mehr-mitkommens“, was Jahresberichte der gesetzlichen Krankenkassen eindringlich belegen. Das Konzept zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit wird daher auf deutscher und europäischer Ebene als ein Instrument im Umgang mit dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt eingesetzt.

Um die Arbeitsfähigkeit messbar zu machen, wurde

Arbeitsbewältigungs-Index von Lokomotivführern/Zugbegleitern, Produktion und Sicherheitsdiensten im Altersverlauf



Die Säulengruppe auf der rechten Seite zeigt die Gesamtergebnisse über alle Altersgruppen. Mit 36,4 WAI-Punkten (Lokomotivführer)/34,3 WAI-Punkten (Zugbegleiter) liegen beide Gruppen unterhalb der kritischen Schwelle von 37 WAI-Punkten und damit nur im „mäßigen“ Bereich der Arbeitsfähigkeit. Im direkten Vergleich schneiden die Zugbegleiter mit einer Differenz von mehr als zwei WAI-Punkten noch einmal deutlich schlechter ab als die Lokomotivführer.

Die linken fünf Säulengruppen in der Grafik zeigen die jeweiligen WAI-Gesamtwerte der zwei Tätigkeitsgruppen des Zugpersonals sowie der zwei Vergleichstätigkeiten in den angegebenen Altersgruppen von „jung“ (links) nach „alt“ (rechts).

Quelle: Auswertung GDL-Umfrage „Mit Sicherheit“

Arbeitsbewältigungs-Index-Kategorien und Ziele von Maßnahmen

44–49	sehr gut	Arbeitsfähigkeit erhalten
37–43	gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen
28–36	mäßig	Arbeitsfähigkeit verbessern
7–27	kritisch	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen

Quelle: Ilmarinen und Tempel 2002

der WAI entwickelt. Er bildet als standardisierter Fragebogen die Arbeitsfähigkeit in sieben Dimensionen ab. Die Summe ergibt den WAI-Gesamtwert. Er kann zwischen sieben und 49 Punkten betragen. Je höher der erreichte Wert ausfällt, desto besser ist die Arbeitsfähigkeit eines Beschäftigten. Die Punktwerte können mithilfe der Tabelle bewertet und verglichen werden. Die wesentliche „Grenze“ des WAI liegt danach bei einem Wert von 37 Punkten.

Im Gesamtdurchschnitt liegen jeweils 50 Prozent aller Beschäftigten über beziehungsweise unter dieser Grenze. Spannend werden jetzt detailliertere Betrachtungen, wie etwa der Vergleich von Alters- und Tätigkeitsgruppen.

Zugpersonal besonders belastet

Durch die Einbindung des WAI in die Befragung „Mit Sicherheit“ kann nun die Frage

beantwortet werden, wo Lokomotivführer und Zugbegleiter im Jahr 2019 in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit stehen. Rund 2 500 Antworten von Beschäftigten des Zugpersonals aus ganz Deutschland konnten zur Detailauswertung herangezogen werden. Zum besseren Vergleich dieser Zahlen wurden die Werte der Tätigkeitsgruppen „Produktion“ sowie „Sicherheitsdienste“ miteinbezogen, die der Autor aus Erhebungen mit vergleichbaren Stichproben im Rahmen seiner Beratungspraxis gewinnen konnte. Beide Beschäftigtengruppen leisten auch Schichtarbeit und die Sicherheitsdienste sind durch den „Umgang mit schwierigen Kunden“ ebenfalls besonders belastet. Auch wenn die Mitarbeiter in Produktion und Sicherheitsdiensten für sich genommen nicht als besonders „belastungsarm“ gelten können, schneiden dennoch sowohl Lokomotivführer als auch Zugbegleiter noch einmal deutlich schlechter ab – ein erschreckendes Ergebnis, insbesondere für die Zugbegleiter.

Erwartungskonform nimmt die Arbeitsfähigkeit bei allen Tätigkeitsgruppen mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab.

Deutlich erkennbar ist auch hier, dass die Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals signifikant schlechter ist als in den Vergleichsgruppen. Die WAI-Werte der Zugbegleiter liegen auch hier noch unter denen der Lokomotivführer, je nach Altersstufe zwischen 1,4 und 4,5 Punkten. Zusätzlich stechen bei den Zugbegleitern die sehr niedrigen „Einstiegswerte“ der jungen Altersgruppe der „Unter 30-Jährigen“ negativ ins Auge. Während die Lokomotivführer in dieser Altersstufe noch in etwa gleichauf mit der Produktion und mit Beschäftigten von Sicherheits-

diensten abschneiden, liegen die WAI-Werte der Zugbegleiter mit weniger als 36 Punkten schon bereits kurz nach dem Berufseinstieg im mäßigen Bereich. Über alle Altersstufen bleibt die Arbeitsfähigkeit in diesem Bereich, nähert sich aber stark an den roten Bereich der „niedrigen“ Arbeitsfähigkeit an. Lediglich die Lokomotivführer unter 40 Jahren weisen im Mittel eine Arbeitsfähigkeit im (noch) „guten“ Bereich auf. Ab 40 Jahren bis zum Ende des Berufsalters fällt sie jedoch ebenfalls in den nur mäßigen Bereich ab.

Detaillierte Analyse folgt

Im Hinblick auf die differenzierte Auswertung der einzelnen Dimensionen der Arbeitsfähigkeit kann davon ausgegangen werden, dass sie weitere interessante Ergebnisse zum Vorschein bringen wird. Welche der sieben Einzeldimensionen des Fragebogens fällt besonders negativ ins Gewicht, oder werden alle Dimensionen gleichermaßen negativ beurteilt? Zumindest bei den Jüngeren sollte wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge die Gesundheit als „funktionelle Basis“ der Arbeitsfähigkeit eigentlich nicht die Ursache der mäßigen Arbeitsfähigkeit sein. Wenn diese Annahme zutreffen sollte, sind die Bereiche „Arbeitsbedingungen“, „Werte“ und „Kompetenzen“ als Quellen der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit einschließlich möglicher Hinweise auf Berufskrankheiten näher zu untersuchen. Das erfolgt ebenso wie die Auswertung aller sieben Einzeldimensionen des WAI im detaillierten Gesamtbericht der Umfrage „Mit Sicherheit“.

Die Ergebnisse belegen für das Jahr 2019 eine erschreckend niedrige Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals in Deutschland. Was kann, was

muss dagegen unternommen werden? Das Konzept der Arbeitsfähigkeit fordert betriebliche Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit auf individueller und organisatorischer Ebene. Aber an welchen Stellen können die Akteure vor Ort genau ansetzen?

mungspflichten bezüglich des Arbeitsschutzes sichergestellt werden.

Der WAI – als Ergänzung von Gefährdungsbeurteilungen angewendet – erlaubt, die Arbeitsfähigkeit der jeweiligen betrieblichen Tätigkeitsgruppen abzubilden und ein-

Matthias Becker

Diplom-Psychologe Matthias Becker ist langjähriger Mitarbeiter des Büros für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH (bao) in Berlin, Beratungsunternehmen, das zu allen Themen rund um betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ergonomie und insbesondere zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen umfangreiche Erfahrung vorweisen kann.



© privat

Was kann man tun?

Der WAI liefert für sich alleine noch keine Antworten. Erst die Betrachtung der Zusammenhänge von Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilungen mit der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigtengruppen in den konkreten Betrieben liefert präzise Informationen für die Ableitung und Umsetzung zielführender Maßnahmen.

Für die Umsetzung sind die Arbeitgeber in der Pflicht. Hier wird der Anknüpfungspunkt zum klassischen Arbeitsschutz deutlich: Gewissenhaft durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen liefern die entscheidenden Hinweise, wo vorrangig anzusetzen ist. Maßnahmen können vielfältiger Art sein und etwa an der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsorganisation oder auch an den individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten ansetzen. Die Umsetzung dieser Strategie muss von den Betriebsräten durch konsequente Ausübung ihrer Mitbestim-

zuordnen. Auch kann mit ihm die Wirksamkeit von umgesetzten Maßnahmen im Zeitverlauf bewertet werden. Er kann darüber hinaus als Indikator für typische Berufskrankheiten dienen und so Risiken für Frühverrentung aufzeigen. Die Umfrage umfasst noch viele weitere Aspekte der täglichen Arbeit des Zugpersonals. Neben den typischen Sicherheitsthemen und den Fragen zu Angebot und Qualität von Vorbeziehungswise Nachsorge-Maßnahmen durch die Arbeitgeber enthielt die Befragung in einem zusätzlichen „Bonus-Teil“ eine Abbildung der Liste möglicher Belastungskategorien am Arbeitsplatz. Spannend wird die Betrachtung der Zusammenhänge zwischen den am häufigsten auftretenden Belastungskategorien und der Arbeitsfähigkeit sein. Diese und alle weiteren Detailauswertungen werden in den kommenden Monaten im Gesamtbericht zur Umfrage erfolgen.

Matthias Becker