

Empfehlungen zur Ausbildung von Berufskraftfahrer/-innen

Das Speditionsgewerbe in unserer Region steht angesichts der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte vor großen Herausforderungen. Die Branche muss sich jetzt für die Zukunft aufstellen. Gute Ausbildung ist dafür ein Schlüssel. Die Industrie- und Handelskammer gibt darum Empfehlungen für die „Ausbildungsqualität von Berufskraftfahrern“ ab:

1. Status der Auszubildenden im Unternehmen

Auszubildende im Ausbildungsberuf Berufskraftfahrer/-in sind Lernende im Unternehmen, die systematisch an eine berufliche Tätigkeit herangeführt werden (§1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)). Auszubildende sind keine regulären Fahrer/-innen.

- Sensibilisieren Sie Ihre Belegschaft für die besondere Situation der Auszubildenden.
- Der Ausbildungsplan ist die rechtliche Grundlage für die Planung der Ausbildung, die im Tagesgeschäft integriert sein muss. Sorgen Sie dafür, dass alle ihn kennen.
- Gute Ausbildung von Berufskraftfahrer/-innen folgt dem Prinzip „fördern und fordern“: Ihr Azubi lernt und Sie unterstützen ihn dabei.

2. Kontakt zu der Berufsschule

Regelmäßige und persönliche Kontakte zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule wirken sich positiv auf die Ausbildung aus, weil alle den gleichen Informationsstand haben und so den Auszubildenden unterstützen können.

- Sprechen Sie regelmäßig mit den Lehrkräften der Berufsschule, um Hand in Hand mit ihnen zu arbeiten.

3. Arbeitszeit

Für alle Fahrer/-innen in einem Arbeits-/ Ausbildungsverhältnis, unabhängig vom zulässigen Gesamtgewicht des Fahrzeuges, gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Im Arbeitszeitgesetz beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt 8 Stunden, maximal 10 Stunden. Wichtig für die Beschäftigung im Straßentransport ist eine Sonderbestimmung, wonach Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und die Zeit als Beifahrer oder in der Schlafkabine verbrachte Zeit keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsschutzes ist (§ 21a Abs. 3 ArbZG).

Dies kann dazu führen, dass der Fahrer länger als 10 Stunden an seinem „Arbeitsplatz“ anwesend ist, ohne dass dabei die Höchstarbeitszeit überschritten wird. Hierdurch vergrößert sich der Zeitraum, in dem ein Fahrer eingesetzt werden kann bzw. "unterwegs" ist. Diese Regelungen, ArbZG, tarifliche Vereinbarungen, europäische Normen etc. gelten auch für Auszubildende, wenn sie als Fahrer eingesetzt werden.

Bei Auszubildenden, die „nur mitfahren“, um Abläufe kennenzulernen (Touren, Streckenfolge o. ä.) oder nach der Fahrt das Fahrzeug entladen sollen, ist die gesamte Zeit auf die im Ausbildungsvertrag vereinbarte tägliche Ausbildungszeit anzurechnen.

- Weisen Sie die Auszubildenden schon vor der Vertragsunterzeichnung auf diese Regelung hin. Damit beugen Sie Missverständnisse vor.
- Sprechen Sie auch Regelungen zur Verrechnung von Mehrarbeit deutlich an.
- Schulen Sie die Auszubildenden im Gebrauch der Fahrerkarten.

4. Überstunden / Mehrarbeit / Arbeit am Samstag

Überstunden sind Überschreitungen der durch Einzelvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit. Überstunden liegen auch dann vor, wenn vorgeschriebene Pausen nicht gewährt werden oder angeordnet wird, dass die Arbeit nach der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit fortzusetzen ist.

Im Ausbildungsvertrag sind die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit und ggf. die wöchentliche Ausbildungszeit festgeschrieben. Eine Beschäftigung von Auszubildenden darüber hinaus (z. B. Überstunden an einem Wochentag oder Samstag) sollten nicht die Regel sein, sind aber grundsätzlich nicht ausgeschlossen.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen (§17 Abs. 3 BBiG).

- Treffen Sie mit den Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung klare Absprachen (evtl. schriftlich), damit alle die Regeln kennen und anwenden. Wiederholen Sie die Regeln von Zeit zu Zeit.

5. Lenkzeiten / Ruhepausen

Im Zuge der Einführung des digitalen Kontrollgerätes gelten seit 11. April 2007 neue Vorschriften zu den Lenk- und Ruhezeiten sowie Dokumentationspflichten (Verordnung (EG) Nr. 561/2006). Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gelten seit 1. September 2006. Diese Normen gelten für alle Fahrer/-innen. Fahrer/-in ist jede Person, die das Fahrzeug (auch kurz) lenkt oder sich im Fahrzeug befindet, um es gegebenenfalls lenken zu können.

Bei Auszubildenden ist hinsichtlich der Lenk- und Ruhezeiten auch die erweiterte Fürsorgepflicht des Ausbildenden bzw. des/der Ausbilders/-in gegenüber den „Lernenden“ zu beachten. Das Ausbildungsverhältnis ist kein reines Arbeitsverhältnis, sondern auch ein Fürsorge- und Erziehungsverhältnis (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG).

- Sensibilisieren Sie Ihre angestellten Fahrer/-innen und ihre Disposition für die besondere Situation der Auszubildenden.
- Tragen Sie als Ausbilder auch bei den Lenk- und Ruhezeiten der Auszubildenden Ihrer besonderen Verantwortung Rechnung und sorgen Sie für die Einhaltung von Zeiten.

6. Der Tag vor der Berufsschule / Blockunterricht

Berufsschulunterricht ist Ausbildung an einem anderen Lernort. Damit hat die Berufsschule im dualen System der Berufsausbildung eine wichtige Rolle. Somit ist es wichtig, dass die Auszubildenden dem Unterricht folgen und die Inhalte lernen können. Die Zeit in der Berufsschule wird auf die Arbeitszeit angerechnet (§15 BBiG).

- Planen Sie die Touren der Auszubildenden so, dass diese am Tag vor der Berufsschule um spätestens 20:00 Uhr enden.
- Sofern der Berufsschulunterricht als „Blockunterricht“ organisiert und durchgeführt wird, ist das bei der Ausbildungsplanung zu berücksichtigen.
- Auch die Berufsschulzeit ist auf der Fahrerkarte als Arbeitszeit einzutragen.

7. Freistellung von der Berufsschule

Auszubildende sind berufsschulpflichtig. Der Ausbildungsbetrieb ist grundsätzlich verpflichtet, die Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule freizustellen (§ 15 BBiG). Eine Beschäftigung vor der Berufsschule ist nach dem Arbeitszeitgesetz nicht möglich. Der Ausbildungsbetrieb darf den Auszubildenden ohne vorherige Genehmigung der Berufsschule nicht während der Berufsschulzeiten im Betrieb beschäftigen. Auszubildenden können von der Berufsschule auch nicht „beurlaubt“ werden.

Widersetzt sich ein Ausbildungsbetrieb wiederholt dem Berufsschulbesuch, kann die Schulbehörde ein Ordnungsgeld verhängen.

Stellt der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden nicht für den Berufsschulunterricht frei, verstößt er gegen das Berufsbildungsgesetz. Dadurch gefährdet er seine Eignung als Ausbildungsbetrieb, was zu deren Entzug durch die IHK führen kann.

Auszubildende, die nicht für den Besuch der Berufsschule freigestellt werden, sind berechtigt, „eigenmächtig“ am Unterricht teilzunehmen. Der Ausbildungsbetrieb darf deshalb weder abmahnen, kündigen noch einen Tag Urlaub anrechnen.

- Befristete Befreiungen in besonders begründeten Ausnahmefällen können nur von der Schulleitung ausgesprochen werden. Setzen Sie sich in unvorhergesehenen Ausnahmefällen umgehend mit der Schulleitung in Verbindung.

8. Krankmeldungen von Auszubildenden an Berufsschultagen

Die Krankmeldung von Auszubildenden durch den Ausbildungsbetrieb in der Berufsschule kann formlos erfolgen, muss dort aber spätestens nach einer Woche vorliegen. Wichtig ist, dass sich die Auszubildenden auch an einem Berufsschultag beim Ausbildungsbetrieb krank melden.

- Klären Sie mit Ihren Auszubildenden das Verfahren: Meldung der Auszubildenden an den Betrieb, der Betrieb unterrichtet die Berufsschule.
- Die Krankmeldung muss in der Berufsschule innerhalb einer Woche vorliegen.

9. Erreichbarkeit der Auszubildenden in der Berufsschule / Mobiltelefon

Auszubildenden dürfen für die Zeit des Berufsschulunterrichtes keine Mobiltelefone benutzen. Ausnahmen davon sind nicht zulässig, Argumente wie Erreichbarkeit für Disponenten bilden keine Ausnahme.

- Klären Sie mit Ihren Auszubildenden wichtige Fragen vor der Berufsschule und informieren Sie Ihre Disposition über den Berufsschultag.

10. Auslösungen / Spesen

Auslösungen sind pauschalierte Aufwendungssätze, die Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit abdecken sollen. Rechtsgrundlage hierfür sind Tarifvorschriften oder/und Betriebsvereinbarungen.

Eine Auslösung erfolgt dann, wenn die Tätigkeit auswärtige Übernachtungen erfordert. Unternehmen müssen Auslösungen nur dann zahlen, wenn es für den Betrieb entsprechende Regelungen gibt.

- Pauschalierte Aufwendungssätze gelten für Angestellte und Auszubildende gleichermaßen. Wenn es in Ihrem Betrieb Regelungen zu Auslösungen gibt, dann gelten diese auch für Auszubildende. Klären Sie dies mit Ihrem Auszubildenden direkt zu Beginn der Ausbildung.

11. Führerschein (Fahrerlaubnis) / Fahrschule

Der Ausbildungsbetrieb muss die Kosten für den Führerschein (Fahrerlaubnis) komplett tragen, sofern die Auszubildenden diesen noch nicht besitzen und ihn in der Ausbildung erwerben müssen. Das gilt auch für Auszubildende, die die Prüfung nicht bestehen, da die Fahrerlaubnis eine zwingende Voraussetzung für das Erreichen des Ausbildungsziels ist. Aus diesem Grund ist der Fahrschulunterricht Teil der Ausbildung und auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Wenn Auszubildende zu Beginn der Ausbildung noch nicht im Besitz der Fahrerlaubnis für die Klasse B sind, gelten diese Ausführungen auch für die Fahrerlaubnis der Klasse B.

- Räumen Sie dem Erwerb der Fahrerlaubnis in der Ausbildung hohe Priorität ein.
- Stellen Sie die Teilnahme am Fahrschulunterricht sicher.

- Halten Sie Kontakt zur Fahrschule, um den Lernerfolg der Auszubildenden zu sichern.
- Fordern Sie Ihren Auszubildenden zu Eigenengagement auf, in dem zu Hause und auch am Wochenende für den Führerschein gelernt wird. Kontrollieren Sie dieses regelmäßig.

12. Nachweis eines medizinisch-psychologischen Gutachtens

Das Mindestalter für den Erwerb der Fahrerlaubnisklassen C, CE wurde von 18 auf 21 Jahre angehoben (Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV), straßenverkehrsrechtliche Vorschriften seit 19.01.2013). Damit muss auch für die Führerscheinklasse C, CE, bis zum Erreichen des Mindestalters von 21 Jahren die erforderliche körperliche und geistige Eignung durch Vorlage eines medizinisch-psychologischen Gutachtens nachgewiesen werden, um die erste Fahrerlaubnis zu erhalten (§ 10 Abs. 2 FeV).

- Die Kosten der medizinisch-psychologischen Untersuchung trägt der Ausbildungsbetrieb. Informieren Sie Ihre(n) Auszubildenden darüber.

Bis zum Erreichen des Mindestalters von 21 Jahren gilt diese Fahrerlaubnis nur bei Fahrten im Inland und im Rahmen der Ausbildung. Diese Auflage entfällt mit Erreichen des Mindestalters oder mit Abschluss der Berufsausbildung, wenn im Führerschein die „95“ eingetragen wurde. In einigen Fällen liegt das Mindestalter weiterhin bei 18 Jahren:

- nach erfolgter Grundqualifikation nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 des Berufskraftfahrerqualifikationsgesetzes (BKrFQG).
- Personen während oder nach Abschluss einer Berufsausbildung zum „Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin“, „Fachkraft im Fahrbetrieb“

13. Ausbildungsplan / das Führen von Fahrzeugen

Das Ausbildungsberufsbild fordert das „verkehrssichere Führen von Fahrzeugen auf öffentlichen Straßen“ (§3 Abs. 7 der Verordnung über die Berufsausbildung von Berufskraftfahrern/-innen). Der Ausbildungsrahmenplan konkretisiert die Fertigkeiten und Kenntnisse unter der Lfd. Nr. 7: „Fahrzeugkombination und Sattelkraftfahrzeug der Klasse CE mit einer Mindestlänge von 16 m oder Fahrzeuge der Klasse D mit einer Mindestlänge von 11,80 m auf öffentlichen Straßen innerhalb und außerhalb geschlossener Ortschaften sicher und wirtschaftlich führen“.

Diese Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten müssen auf der Basis des Ausbildungsrahmenplanes ab dem 19. Monat der Ausbildung vermittelt werden.

- Setzen Sie die Auszubildenden diesen Vorgaben entsprechend rechtzeitig ein.
- Die Fahrerlaubnis (CE/D) muss rechtzeitig vorliegen, um das Erreichen des Ausbildungsziels zu sichern. Sorgen Sie bei Ihrer Planung dafür.

14. Vertragslösungen

Jedes Ausbildungsverhältnis, das nicht zum Ausbildungsziel geführt wird, ist ein Verlust für alle Beteiligten – Ausbildende und Auszubildende. Insbesondere mit Blick auf den sich abzeichnenden Fahrermangel muss Ausbildungsabbrüchen aktiv entgegengewirkt werden. Ausbildung ist und bleibt der wichtigste Baustein für die Fachkräftesicherung.

- Halten Sie am Ziel der Fachkräftesicherung durch Ausbildung fest.
- Sorgen Sie für die Qualität Ihrer Ausbildung und treten Sie so aktiv für ein gutes Image des Ausbildungsberufes ein.
- Sprechen Sie rechtzeitig die Ausbildungsberater/-innen der IHK an, wenn es Probleme gibt.

15. Führen des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft)

Die Ausbildungsnachweise dokumentieren die ordentliche Durchführung der Ausbildung und den Lernerfolg Ihrer Auszubildenden (§ 43 BBiG).

- Auszubildende müssen das Berichtsheft während der Ausbildungszeit führen können.
- Prüfen Sie, ob es möglich ist, das Berichtsheft nach der Berufsschule zu führen, wenn sich die Schulzeit mit der tgl. Ausbildungszeit nicht vollständig verrechnen lässt.
- Lassen Sie sich das Berichtsheft regelmäßig, spätestens jedoch alle 4 Wochen vorlegen.

Viel Erfolg in der Ausbildung wünscht Ihnen

Ihre IHK Arnsberg

Arnsberg, im Juni 2020